

**WORK
PLAY
GROW**

TU

ȘTII?



GHID PRACTIC

**PENTRU DEZVOLTAREA ORGANIZAȚIONALĂ A PROGRAMELOR DE
VOLUNTARIAT ȘI STAGII PRACTICE PENTRU TINERI**



Editat de: Fundația Institut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego, IAI RS

Autori: Diana Laura Ciubotaru, Raluca Ferchiu, Mădălina Belcescu, Livia Băețică, Sanda Șerban, Joana Teixeira, Mariana Silva, Judit Arribas Muñoz, Celia Ramos Polo, Adrianna Madej

Grafică generată și personalizată folosind ChatGPT (OpenAI). Design grafic și machetare a publicației: Adrianna Madej

Drepturi de autor și editor:



Asociația Institutul De Cercetare Și Studiul Conștiinței
Cuantice
Iasi, Romania www.gammainstitute.ro



Fundația Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego,
IAiRS
Lublin, Polonia www.iairs.pl



Fundația Aspaym Castilla y Leon
Valladolid, Spania www.aspaymcyll.org



Rosto Solidario - Associacao De Desenvolvimen To
Social E Humano
Santa Maria Da Feira, Portugalia
www.rostosolidario.pt

Proiect nr. 2022-1-RO01-KA220-YOU-000088546

Publicație realizată în cadrul proiectului „Work, Play, Grow! Gamificarea programelor de voluntariat și internship pentru tineri”



Sprijinul acordat de Comisia Europeană pentru realizarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului; care reflectă doar opiniile autorilor. Comisia nu poate fi considerată responsabilă pentru modul în care vor fi utilizate informațiile cuprinse aici.



CUPRINS

1

INTRODUCERE

ABSTRACT	002
DESCRIEREA PROIECTULUI	003
DESCRIEREA PARTENERILOR	004
METODOLOGIE	005

2

PROGRAM DE VOLUNTARIAT GAMIFICAT

AUTOEVALUARE ORGANIZAȚIONALĂ	008
SCURTĂ DESCRIERE	010
RESURSE UTILE PENTRU LANSAREA PROGRAMULUI	013
ACTIVITĂȚI	016
MINIPROIECTE	055
BUNE PRACTICI DIN FAZA PILOT	065

PROGRAM DE STAGII GAMIFICAT

3

071 AUTOEVALUARE
ORGANIZAȚIONALĂ

073 SCURTĂ DESCRIERE

076 RESURSE UTILE PENTRU
LANSAREA PROGRAMULUI

079 ACTIVITĂȚI

121 MINIPROIECTE

135 BUNE PRACTICI DIN FAZA PILOT

4

UTILIZAREA PLATFORMEI

142 CUM SE CREEAZĂ ȘI SE
GESTIONEAZĂ CONTURILE

150 RESURSE

ANEXE

5

160 POVESTE

163 CHESTIONAR DE FEEDBACK PENTRU
VOLUNTARI - SFÂRȘITUL PROGRAMULUI

165 CHESTIONAR DE FEEDBACK PENTRU
STAGIARI - SFÂRȘITUL PROGRAMULUI

167 CHESTIONAR DE EVALUARE A
EXPERIENȚEI CA
LIDER/SUPERVIZOR/MENTOR

169 FOCUS GRUP - ÎNTREBĂRI
ORIENTATIVE

1

INTRODUCERE



ABSTRACT

„Ghidul practic pentru dezvoltarea organizațională a programelor de voluntariat și stagii de practică pentru tineri” Work Play Grow, este o resursă amplă, concepută pentru a sprijini ONG-urile în implementarea programelor de voluntariat și a stagiilor digitalizate și gamificate. Elaborat în cadrul proiectului Work Play Grow, **acest ghid îmbină metodologii, exemple de bune practici și instrumente aplicate**, create și testate de organizațiile partenere pe parcursul proiectului.

Conținutul este structurat astfel încât să ofere un **ghid de lucru pas cu pas**, în ceea ce privește selectarea unor abordări gamificate în lucrul cu tinerii. Acesta include o prezentare generală a proiectului și a organizațiilor partenere, punând în evidență metodologia inovatoare dezvoltată pe parcursul desfășurării proiectului. Ghidul oferă pași clari pentru autoevaluare, planificare, activități și strategii de mentorat, atât în programele de voluntariat, cât și în cele de stagii. Cititorii vor găsi și o colecție de idei pentru miniproiecte și exemple de bune practici, inspirate din implementări fazei pilot. În plus, ghidul include un set de instrucțiuni practice pentru utilizarea platformei Work Play Grow, care acoperă gestionarea contului, deblocarea activităților și folosirea resurselor digitale, precum insigne sau chatul. Pentru a sprijini personalizarea, în anexe sunt disponibile resurse suplimentare și materiale de suport.

De ce să folosești acest ghid practic?

Lumea activităților dedicate tinerilor evoluează rapid, iar soluțiile digitale au devenit esențiale. Acest ghid oferă ONG-urilor cunoștințele și instrumentele necesare pentru a crea experiențe de învățare atractive și bine structurate pentru voluntari și stagiaari. Prin folosirea abordărilor gamificate, organizațiile pot stimula motivația, dezvoltarea competențelor și participarea activă a tinerilor. Metodologiile explicate pas cu pas și accesul la platforma Work Play Grow, fac aceste programe inovatoare să fie ușor de aplicat și cu efecte reale.



www.workplaygrow.eplusproject.eu

Scopul principal al acestui proiect este dezvoltarea competențelor profesionale ale tinerilor și ale lucrătorilor de tineret, pentru a sprijini o mai bună integrare pe piața muncii. Aceste lucru se realizează prin programe inovatoare de voluntariat și stagii, utilizând gamificarea și instrumentele digitale ca metodologie nouă în educația non-formală.

Obiective specifice:

O1. Creșterea competențelor profesionale și a nivelului de angajabilitate pentru 40 de tineri și 40 de lucrători de tineret, din 4 țări, prin programe de voluntariat și stagii digitalizate și gamificate, pe parcursul a 6 luni de activități constante în 4 comunități locale.

Acest obiectiv este îndeplinit prin derularea a două programe pilot - unul de voluntariat și unul de stagii, aplicate în cele 4 țări partenere, pe parcursul a un an. În cadrul acestor programe pilot, 40 de tineri vor participa timp de 6 luni la activități interactive dedicate comunității locale, iar 40 de lucrători de tineret vor dobândi experiență în domeniul asistenței sociale, al dezvoltării personale și al educației sociale, fiind implicați direct în activități concrete, bazate pe experiența celor 4 organizații partenere.

O2. Creșterea capacității a 4 organizații de a oferi programe de voluntariat și stagii structurate, motivante și de lungă durată, utilizând instrumentele digitale și gamificare ca metodologie de educație non-formală, în noul context digitalizat și modern.

Acest obiectiv va fi atins prin intermediul a două pachete de lucru, în care partenerii vor dezvolta metodologia pentru programele de voluntariat și stagii, și le vor adapta folosind gamificarea, cu scopul de a motiva tinerii și lucrătorii de tineret să participe la diverse activități.

O3. Creșterea capacității ONG-urilor de tineret din Europa de a implica tot mai mulți tineri în programe de voluntariat și stagii, pentru a-i sprijini să își dezvolte competențele profesionale în domenii precum asistența socială, educația non-formală, educația socială și dezvoltarea personală, printr-o metodologie nouă și completă de selecție, integrare, motivare și evaluare a activităților de tineret, într-un mod inovator și digital.

INSTITUTUL GAMMA - ROMÂNIA

Scopul Institutului de Cercetare și Studiul Conștiinței Cuantice - Institutul Gamma, este promovarea, dezvoltarea, cercetarea și inițiativa pentru activități în domeniul psihologiei, psihoterapiei și sănătății mintale. Gamma se adresează cursanților, copiilor și specialiștilor internaționali prin programe de formare, ateliere, servicii psihologice, consiliere și cooperare internațională.

FUNDAȚIA ASPAYM CASTILLA Y LEÓN - SPANIA

Fundația ASPAYM Castilla y León și-a început activitatea în 2004, la doisprezece ani de la înființarea ASPAYM în regiunea Castilla y León. Principalele sale obiective sunt promovarea autonomiei, a egalității de drepturi și oportunități, precum și creșterea calității vieții persoanelor cu dizabilități fizice, facilitând integrare lor reală în societate. În plus, ASPAYM CyL își propune să fie o asociație de referință, oferind beneficiarilor instrumentele necesare pentru a-și îndeplini aceste obiective.

FUNDACJA INSTYTUT AKTYWIZACJI I ROZWOJU SPOŁECZNEGO POLONIA

ONG fondat în 2012 la Lublin, își propune să sprijine dezvoltarea armonioasă a grupurilor și a indivizilor prin promovarea valorilor civice și prosoziale. Fundația abordează provocările sociale utilizând metode de educație non-formală pentru a dezvolta competențe personale și profesionale în rândul diferitelor grupuri țintă. Toate activitățile se bazează pe nevoile principalei categorii vizate - tinerii.

ROSTO SOLIDÁRIO - PORTUGALIA

Asociația fost înființată în 2007 la inițiativa Congregației Pasioniste din Santa Maria da Feira și a unui grup de laici din comunitatea locală, pe baza unei îndelungate activități de sprijin pentru familiile aflate în situații de vulnerabilitate socială și a misiunilor desfășurate de Misionarii Pasioniști în Angola, în special în provincia Uíge. Este o organizație de dezvoltare non-profit, fiind recunoscută din 2008 ca ONGD de către Ministerul Afacerilor Externe și beneficiind de statutul de persoană juridică de utilitate publică.





1.4 METODOLOGIE

Proiectul „Work Play Grow” este o inițiativă internațională care propune programe inovatoare de voluntariat și stagii bazate pe gamificare, derulate în cadrul organizațiilor non-guvernamentale, cu scopul de a sprijini dezvoltarea personală și profesională a tinerilor. Proiectul se bazează pe principiile educației non-formale, folosește elemente de gamificare și susține o abordare sistemică a mentoratului și a dezvoltării competențelor. Metodologia proiectului a fost realizată în colaborare de patru parteneri din diferite țări europene.

Principii metodologice

Atât programul de voluntariat, cât și cel de stagii se desfășoară sub forma unui curs de dezvoltare cu o durată de 6 luni, implementat prin intermediul unei platforme online special concepute. Platforma oferă module educaționale săptămânale sub formă de sarcini individuale și de grup, pe care participanții le îndeplinesc atât online, cât și în cadrul activităților desfășurate în organizația gazdă. Programul este bine ancorat în realitatea activității ONG-urilor și include numeroase trimiteri la provocările reale cu care se confruntă organizațiile sociale.

Principalul instrument care sprijină implicarea participanților este gamificarea - ei își asumă rolul de agenți speciali care duc la bun sfârșit misiuni. Pentru sarcinile realizate, aceștia acumulează puncte, niveluri și insigne, ceea ce îi motivează să participe activ. Fiecare lună se încheie cu un proces de evaluare care include autoevaluare, reflecție de grup și o discuție cu mentorul.

Structura programului

În prima lună a programului, voluntarii și stagiarii parcurg o etapă comună de introducere și integrare. În această perioadă descoperă structura organizației, principiile de funcționare ale ONG-ului și își cunosc echipa alături de care vor lucra. Este și momentul în care își dezvoltă competențe sociale de bază, precum empatia, adaptabilitatea și lucrul în echipă.

Ulterior, programele sunt împărțite în două secțiuni, adaptate nevoilor voluntarilor și stagiilor.

Program de stagii gamificat

Acest program are o structură clară, gândită să te ghideze pas cu pas:

- Luna 1: Introducere - Adaptarea la organizație, cunoașterea echipei și a principiilor ONG-ului.
- Luna 2: Sarcini simple cu sprijin - Stagiarii îndeplinesc sarcini simple cu ajutorul mentorilor, concentrându-se pe dezvoltarea competențelor sociale și culturale.
- Lunile 3–4: Competențe profesionale cu sprijin - Creșterea treptată a nivelului de responsabilitate. Competențe dezvoltate: lucru în echipă, solidaritate, empatie, inițiativă.
- Luna 5: Competențe profesionale cu autonomie - Realizarea de sarcini complexe, cu un grad ridicat de independență. Competențe dezvoltate: planificare, organizare, rezolvare de problemele, rezistență la stres, creativitate.
- Săptămânile finale: Evaluare și Învățare cum să înveți - Recapitularea experienței, autorefecție, planificarea dezvoltării profesionale ulterioare și celebrare.

În fiecare etapă se dezvoltate și competențe cheie: adaptabilitate și flexibilitate, abilități tehnice, capacitate de autoevaluare, gestionarea dinamicii de grup și comunicare în limba engleză.

Program de voluntariat gamificat

Programul de voluntariat are o structură similară, dar pune un accent mai mare pe implicarea civică, inițiativă și responsabilitate socială. Competențele dezvoltate includ:

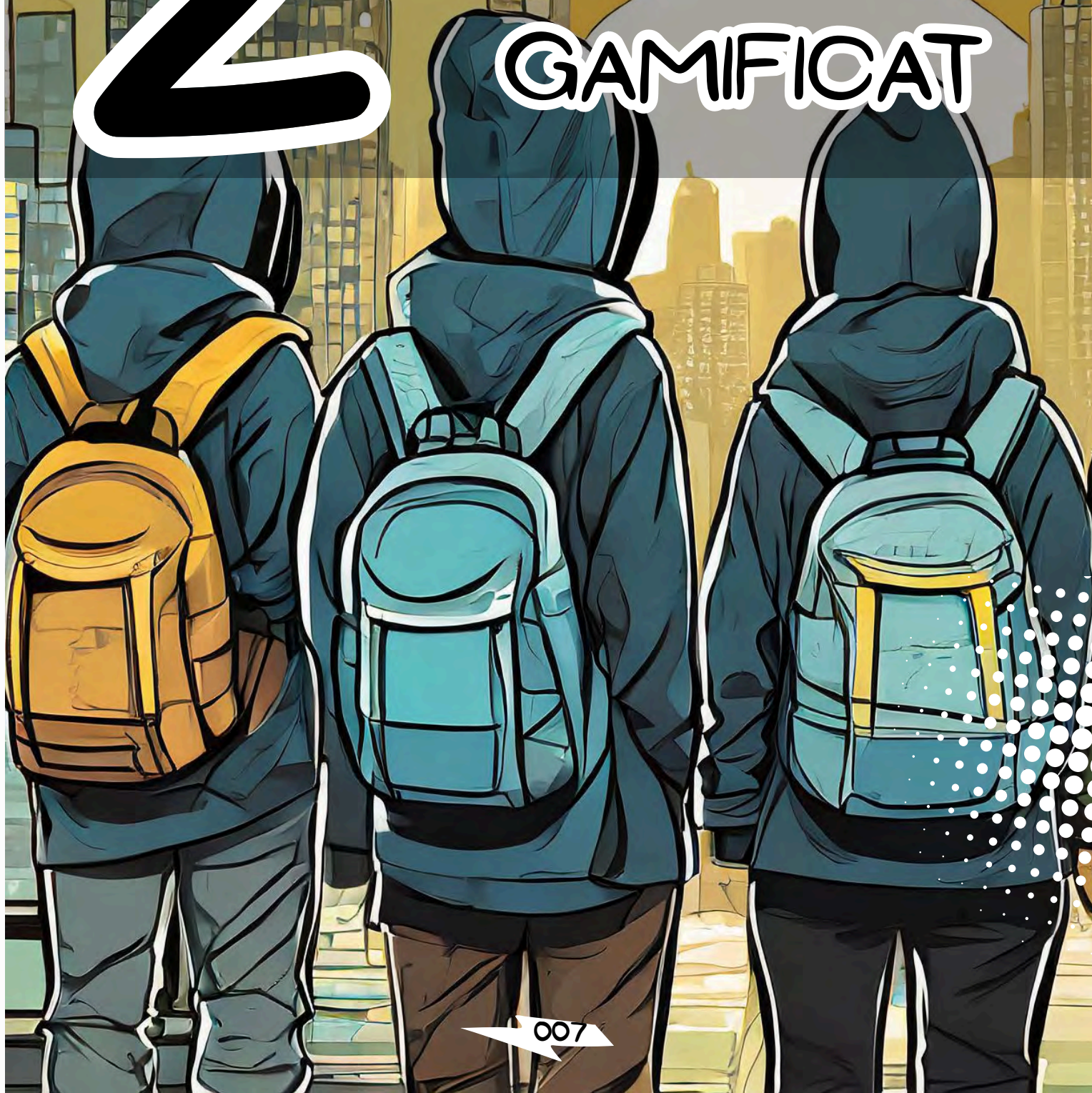
- **Principale:** empatie, solidaritate, flexibilitate, lucru în echipă, planificare, organizare, relații interpersonale, rezistență la stres, inițiativă.
- **Suplimentar:** creativitate, eficiență, participare activă, responsabilitate, autocunoaștere, gândire critică, învățare pe tot parcursul vieții, atitudine reflexivă și respect față de ceilalți.

Un aspect esențial al programului de voluntariat (la fel ca în programul de stagii) îl reprezintă implementarea unui **mini-proiect social**, creat și pus în practică de participanți. Astfel, aceștia își exersează responsabilitatea, organizarea unui proiect și munca în echipă, într-un context real.

Educație prin acțiune și mentorat

Ambele programe sunt susținute de un sistem de mentorat - fiecare participant colaborează cu un mentor desemnat, care îl sprijină pe parcursul procesului de dezvoltare. Progresul, obiectivele de dezvoltare și provocările individuale sunt discutate în cadrul întâlnirilor regulate de mentorat.

2 PROGRAM DE VOLUNTARIAT GAMIFICAT





AUTOEVALUARE ORGANIZAȚIONALĂ

În cadrul proiectului „Work, Play, Grow”, voluntariatul înseamnă mai mult decât să îți dedici timpul și abilități unei cauze. Este o **călătorie de învățare structurată și gamificată, în care tinerii se implică activ în activități sociale, educaționale și civice**, dezvoltând în același timp **competențe transferabile pentru creștere lor personală și profesională**. Prin includerea unor elemente de tip joc, precum provocările, nivelurile și recompensele, programul transformă implicarea în comunitate într-o experiență motivantă și colaborativă. Astfel, această abordare sporește impactul organizațiilor de tineret în comunitățile lor și, mai ales, îi ajută pe voluntari să se simt apreciați, inspirați și mai bine pregătiți pentru oportunități viitoare.

Implementarea unei inițiative de voluntariat gamificate, cum ar fi Programul de Voluntariat WPG, poate îmbunătăți considerabil implicarea tinerilor, dezvoltarea competențelor și impactul asupra comunității. Cu toate acestea, succesul depinde de o pregătire atentă. Următoarele recomandări vor ajuta organizația să creeze un program motivant, sustenabil și orientat spre rezultate:

1. Realizați o evaluare detaliată a nevoilor - Înțelegeți nevoile specifice ale comunității și ale viitorilor voluntari.

Metodă: Organizați grupuri de discuție atât cu membrii comunității, cât și cu potențiali voluntari, pentru a identifica problemele și interesele prioritare care pot fi integrate în misiunile programului.

2. Definiți obiectivele cu precizie - Stabiliți atât obiectivele generale, cât și obiectivele specifice (SMART), care să fie aliniate la misiunea organizației și, în același timp, să țină cont de motivațiile tinerilor voluntari.

Metodă: Organizați un atelier de colaborare cu personalul, voluntarii și partenerii, pentru a elabora împreună o listă de obiective măsurabile pentru primele 6-12 luni.

3. Familiarizați-vă cu mecanismul de gamificare WPG - Explorați structura, regulile și sistemul de recompense al abordării WPG pentru a asigura o aplicare corectă și eficientă.

Metodă: Organizați o sesiune de instruire internă, în care coordonatorii să exploreze ghidul practic WPG, să testeze funcționalitățile acestuia și să simuleze o scurtă activitate gamificată.

4. Elaborați un plan de formare cuprinzător - Oferiți atât voluntarii, cât și coordonatorii, competențele și cunoștințele necesare pentru a gestiona regulile, instrumentele și activitățile de învățare non-formală ale programului.

Metodă: Dezvoltați un scurt curs de inițiere care combină teoria (regulile și instrumentele programului) cu scenarii practice de tip joc de rol pentru situații reale de voluntariat.

5. Integrați programul cât mai firesc în activitățile curente - Asigurați-vă că acesta completează inițiativele curente, fără să suprasolicite echipa sau resursele.

Metodă: Conturați calendarul anual de activități al organizației și adăugați elemente gamificate în evenimentele deja existente, în loc să creați unele complet noi.

6. Stabiliți metode clare de monitorizare și evaluare - Urmăriți progresul voluntarilor, evaluați impactul asupra comunității și colectați feedback pentru a îmbunătăți continuu programul.

Metodă: Creați o interfață vizuală simplă, unde punctele, insignele și misiunile finalizate se actualizează automat și sunt accesibile atât voluntarilor, cât și coordonatorilor.

7. Asigurați-vă că aveți resurselor tehnice și logistice necesare - Oferiți acces la platforme digitale, instrumente de monitorizare a progresului, materiale de promovare și spații adecvate pentru ateliere sau evenimente.

Metodă: Colaborați cu firme locale sau cu instituții publice pentru a obține acces gratuit sau la costuri reduse la spații de întâlnire, servicii de tipărire sau instrumente digitale.

8. Elaborați o strategie solidă de motivare pe termen lung - Îmbinați recompense concrete (certificate, evenimente de recunoaștere) cu beneficii mai subtile (oportunități de creștere personală, conectare profesională, mentorat).

Metodă: Organizați trimestrial „evenimente de celebrare a realizărilor”, în cadrul cărora voluntarii sunt apreciați în fața colegilor, a liderilor comunității și a potențialilor angajatori.

9. Adoptați flexibilitatea și adaptabilitatea - Fiți deschiși să ajustați elementele programului în funcție de feedback-ul participanților și la nevoile în schimbare ale comunității.

Metodă: Organizați scurte întâlniri lunare cu voluntarii pentru a colecta sugestii și a implementa mici modificări, fără a afecta desfășurarea programului.

10. Pregătiți terenul pentru sustenabilitate - Identificați sursele de finanțare, parteneriatele și resursele umane necesare pentru asigurarea continuității programului dincolo de faza inițială de lansare.

Metodă: Aplicați pentru granturi pe termen lung și construiți parteneriate durabile cu școli, universități și ONG-uri locale, pentru a menține sprijinul constant.



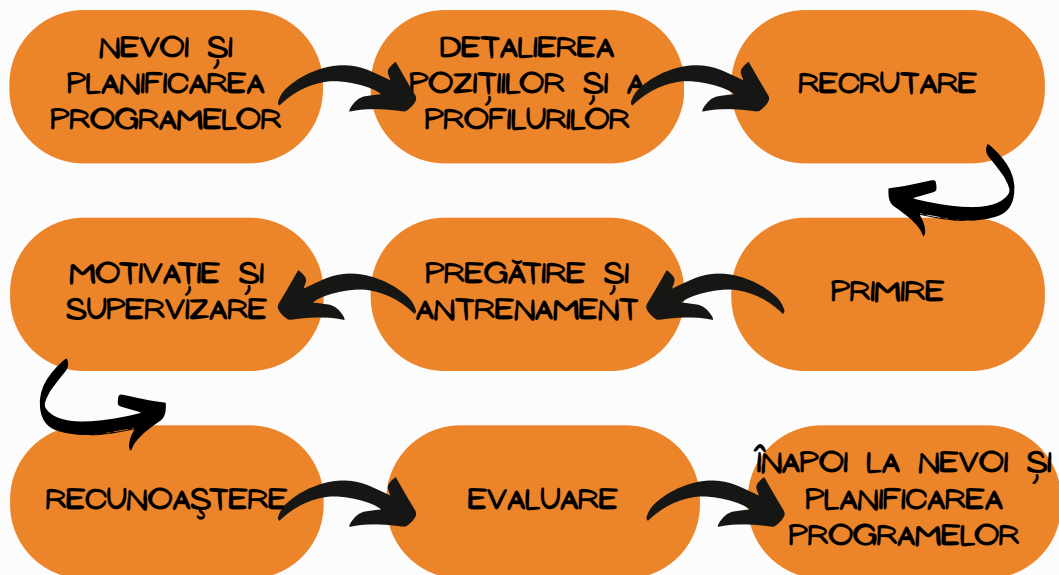
Programul de Voluntariat WPG este un program structurat, derulat în sectorul ONG, care folosește gamificarea ca principală metodă non-formală pentru a motiva și a planifica activitățile voluntarilor în domeniul social, al dezvoltării personale și al implicării civice.

Obiectivul acestui program este de a sprijini atât voluntarii, cât și organizațiile de tineret să își desfășoare activitatea într-un mod coerent, îndreptat spre implicarea comunitară și obținerea unor rezultate valoroase în domeniul social și al educației non-formale.

Obiectivele specifice, derivate din obiectivul general al Programului de Voluntariat WPG sunt următoarele:

1. **Pentru ONG-uri** sau alte **instituții de tineret și educație non-formală**: să își dezvolte capacitatea de a organiza programe care implică voluntarii în activitățile curente într-un mod motivant și structurat, cu impact pe termen lung în comunitatea în care activează.
2. **Pentru voluntari**: să își dezvolte motivația de a se implica în comunitate și în viața civică, pentru a se dezvolta personal și - de ce nu - profesional, și să descopere abilități, competențe și valori pe care să le poată folosi ulterior în viața personală și profesională.

Această propunere gamificată respectă **Metodologia celor 8 pași pentru Managementul Voluntariatului**, prezentând activitățile ca parte integrată a unei narațiuni atractive pentru tineri și îmbinând sesiunile virtuale cu cele față în față; activități de educație non-formală care oferă voluntariatului un cadru ludic și captivant. În acest fel, așa cum propune și proiectul, programul de voluntariat nu înseamnă doar dobândire de cunoștințe, abilități și valori. El reprezintă un proces de dezvoltare și transformare personală, care, printr-o abordare relevantă și semnificativă, are rolul de a-i motiva și să integra pe voluntari în sectorul ONG.



Managementul Voluntarilor: propunerea în 8 pași

Gamificarea, aplicată aici, presupune utilizarea designului și a tehnicilor specifice jocurilor, în contexte non-ludice, cu scopul de a dezvolta competențe în rândul participanților. Prin gamificare se urmărește implicarea acestora, stimulând atât competiția, cât și cooperarea între egali, precum și creșterea motivației. În plus, gamificarea poate sprijini evaluarea performanței și oferirea de feedback voluntarilor - două etape esențiale în procesul de management.

În acest Program Gamificat, toți participanții (voluntari și mentori) vor întâmpina numeroase **oportunități de creștere și dezvoltare personală**, asemănătoare celor întâlnite atunci când Gamificarea este utilizată în contexte educaționale:

LUORU ÎN ECHIPĂ
 ABILITĂȚI DE COMUNICARE
 LUAREA DECIZIILOR
 REZOLVAREA PROBLEMELOR.

COMPETENȚĂ DIGITALĂ
 A ÎNVĂȚA SĂ ÎNVEȚI
 GESTIONAREA TIMPULUI

Acest program include și o poveste, care răspunde altor obiective ale gamificării, și anume estetica vizuală, simularea unei lumi imaginare, elementele de fantezie și rolul asumat de participanți - toate acestea aducând culoare și provocare experienței de voluntariat și oferind acea senzație de joc care stimulează motivația și implicarea. Povestea îi invită pe voluntari să devină agenți secreți și să se alăture unei organizații (organizația F.R.E.E.) în lupta pentru pace și solidaritate, depășind obstacolele și provocările venite din partea celor care prosperă într-o lume a haosului și a dezordinii.

În contextul acestui proiect, sunt puse în valoare competențe foarte specifice. Printre cele pe care ne-am propus să le dezvoltăm prin programul de voluntariat gamificat se numără:

- lucrul în echipă,
- capacitatea de a asculta și de a comunica asertiv,
- abilități de negociere și leadership,
- capacitatea de a oferi și de a primi feedback constructiv,
- gestionarea eficientă a timpului și a sarcinilor,
- însușirea strategiilor fundamentale de rezolvare a problemelor,
- dezvoltarea competențelor de planificare (identificarea priorităților, stabilirea obiectivelor SMART și găsirea de soluții practice),
- dobândirea competențelor relevante pentru managementul de proiect,
- stimularea creativității și cultivarea gândirii critice.



Iată câțiva pași esențiali și instrumente care pot facilita lansarea unui program de voluntariat, fie pentru cei care doresc să adopte metodologia WPG, fie pentru cei care vor doar să își îmbunătățească practicile actuale de management al voluntarilor.

1. Selecția voluntarilor

Recrutarea se poate realiza prin școli, universități, centre de tineret, evenimente comunitare, platforme online sau prin parteneriate cu alte ONG-uri. În abordarea WPG, recrutarea face parte din narațiunea gamificată - „apelul de a deveni Agent Secret” poate fi elementul tematic principal.

Sugestie: Folosiți un formular online simplu, care să colecteze nu doar date de bază, ci și interesele, abilitățile, disponibilitatea și motivațiile voluntarului.

2. Interviu de selecție

Prima conversație este esențială pentru a alinia nevoile organizației cu așteptările voluntarului. Pregătiți o listă de subiecte utile, de exemplu:

- Ce te-a atras la această organizație?
- Ce te motivează să faci voluntariat?
- Ce abilități sau experiențe poți aduce?
- Cum preferi să lucrezi — independent sau în echipă?
- Care sunt așteptările tale de la această experiență de voluntariat?
- Cât timp poți dedica?

Această întâlnire ar trebui să fie relaxată și interactivă, astfel încât să creeze o atmosferă primitoare încă de la început.

3. Integrarea în Organizație

La sosirea voluntarului, organizați un Tur de Integrare pentru a-i prezenta:

- Spațiul fizic și echipamentele.
- Persoanele cu care vor lucra și rolurile acestora.
- Procesele și regulile cheie.

Completați acest moment cu un exercițiu de tip spargerea gheții sau cu o scurtă activitate de colaborare, care să ajute noii voluntari să se conecteze cu echipa.

4. Descrierea rolului și a sarcinii

Fiecare voluntar ar trebui să primească un scurt profil al rolului, care să includă:

- Titlul rolului.
- Scopul - ceea ce voluntarul își propune să realizeze prin contribuția sa.
- Activitățile principale - sarcini de îndeplinit.
- Indicatorii de succes - modul în care va fi măsurat progresul.
- Cerințele - orice abilități, cunoștințe sau atitudini necesare.
- Timpul alocat și locul desfășurării.
- Supervizarea - persoana de contact pentru îndrumare.
- Beneficiile - de la oportunități de formare până la creșterea și dezvoltarea competențelor.

5. Planul de activități

Elaborați împreună cu voluntarul un plan de activități pentru primele săptămâni/luni.

Acesta ar trebui:

- Fie aliniat cu prioritățile organizației și cu motivațiile voluntarului.
- Fie clar și realist.
- Fie suficient de flexibili pentru a se adapta pe măsură ce voluntarul evoluează în rol.

În modelul WPG, acest plan este sprijinit de calendarul misiunilor din platformă.

6. Monitorizare și Feedback

Stabiliți un sistem simplu și consecvent pentru urmărirea activităților și oferirea de feedback. Printre opțiuni se numără:

- Un document online partajat sau un panou Trello.
- Jurnalul de misiuni din platforma WPG.
- Întâlniri lunare sau bilunare cu mentorul.

Feedback-ul trebuie să fie constructiv, bidirecțional și motivant, recunoscând atât realizările, cât și oportunitățile de învățare.

7. Menținerea motivației pe parcursul programului

Îmbinați recompensele de tip gamificat (puncte, insigne, niveluri) cu stimulente din lumea reală:

- Recunoaștere publică în cadrul întâlnirilor sau a buletinelor informative.
- Oportunități de a prelua roluri de conducere în misiuni noi.
- Implicarea în luarea deciziilor privind activitățile.

Asigurați-vă că voluntarii văd impactul contribuției lor - prin povești, fotografii și feedback din partea comunității.

8. Evaluare finală și măsurarea impactului

La finalul programului:

- Realizați o autoevaluare (din perspectiva voluntarului) și o evaluare organizațională (din perspectiva mentorului).
- Discutați despre competențele dobândite, provocările depășite și oportunitățile viitoare.
- Evaluați impactului în comunitate: numărul beneficiarilor, calitatea activităților, mărturii.
- Celebrați cu un eveniment de închidere, diplome și reflecții împărtășite.

Programul WPG încurajează folosirea acestui moment, nu doar ca o încheiere, ci și ca un punct de plecare pentru implicarea continuă în viața comunitară și în cea civică.

Pentru reprezentanții ONG-urilor și mentorii de voluntari, cheia unui program de tip WPG de succes constă în echilibrarea dintre structură și flexibilitate. Începeți întotdeauna prin a crea o atmosferă primitoare - prima impresie setează tonul întregii experiențe. Mențineți canalele de comunicare deschise și receptive, asigurându-vă că voluntarii se simt ascultați și apreciați. Integrați „micile victorii” de la început pentru a stimula motivația și încrederea și utilizați elemente de gamificare în mod constant pentru a menține implicarea. Adaptați activitățile la abilitățile și aspirațiile fiecărui voluntar, păstrând totodată alinierea cu nevoile organizației. Nu uitați, feedback-ul ar trebui să fie frecvent, specific și încadrat ca o oportunitate de creștere. Celebrați public realizările și încurajați recunoașterea între voluntari. În cele din urmă, priviți fiecare provocare ca pe un moment de învățare reciprocă - un program reușit este acela în care, atât voluntarii, cât și organizația, cresc împreună.

2.4 ACTIVITĂȚI



Activitățile prezentate mai jos urmează o anumită succesiune, menită să ofere sens, scop și context programului de Voluntariat în cadrul ONG-urilor.

De asemenea, activitățile prezentate pot fi dezvoltate într-un mod mixt, îmbinând sesiunile online cu cele față în față, după cum consideră coordonatorul.

LUNA 1

Voluntarii se familiarizează cu organizația, colegii și regulile de lucru, își clarifică așteptările și încep cu sarcini simple. Accesul este pus pe orientare, consolidarea echipei și definirea motivației personale.

LUNA 2

Voluntarii preiau sarcini mai complexe, încep să planifice activități și observă rolurile din cadrul organizației. Accentul se pune pe înțelegerea proceselor interne și dezvoltarea inițiativelor personale.

LUNA 3

Participanții colectează informații din comunitate, identifică problemele și propun idei pentru mini-proiecte. Aceasta este o etapă de analiză și pregătire strategică înainte de implementare.

LUNA 4

Voluntarii pun în practică proiectele planificate, desfășurând activități concrete cu beneficiari reali și colaborând cu parteneri externi. Accentul se pune pe impactul direct și pe aplicarea competențelor.

LUNA 5

Participanții evaluează progresul personal și pe cel al proiectului, învață despre prevenirea epuizării profesionale și își ajustează obiectivele. Autonomia și abilitățile de autoevaluare sunt consolidate.

LUNA 6

Voluntarii reflectă asupra întregii experiențe, finalizează rapoarte și evaluări, își prezintă rezultatele și impactul obținut. Programul se încheie cu recunoașterea oficială și celebrarea reușitelor.

Cum se citește **CODUL Activităților** - Voluntari.Lună.Activitate (exemple)

V.1.7. - VOLUNTARI, LUNA 1, ACTIVITATEA 7

V.4.3. - VOLUNTARI, LUNA 4, ACTIVITATEA 3



MISIUNE:

TIPUL DE ACTIVITATE:

ATERIZAREA ÎN ORGANIZAȚIA F.R.E.E.

ONLINE

Descriere:

Într-o situație atât de haotică și problematică precum cea în care trăiești, este normal ca tu, ca nou Super Agent F.R.E.E., să te simți pierdut când ajungi în organizație: ordinea mondială este în joc, cine sunt cei buni și cei răi? Care sunt obiectivele diferitelor organizații, cum ar fi F.R.E.E.? Caută ei oare pacea mondială sau au un plan ascuns și întunecat, departe de această idee de pace?

Cine face parte din această organizație? Sunt ceilalți Super Agenți oameni de încredere?

Pentru a răspunde tuturor acestor întrebări, doar cei mai curajoși Super Agenți vor începe prima misiune pe platforma online F.R.E.E.. Această misiune trebuie dusă la capăt în cel mai mare secret. În primul rând, ca nou Super Agent, te vei înregistra pe platforma online, dar fără a-ți folosi numele tău real. Nu se știe niciodată cine s-ar putea strecura pe platformă și ți-ar putea descoperi identitatea! Și ce fel de Super Agent ar fi cineva care își pierde anonimatul și își lasă la datele personale la vedere?

Materiale:

Un dispozitiv cu internet pentru ca voluntarul să se poată conecta la platformă.

Comentarii și recomandări:

Această misiune este pe jumătate îndeplinită înainte de autentificarea pe platformă, însă a doua parte este utilă pentru a descoperi cine mai face parte din echipă. Această misiune ar trebui realizată într-o sesiune de grup, sub îndrumarea unui mentor.

Notele mentorului:

Descriere:

Ca nou Super Agent, trebuie să investighezi cine mai face parte din platforma online F.R.E.E., pentru a afla ce persoane se ascund în spatele avatarurilor/utilizatorilor: oare se află printre ei vreun infiltrat? Vei putea să îi recunoști în viața reală, când îi întâlnești față în față? Mergi la mentorul tău pentru ca el/ea să-ți poată da o provocare pentru a debloca următoarea misiune și a afla care dintre avataruri este infiltratul.

Materiale:

Un dispozitiv cu internet pentru ca voluntarul să se poată conecta la platformă.

Comentarii și recomandări:

Mentorul ar trebui să fie pregătit cu o sarcină offline pentru voluntar.

Notele mentorului:

Descriere:

Ai descoperit deja identitățile secrete ale multora dintre membrii F.R.E.E., dar ce știi despre organizație? Ai investigat încotro te îndrepti, dacă este bine pentru tine sau dacă ești în pericol în cadrul organizației? Pentru a te ajuta să înțelegi mai bine cum funcționează F.R.E.E., am pregătit o serie de întrebări la care să răspunzi cât mai repede posibil. Viața ta ar putea fi în pericol...

- Când a fost creată această organizație? Încearcă să descoperi istoricul apariției ei - probabil îți va fi de folos pe viitor.
- Cine sunt persoanele care conduc această organizație și ce informații știi despre ele? Crezi că pot fi de încredere sau este prea devreme să tragi concluzii?
- În ce țări și orașe se află sediul organizației? Câți Super Agenți lucrează pentru organizație?
- Care este scopul principal și care sunt obiectivele acestei organizații?
- Care sunt valorile reale care impulsionează această organizație? Dacă le compari cu valorile personale, le consideri aliniate sau, dimpotrivă, complet diferite?

Acum că tu, noul Super Agent, te implici din ce în ce mai mult în F.R.E.E., îți propunem o mică competiție - toți împotriva tuturor. Nu te panica! Este doar un mic joc pentru a afla dacă te-ai documentat cu adevărat și ai ajuns să cunoști organizația pentru care vei lucra ca Super Agent. Prima persoană care rezolvă toate întrebările din toate căsuțele acestui Bingo F.R.E.E. va câștiga.

Vei fi tu cel care o va face?

GRUPURI ȚINTĂ ALE ORGANIZAȚIEI	PERSOANE DE REFERINȚĂ ÎN ORGANIZAȚIE	MOTTO-UL SAU SLOGANUL ORGANIZAȚIEI
ANUL ÎN CARE A LUAT FIINȚĂ ORGANIZAȚIA	BINGO FREE.	ȚĂRILE ÎN CARE ORGANIZAȚIA FUNCȚIONEAZĂ
LOGO-UL ORGANIZAȚIEI	ȚARA SAU ORAȘUL ÎN CARE A APĂRUT ACEASTĂ ORGANIZAȚIE	

Ei bine, ei bine, nu există nicio îndoială că atunci când ești implicat în ceva, ești implicat 100%. Acum ești cu adevărat binevenit în organizația F.R.E.E.! Îți cunoști istoria, știi cum lucrăm, recunoști chiar și fețele multora dintre Super-Agenții noștri, așa că putem începe să ne coordonăm ca o echipă, pentru a lupta împotriva noii ordini mondiale care încearcă să se instaureze. Cu ajutorul tău, nu avem nicio îndoială că putem readuce lumea în armonie. Ține ochii deschiși, fii pe fază, pentru că te vom contacta în curând pentru a-ți dezvălui viitoarele misiuni!

Materiale:

Un dispozitiv cu internet pentru ca voluntarul să se poată conecta la platformă.

Bingo tipărit.


V.14.**MISIUNE:**
CUNOAȘTE PERICOLUL**TIPUL DE ACTIVITATE:**
FIZIC**Descriere:**

Prima regulă este: Înainte de a începe să îi salvezi pe alții, organizația sau lumea, trebuie mai întâi să-ți asiguri propria siguranță. Prin urmare, trebuie mai întâi să urmezi o instruire privind politicile de securitate ale organizației.

Pentru ce? Calea către obiectiv este lungă și solicitantă, iar mașinăriile și programele din organizație adoră să joace feste. Trebuie să înveți cum să distrugi documente confidențiale într-un tocător fără să-ți pui degetele în pericol, cum să folosești dispozitivele atunci când softuri malițioase așteaptă cea mai mică greșală sau, pur și simplu, să știi în ce direcție să fugi atunci când izbucnește un incendiu în clădire.

Acum fugi la mentorul tău; el îți va arăta totul.

Materiale:

Reguli de siguranță pentru fiecare instituție.

Notele mentorului:

V.15.**MISIUNE:**
A ȘTI “DE CE”**TIPUL DE ACTIVITATE:**
FIZIC**Descriere:**

Ceva a mers din nou prost! Cineva a sabotat misiunea organizației... Tot ce a mai rămas sunt bucăți de hârtie sfâșiate... Super Agent! Ajută organizația să adune toate fragmentele de text, astfel încât ordinea să poată fi restabilită, iar angajații organizației să acționeze din nou în acord cu scopul principal și valorile sale. Mergi la mentorul tău pentru a primi fragmentele.

Materiale:

Fișe imprimate pentru „vânătoarea de comori” a valorilor.

Comentarii și recomandări:

Valorile organizaționale ar trebui stabilite înainte de această misiune, astfel încât mentorul și voluntarii să fie aliniați la misiunea și valorile organizaționale.

Notele mentorului:


V1.6.**MISIUNE:**
CUNOAȘTE-TE PE TINE ÎNSUȚI**TIPUL DE ACTIVITATE:**
MIXT**Descriere:**

Pentru ca misiunea să aibă succes, trebuie să știi unde te afli. Împărtășirea temerilor și a așteptărilor tale legate de program cu restul echipei poate ajuta mult la pregătirea pentru provocările care urmează. Mentorul tău ți-a pregătit câteva întrebări de sprijin, așa că du-te și găsește-ți un loc în sala de lucru a echipei și răspunde la întrebări. După 10 minute, vă veți aduna cu toții și veți discuta despre aceste lucruri. Programul F.R.E.E. nu este doar o mare aventură, ci și o oportunitate pentru propria dezvoltare și creștere personală.

De ce ești aici? Care sunt așteptările tale de la program?

Care sunt așteptările tale de la colegii tăi?

Ce așteptări ai de la mentorul tău?

Ai vreo îngrijorare sau temere legată de program?

Care este obiectivul tău personal pe care alegi să-l atingi?

Scrie toate acestea în jurnalul tău.

Materiale:

Hârtii sau caiete pentru voluntari.

V1.7.**MISIUNE:**
INTEGRAREA**TIPUL DE ACTIVITATE:**
MIXT**Descriere:**

Dragă Super Agent, bravo, reușești să te infiltrezi cum trebuie în organizație! Ai reușit să obții diverse informații despre organizație care îți vor permite să-ți îndeplinești misiunile cu succes, iar echipa începe deja să te vadă ca fiind unul de-al lor. Felicitări!

Totuși, acest pas nu este încă complet finalizat.

Misiune: finalizarea unor sarcini simple pentru organizație, cu ajutorul unui membru al echipei.

Termen limită: până la sfârșitul săptămânii viitoare.

Sfat: mergi la mentorul tău și spune codul secret: „Cum pot fi util?” Imediat ce termini, vino pe platformă și scrie despre sarcinile tale.

Materiale:

Niciunul anume.

Comentarii și recomandări:

Această activitate se poate face și online, iar voluntarul poate ajuta un alt coleg să îndeplinească o sarcină specifică. Poate fi util să inițiați colaborarea în această etapă.


V18.**MISIUNE:**
CINE SUNT EU?**TIPUL DE ACTIVITATE:**
ONLINE**Descriere:**

Chiar ai acordat atenție colegilor de echipă? În spațiul următor, ar trebui să scrii anonim un scurt text despre tine. Nu poți spune lucruri evidente, cum ar fi numele sau vârsta, dar ar trebui să scrii curiozități despre tine, cum ar fi preferințele muzicale, experiențele din copilărie, interesele etc.

„Cine sunt eu?” După ce scrii acest text, apasă butonul „Trimite” și mentorul tău va ști ce să facă cu el (evident) și îți va oferi instrucțiuni pentru următorii pași. Mult succes!

Comentarii și recomandări:

Această activitate poate fi realizată într-o sesiune de grup online pentru ca toți voluntarii să se cunoască, dar se poate desfășura și față în față.

Notele mentorului:

V19.**MISIUNE:**
MUNCĂ ÎN CURS DE DESFĂȘURARE...**TIPUL DE ACTIVITATE:**
MIXT**Descriere:**

Foarte bine, Super Agent! Cel puțin pentru misiunile tale de început!

Păstrează sarcinile așa cum le-ai făcut până acum și cu siguranță, în scurt timp, vei fi gata să fii unul dintre noi!

Du-te la mentorul tău și ia plicul cu sarcini mici pentru această săptămână.

Mult succes și nu uita să fii atent! La sfârșitul acestei săptămâni, vei scrie primul tău raport lunar - un moment important în procesul tău de a deveni Agent Special F.R.E.E.!

Materiale:

Plic cu misiuni specifice.

Comentarii și recomandări:

Această misiune poate folosi sarcini specifice pe care voluntarul le poate îndeplini pentru organizație sau activități care pot ajuta la coeziunea grupului și la interacțiunea dintre voluntari.

Notele mentorului:

Descriere:

Ai petrecut deja 3 săptămâni întregi ca aspirant F.R.E.E. Super Agent, așa că ai înțeles cam ce este aici, ce facem. Deoarece motivația ta este cel mai important combustibil pentru o muncă bună în F.R.E.E., va trebui să răspunzi la următoarele întrebări:

- Care au fost sarcinile pe care le-ai observat în cadrul organizației?
- Ce ai înțeles despre organizație și obiectivele ei?
- De ce ai venit aici în primul rând?
- Care sunt obiectivele tale acum?

După ce completezi această solicitare, pune-o în Jurnalul tău de Agent Special (J.A.S.).

Apoi, mergi în sala de ședințe cu colegii și mentorul. Împărtășește noile obiective în grup. După ce toată lumea împărtășește obiectivele, revin-o la J.A.S.-ul tău și redefinește-le, în maximum 5 obiective. Transcrie fiecare obiectiv pe singură foaie și scrie codul pe ea, în colțul din dreapta al paginii. Scrie pentru fiecare obiectiv indicatorii de realizare. Dacă ai îndoieli despre cum să scrii indicatorii, roagă-ți mentorul să explice în grupul mare.

Indicatorii sunt 4:

- Rezultate.
- Abilități/competențe.
- Cunoștințe.
- Atitudini.

Nu uita: A pune întrebări, a cere ajutor și explicații și a te baza pe ceilalți sunt calități importante ale unui bun Agent F.R.E.E.

După ce ai scris toate acestea, ia 5 coli mici (A5) și desenează câte un simbol pentru fiecare obiectiv. Încearcă să le memorezi (poți face și poze, ca să fii sigur că le ai mereu pe telefon) și lipește-le pe tabla specială pe care mentorul o pregătește pentru echipa ta.

Sfaturi pentru a-ți menține motivației: de fiecare dată când ai o misiune sau o acțiune dificilă de îndeplinit sau pur și simplu îți pierzi motivația, mergi la tablă, uită-te la simbolurile tale și alege unul care te-ar motiva în acel moment. Concentrează-te pe asta.

Materiale:

Jurnal, hârtie, creioane.

Comentarii și recomandări:

Această misiune necesită multă autorefecție - ar trebui rezervat suficient timp pentru aceasta. Această parte a misiunii poate fi realizată într-o sesiune de grup, cu îndrumarea unui mentor.

Notele mentorului:



MISIUNE:

TOTUL ESTE DESPRE R&E - PARTEA 1

TIPUL DE ACTIVITATE:

MIXT

Descriere:

Ți-ai încheiat prima lună în F.R.E.E. WOW, trăiești, și mai mult decât atât, ai făcut lucruri mărețe! Tot ceea ce faci, în fiecare moment, are un impact mare asupra unui obiectiv și mai mare - să eliberezi lumea, să o readuci la valorile ei bune și să te transformi într-o persoană tenace, bună, valoroasă și de încredere.

Dar să nu uiți, a fost doar prima lună. Vrem cu adevărat să știm cum a fost pentru tine, ce ai învățat și cum putem construi misiuni pentru tine, pentru a obține cel mai bun rezultat al tău, al nostru și al întregii lumi.

Deoarece este primul sfârșitul primei luni, îți vom explica pe scurt ce înseamnă Raportare & Evaluare (R&E) lunară. În fiecare lună, vei parcurge 4 tipuri de evaluare/raportare:

- S.P.: Secret Personal - evaluare individuală (pe J.A.S.-ul tău).
- S.E.: Secret de Echipă (împărtășită doar cu echipa ta, între colegi).
- S.M.: Secret major (doar între tine și mentorul tău).
- N.S.: Nu este secret.

LI. N.S. RAPORT DE ACTIVITATE

MISIUNI	
ACȚIUNI	
CE AM ÎNVĂȚAT	
CUVINTE CHEIE	

Materiale:

Jurnal, hârtie, creioane.

Comentarii și recomandări:

Această misiune necesită multă autoreflexie - ar trebui rezervat timp generos pentru aceasta. Această parte a misiunii poate fi realizată individual, dar continuă într-o sesiune de grup, cu îndrumarea unui mentor.

Notele mentorului:

Descriere:**M1. S.P. AUTOEVALUARE**

- Ce am învățat luna aceasta?
- Ce am făcut pentru prima dată?
- Cum a fost pentru mine să colaborez cu colegii mei?
- Cum m-am simțit în relația cu mentorul meu? (*Nu uita, jurnalul tău are semnul SP, așa că poți scrie aici ce vrei, fii sincer)
- Cuvintele cheie ale lunii

M1. S.E. EVALUARE ÎNTRE COLEGI

Agent, trebuie să scrii rezumatul acestei luni, incluzând acțiuni și aspecte de dezvoltare personală într-un paragraf criptat. **TOȚI AGENȚII VOR FACE LA FEL.**

Apoi, paragrafele vor fi așezate pe o tablă. Fiecare dintre voi va încerca să ghicească cine a scris fiecare paragraf, în grupul mare. După ce paragrafele sunt decriptate, fiecare dintre voi, **SUPER AGENȚI**, își va scrie numele și îl va pune în plicul echipei.

În următoarele 3 zile, **VEI** scrie feedback-ul pentru toți ceilalți Agenți, în secret, și îl vei pune înapoi în plic. După ce se termină luna, poți lua hârtia cu feedback-ul și o poți lipi pe J.A.S.-ul tău.

M1. S.M. EVALUAREA MENTORULUI

Mentorul tău ți-a pregătit un test cu 10 întrebări, din misiunile pe care le-ai avut luna aceasta.

SUPER AGENT, trebuie să completezi testul, iar mentorul îți va oferi rezultatul și un feedback scris.

Mult noroc și ne vedem luna viitoare ca super agent! Avem mult de lucru împreună... salvarea lumii, de exemplu!

Materiale:

Jurnal, hârtie, creioane, test cu întrebări despre misiune și organizație

Comentarii și recomandări:

Această misiune necesită multă autorefecție - ar trebui rezervat timp suficient pentru aceasta. Această parte a misiunii poate fi realizată individual, dar continuă într-o sesiune de grup, cu îndrumarea unui mentor.

Notele mentorului:

Descriere:

A apărut o situație extrem de urgentă care necesită atenția noastră imediată. Un Super Agent a fost martor la un caz de hărțuire în organizația noastră F.R.E.E., comis de unul dintre colegi, care este și el un nou Super Agent, la fel ca tine.

Este crucial să ne ocupăm de această situație cu promptitudine și determinare. În calitate de agent dedicat și competent, trebuie acum să iei în considerare trei soluții posibile pentru a rezolva acest incident. Fiecare opțiune va avea consecințe diferite, așa că analizează cu atenție toate alternativele și selectează-o pe cea pe care o consideri cea mai potrivită pentru a rezolva această problemă delicată.

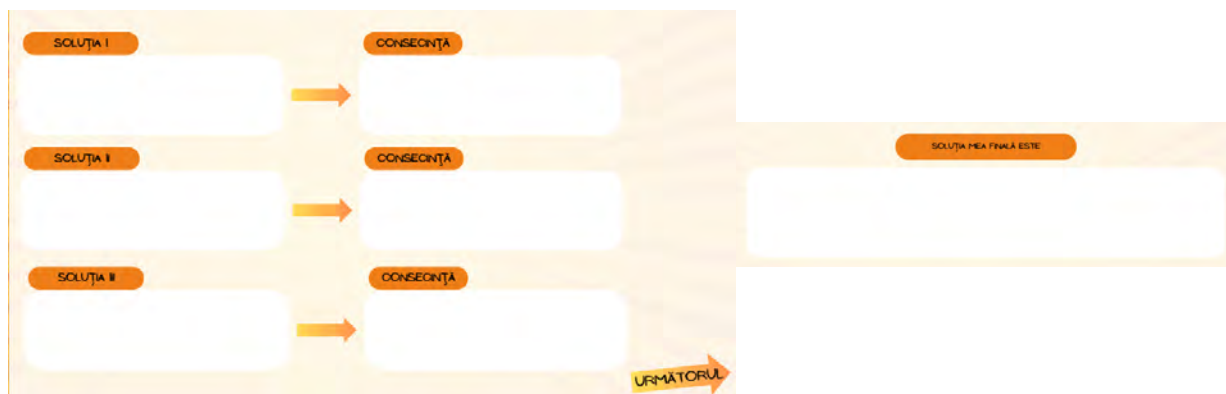
Contăm pe istețimea și raționamentul tău pentru a găsi cea mai eficientă și etică soluție la această situație. Organizația are încredere că vei îndeplini această misiune cu integritate și determinare.

Activitate: Trebuie să te gândești la 3 soluții posibile și, după cum probabil știi, fiecare va avea o consecință diferită. Notează-le, evaluează toate opțiunile și alege soluția cea mai potrivită.

Vezi câteva EXEMPLE:

- Apelează la un mentor, un super agent experimentat și priceput
- Încercați să mediezi
- Ignoră

Poți folosi șablonul de mai jos:

**Materiale:**

Jurnal, hârtie, creioane, test cu întrebări despre misiune și organizație

Comentarii și recomandări:

Această misiune necesită multă autorefecție - ar trebui rezervat timp suficient pentru aceasta. Această parte a misiunii poate fi realizată individual, dar continuă într-o sesiune de grup, cu îndrumarea unui mentor.

Notele mentorului:

Descriere:

Super Agent, organizația F.R.E.E. ți-a încredințat suma exactă de 600€, destinată achiziționării de echipamente pentru misiuni viitoare. Acum ești responsabil să distribui această sumă strategic și eficient între următoarele categorii:

- Materiale de comunicare.
- Instrumente de acțiune.
- Călătorii în misiune.
- Costume speciale.
- Telefon prin satelit cu internet.

Este esențial să realizezi această distribuție cu înțelepciune, deoarece adevărații Super Agenți nu se confruntă doar cu provocări diverse, ci sunt și maeștri în gestionarea resurselor și a timpului. Notează în detaliu diferitele repartizări pe care le-ai făcut, însoțite de explicații și justificări pentru fiecare dintre ele:

MATERIALE DE COMUNICARE	INSTRUMENTE DE ACȚIUNE	CĂLĂTORIE ÎN MISIUNE	COSTUME SPECIALE	TELEFON PRIN SATELIT CU INTERNET

Această activitate poate avea două rezultate:

1. Ai finalizat această misiune cu succes!

Fiecare misiune pe care o îndeplinești, fiecare pas pe care îl faci, nu doar că te apropie de succes, în general, ci și de statutul de unul dintre cei mai competenți Super Agenți din întreaga organizație F.R.E.E.!

2. Ți mulțumim pentru efort și dedicare. Totuși, din păcate, această misiune nu a avut succes.

Mai sunt câteva aspecte la care poți lucra.

Folosește această experiență pentru a învăța și a evolua, pentru că fiecare provocare este o oportunitate de a deveni mai bun. Putem conta în continuare pe tine pentru misiunile viitoare.

Materiale:

Niciunul în special

Comentarii și recomandări:

Întrebările pot fi completate pe platformă sau pot fi scrise pe notițe și trimise mentorilor. Evaluarea rezultatului poate fi făcută de către mentor sau prin evaluare între colegi.

Notele mentorului:

Descriere:

Agent F.R.E.E., avem nevoie urgentă de tine pentru a pregăti și a trimite o lucrare despre crearea unui proiect. Ai la dispoziție doar 20 de minute pentru a finaliza această sarcină, iar succesul acestei misiuni depinde doar de tine. Dacă eșuezi, vei întâmpina un obstacol în cariera ta de Super Agent.

Stai, stai! Înainte să începi, apare o răsturnare neașteptată de situație: o parte din echipa ta este în pericol iminent și are urgent nevoie de ajutorul tău. În calitate de Super Agent, înțelegem că această situație este provocatoarea, dar pregătirea și eficiența ta sunt cruciale în acest moment.

Ce vei face mai întâi? Cum planuiești să acționezi? Avem nevoie de răspunsuri rapide și de acțiuni și mai rapide din partea ta. Poți conta pe noi pentru sprijin în ambele sarcini. Soarta echipei și succesul organizației depind de hotărârea ta și de capacitatea de a face față acestor provocări.

Felicitări! Aceasta a fost doar o simulare pentru a descoperi dacă ești deja pregătit să devii un adevărat Super Agent F.R.E.E., iar tu ai îndeplinit cu succes această misiune! Nimeni nu este în pericol, dar nu te relaxa prea tare: nu ar fi prima dată când, pornind de la o simulare, ne trezim brusc într-un incident real...

Materiale:

Niciunul în special

Notele mentorului:

Descriere:

Super Agent, o situație extrem de urgentă are nevoie de intervenția ta imediată! Una dintre mentoarele noastre, o Super Agent F.R.E.E. cu o vastă experiență, era în baie când a descoperit ceva incredibil! Inamicul nostru cel mai mare plănuiește să arunce în aer laboratorul nostru științific!

Acum, mai mult ca niciodată, avem nevoie de capacitatea ta de a coordona rapid și eficient. Adună-ți imediat echipa și gestionează acțiunile fiecărui membru. Fiecare secundă contează! Înregistrează un mesaj video pe telefonul tău, explicând membrilor echipei pașii pe care trebuie să îi urmeze pentru a evacua clădirea și a asigura siguranța tuturor, inclusiv a Super Agentului care a descoperit bomba și se află în baie. Nu pierde timpul, Super Agent, ai la dispoziție 90 de secunde să te gândești la un plan de evacuare și încă 20 de secunde pentru a-ți înregistra instrucțiunile privind evacuarea!

Ne bazăm pe curajul și priceperea ta pentru a conduce echipa în această situație de criză. Viețile tuturor membrilor organizației sunt în mâinile tale. Grăbește-te și țineți-ne la curent cu progresul evacuării.

- Cronometrul online de 90 de secunde

Această activitate are două rezultate posibile:

1. *Felicitări, Super-Agent!* Datorită capacității tale de organizare excelente, am reușit să salvăm nu doar laboratorul științific, ci întregul sediu F.R.E.E. Ține-o tot așa!
2. Din păcate, însă, *această misiune nu a avut succes*. Mai sunt câteva aspecte care pot fi îmbunătățite. Folosește această experiență pentru a învăța și a evolua, deoarece fiecare provocare este o oportunitate de progres. Poți fi sigur că ne vom baza pe tine și pentru misiunile viitoare.

Materiale:

Niciunul în special

Notele mentorului:

Descriere:

Aceasta este o săptămână foarte specială pentru tine, Super Agent!

Du-te imediat la mentorul tău și colectează plicul care conține micile sarcini atribuite pentru această săptămână.

Fie ca norocul să fie cu tine și nu uita să fii vigilent! Nu știi niciodată cine te urmărește la fiecare pas.

Sunt convins că așteptați cu nerăbdare insignele care să reflecte progresul vostru de până acum. Ei bine, a sosit momentul să vă demonstrați angajamentul și dedicarea. Mult succes în îndeplinirea sarcinilor și fie ca această săptămână să fie plină de reușite și realizări!

Materiale:

Insigne și plic cu sarcini

Descriere:

Stimate Agent,

După cum probabil ți-ai dat seama deja, ești pe cale să te imbarci într-o nouă misiune interesantă: proiectarea și dezvoltarea unui proiect. Totuși, înainte de a te cufunda în această călătorie, te așteaptă o misiune prioritară.

Activitate: Sarcina ta este să identific proiectele anterioare în care organizația noastră a fost implicată. După ce le găsești, cheamă-ți colegii de echipă și mentorii la o întâlnire unde vei prezenta proiectul care te inspiră cel mai mult și cu care te identificeți, explicând clar motivele. Vei primi un șablon pe care să-l completezi cu cele mai relevante informații despre proiect.

După ce fiecare dintre colegii tăi și-a prezentat proiectul preferat, reuniți-vă pentru a identifica punctele comune dintre ele. Acestea vor reprezenta fundațiile pe care vă veți construi proiectul de echipă. Ține minte: cheia succesului în această misiune este colaborarea și înțelegerea reciprocă.

Timp: Ai la dispoziție exact o săptămână pentru a finaliza această misiune, începând din momentul în care termini de citit acest mesaj.

Nu uita să-ți încarci prezentarea pe platformă. Mult succes, Agent!

Materiale:

Panouri vizuale, documente digitale, înregistrări

Comentarii și recomandări:

Această misiune necesită timp și cooperare. Agenții trebuie să colaboreze în echipe, îndrumați de mentori, pentru a crea un proiect specific pe care să îl prezinte celorlalți colegi. În final, vor decide care proiect este cel mai util pentru comunitate și pentru organizație.

Descriere:

Felicitări! Au trecut două luni și încă reușești să sfidezi toate obstacolele. Asta arată că ești dedicat și, în același timp, îți îmbunătățești abilitățile.

În această perioadă, te-ai confruntat cu teste și exerciții, iar acum ai o viziune mai clară asupra a ceea ce înseamnă o misiune majoră (dacă nu ai făcut legătura până acum, noi numim „proiect” aceste misiuni mai mari pentru a le ține ascunse de ochii curioși care ne-ar putea abate de la scopul nostru).

Activitate: După cum bine știi, la finalul lunii sosește momentul să prezinți raportul. Așa că pregătește-te ca de obicei, cu o gândire ageră și cu jurnalul tău secret la îndemână.

Așteptăm cu nerăbdare să îți vedem progresul în continuare. Ține-o tot așa!

L2. NS. RAPORT DE ACTIVITATE

MISIUNI	
ACȚIUNI	
CE AM ÎNVĂȚAT	
CUVINTE CHEIE	

M2. S.P. AUTOEVALUARE

Scrieți în Jurnalul tău de Agent Speciali (J.A.S.):

- Ce ți-a plăcut pe parcursul lunii acestea?
- Ce ai învățat despre tine?
- Ce ai învățat despre a fi într-o misiune a organizației F.R.E.E.?

Aceste reflecții sunt importante pentru dezvoltarea ta personală și profesională ca Super Agent. Nu subestima valoarea autoevaluării.

Materiale:

Jurnal

Comentarii și recomandări:

Întrebările pot fi completate pe platformă, dar și în jurnalul personal

Notele mentorului:

Descriere:**Activitate:**

Așa cum descoperi încă de când ai devenit parte a organizației F.R.E.E., una dintre puținele căi plauzibile de a combate inegalitățile în zilele noastre este prin proiecte, menite să îmbunătățească viețile oamenilor. Dar ce știm cu adevărat despre proiecte? Cum sunt realizate, cum sunt implementate? Sunt toate proiectele bune sau există și unele mai puțin reușite? Următoarea ta misiune este să dobândești cunoștințele de care ai nevoie pentru a construi un proiect reușit. În anexă vei găsi un document crucial pentru această sarcină.

Sfat: Alocă o atenție specială tabelului care descrie pașii unui proiect. Acesta are în prezent un număr de șapte pași pentru succesul unei misiuni!

Dar unde este documentul cu toate informațiile? Nenorocitul de hacker a blocat accesul la aceste date valoroase. Pentru a le obține, trebuie să descoperi codul. Mult noroc, agent. Organizația se bazează pe tine. Nu uita, odată ce îl accesezi, descarcă documentul imediat și păstrează-l pentru mai târziu, cât mai departe de hacker.

7	5	3	UN NUMĂR ESTE CORECT ȘI BINE PLASAT
7	9	4	UN NUMĂR ESTE CORECT ȘI GREȘIT PLASAT
3	1	7	DOUĂ NUMERE SUNT CORECTE ȘI GREȘIT PLASATE
8	2	5	NIMIC NU ESTE CORECT
4	5	2	UN NUMĂR ESTE CORECT ȘI GREȘIT PLASAT
?	?	?	

Materiale:

Foi, culori

Comentarii și recomandări:

Mentorul trebuie să pregătească foarte bine această activitate, urmărind cu atenție implicarea voluntarului pentru a putea oferi un feedback constructiv.

Notele mentorului:

Descriere:**Activitate:**

Dar ce s-a întâmplat?! Toate informațiile despre instruirea privind dezvoltarea proiectelor au fost pierdute! Cine le-a șters? Cum a reușit? Cineva boicotează activitatea organizației noastre... În timp ce încercăm să descoperim și să oprim persoanele responsabile pentru acest incident înainte să fie prea târziu, te rugăm să completezi tabelul cu toate informațiile pe care ți le amintești despre pașii necesari pentru a dezvolta unui proiect: viitorul proiectelor care trebuie să restabilească ordinea și pacea mondială depinde de asta!

FAZA 1	FAZA 2	FAZA 3 ȘI 4	FAZA 5

Am descoperit că aveam o cârțiță, un intrus în organizația F.R.E.E., care boicota o mare parte din munca noastră. L-am arestat și l-am predat autorităților, în timp ce tu ne-ai ajutat să recuperăm conținutul programului nostru de instruire pentru dezvoltarea proiectelor. Fără tine, acest lucru nu ar fi fost posibil, Super Agent!

Acum că ai finalizat cu succes această misiune de antrenament, te simți capabil să-ți începi propriul tău proiect? Suntem siguri că da și, în orice caz, nu uita că poți conta pe ajutorul mentorului tău pentru orice întrebări sau nevoi care să te ajute să-ți îndeplinești cu succes următoarea misiune: să începi crearea unui Super Proiect!

Materiale:

Foi, culori

Comentarii și recomandări:

Mentorul trebuie să pregătească foarte bine această activitate, urmărind cu atenție implicarea voluntarului pentru a putea oferi un feedback constructiv.

Notele mentorului:

Descriere:**Activitate:**

Ai îndeplinit cu succes această misiune!

Reușita ta în recuperarea tuturor documentelor legate de proiecte a ajuns la urechile șefilor organizației F.R.E.E., așa că felicitări! Munca ta este remarcată.

Acum credem că meriți o săptămână fără mentori, supervizori sau șefi care să te supravegheze. Ai o săptămână liberă să vii cu propria idee de proiect.

Ține minte ce ai învățat în ultimele săptămâni. Și nu dispera dacă uneori ideile nu ies așa cum ți le dorești. Procesul creativ are câteva etape, iar una dintre ele este incubarea.

Așadar, acordă-ți timp și creează un spațiu creativ adecvat, împreună cu colegii tăi: cafea sau un ceai bun, multe markere și creioane colorate, post-it-uri elegante, lipici, hârtie de flipchart, hârtie colorată, foarfece... Dacă nu știi unde se află aceste obiecte, întreabă-ți mentorul sau un alt membru al personalului F.R.E.E.. Suntem cunoscuți pentru modul unic în care știm să ne bucurăm împreună de magia de a crea.

Câteva sfaturi pentru creație: pornește de la o problemă pe care ai identificat-o în jurul tău; gândește-te la oamenii care se confruntă cu această problemă; fă un brainstorming despre nevoile lor; generează cât mai multe idei despre soluții inedite pentru problemă și pentru acoperirea nevoilor pe care le-ai identificat.

Pornind de la soluția identificată, creează activitatea sub forma unui puzzle. Așează pașii într-un flux logic și, desigur, îți mai amintești de șablonul despre care spuneam că îți va fi util aproape în fiecare zi? Ei bine, azi e ziua perfectă pentru a-l folosi! Mult succes, Agent! Echipa F.R.E.E. abia așteaptă să afle săptămâna viitoare care este ideea ta genială și nebunească.

Nu uita: misiunea supremă este să readucem valorile fundamentale ale umanității în această lume!

Materiale:

Foi, culori, cafea, ceai

Comentarii și recomandări:

Mentorul face o pauză și lasă creativitatea agenților să intre în joc.

Notele mentorului:

Descriere:

Stimate Agent,

A sosit momentul să îți demonstrezi motivația și angajamentul pentru cauză. Ai fost selectat să îți prezinți propunerea de proiect.

Tu și colegii tăi de echipă ar trebui să stabiliți împreună cu coordonatorul o zi, un loc și o oră pentru a vă prezenta ideea.

Nu uita: în organizația noastră, sprijinul reciproc este fundamental. Nu ezita să ceri ajutor ori de câte ori ai nevoie.

Organizația are încredere în tine!

Materiale:

Foi, culori, insigne

Comentarii și recomandări:

Mentorul se va asigura că proiectele prezentate de agenți pot fi implementate. El va crea un cadru sigur, lipsit de prejudecăți, în care toate ideile au loc să fie exprimate.

Notele mentorului:

Descriere:**Activitate:**

Felicitări pentru prezentarea propunerii de proiect!

Ești cu un pas mai aproape de a avea un impact pozitiv asupra lumii.

În această etapă, trebuie să răspunzi la următoarele întrebări despre proiectul tău:

- CINE?
- CE?.....
- UNDE?
- CÂND?.....
- DE CE?.....
- CUM?.....

Deși răspunzi individual, câștigi provocarea doar dacă toți membrii echipei răspund corect.

Dacă întreaga echipă reușește, vom ști că sunteți uniți și pregătiți să mergeți mai departe.

Dă tot ce ai mai bun!

Continuă-ți munca excelentă!

Materiale:

Foi, culori

Comentarii și recomandări:

Mentorul trebuie să pregătească foarte bine această activitate, urmărind cu atenție implicarea voluntarului pentru a putea oferi un feedback constructiv.

Notele mentorului:

Descriere:

Activitate:

O, nu!! Dragă Agent F.R.E.E.!

Organizația pregătea raportul de evaluare al performanței tale pentru luna aceasta, dar nenorocitul de hacker a pătruns în sistem și a șters mai multe cuvinte. Avem nevoie de ajutorul tău pentru a rezolva această problemă!

Completează textul următor cu opinia ta despre performanța ta:

Agentul _____ (nume) a desfășurat activitate de _____. În ceea ce privește punctualitatea, este _____, iar în ceea ce privește eficiența, este _____. În ceea ce privește activitățile organizației, a performat _____. Iar în ceea ce privește proiectul în curs de dezvoltare, este un adevărat _____. Câteva puncte pozitive de evidențiat în legătură cu performanța agentului ar fi: _____

_____.

Și câteva aspecte de îmbunătățit sunt: _____

Îți mulțumim pentru colaborare și pentru angajamentul constant față de misiunea organizației!

Așteaptă feedback-ul mentorului tău pentru a vedea dacă ai răspuns corect la provocare.

Comentarii și recomandări:

Mentorul trebuie să pregătească foarte bine această activitate, urmărind cu atenție implicarea voluntarului pentru a putea oferi un feedback constructiv.

Notele mentorului:

Descriere:

Activitate:

Dragă Agent,

Devii din ce în ce mai îndrăzneț în demersurile tale, ceea ce te ridică la nivelul unor agenți de elită. Felicitări pentru atingerea acestei etape importante! Cu toate acestea, călătoria ta este departe de a se fi încheiat.

Niciun obiectiv nu se atinge fără o planificare meticuloasă! Chiar și cei mai pricepuți agenți se pot confrunta cu eșecuri evitabile dacă nu sunt pregătiți corespunzător. Este timpul să demonstrezi că ești pregătit să domini lumea proiectelor, arătând că ești un agent strategic și precaut. Următoarea ta activitate este să creezi un tabel de planificare a bugetului și a resurselor pentru proiectul tău și să îl încarci pe platforma desemnată. Apoi, așteaptă feedback de la coordonatorul tău.

Ai libertate deplină de a cerceta sau de a căuta ajutorul colegilor de echipă și al organizației. Continuă să urmărești excelența, pentru că așa se disting agenții de excepție.

Materiale:

Foi, culori

Comentarii și recomandări:

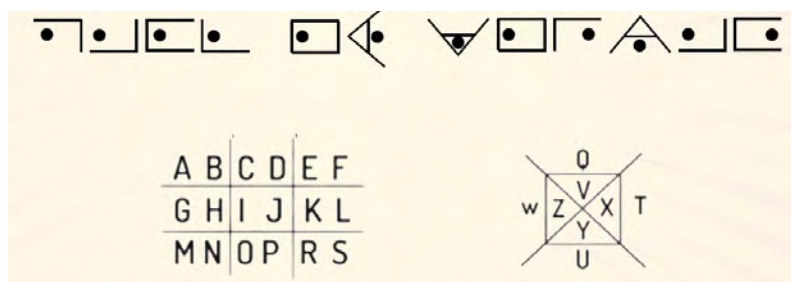
Mentorul trebuie să pregătească foarte bine această activitate, urmărind cu atenție implicarea voluntarului pentru a putea oferi un feedback constructiv.

Notele mentorului:

Descrizione:

Attivitate:

E timpul să exersăm câteva activități de diseminare. În atașament veți găsi un fișier cu următoarea sarcină. Din motive de securitate, atașamentul este criptat. Trebuie să descifrezi parola. Ce este înăuntru? Aruncă o privire!



Materiale:

Foi, culori

Comentarii și recomandări:

Mentorul trebuie să pregătească foarte bine această activitate, urmărind cu atenție implicarea voluntarului pentru a putea oferi un feedback constructiv.

Notele mentorului:[illegible]

Descriere:**Activitate:**

Încă o zi și iar probleme, probleme, probleme. Astăzi ar fi trebuit să fii instruit în rezolvarea problemelor și gestionarea riscurilor în cadrul organizației. Dar mentorul tău nu a dormit deloc noaptea trecută.

Din fericire, el a pregătit o parte din programul de instruire ieri. Ai aici un studiu de caz. Încearcă să găsești soluții la aceste probleme împreună cu colegii tăi. Dar dacă dorești ca mentorul tău să discute acest exercițiu cu tine și să îți ofere feedback, trebuie să îi captezi atenția. O ceașcă de cafea nu va fi suficient.

Prezintă-i mentorului situațiile și soluția propusă, utilizând un de rol. Fă acest lucru într-un mod interesant, astfel încât mentorul să nu adoarmă pe scaun.

Mult succes!

A

Materiale:

Nimic special

Comentarii și recomandări:

Mentorul va monitoriza îndeaproape progresul agenților săi pentru a corecta orice neconcordanțe.

Notele mentorului:

Descriere:**Activitate:**

În acest caz, Super Agent, trebuie să analizezi nevoile comunității tale și să evaluezi dacă poți găsi soluții pentru a o îmbunătăți.

Această misiune va fi împărțită în două părți:

În prima parte, vei căuta informații, ținând cont de cele pe care vrei să le cauți. Îți oferim câteva sugestii mai jos, dar credem că există o problemă cu conexiunea la internet, așa că va trebui să completezi următoarele informații:

- Identifică-ți nevoile de informație.
- Restrânge __b_____
- Identifică principalele c_n_____.
- Construiește strategia ta de _____.
- Selectează _____lide de informație.
- Folosește căutarea ____sată.

A - 4 / C - 4 / D - 1 / E - 3 / H - 1 / I - 1 / N - 1 / o - 3 / P - 1 / R - 2 / S - 4 / T - 2 / U - 1 / V - 2

Răspunsuri corecte:

- Identifică-ți nevoile de informație.
- Restrânge subiectul.
- Identifică principalele concepte.
- Construiește strategia ta de căutare.
- Selectează surse valide de informație.
- Folosește căutarea avansată.

În a doua etapă a acestei misiuni, este crucial să identifici o problemă... Este o treabă grea, știm! Dar responsabilitatea de a o investiga îți revine. Apoi trebuie să selectezi problema și să cauți informații detaliate despre aceasta, precum și posibilele soluții.

Pentru a îndeplini cu succes această misiune, va trebui să creezi sau să găsești diverse soluții la problema selectată. Este imperativ să finalizezi această sarcină cât mai repede posibil, deoarece pacea mondială este în joc!

Încarcă documentul pe platformă și așteaptă feedback-ul coordonatorului tău.

Mult noroc în salvarea lumii, Agent!

Materiale:

Foi, culori

Comentarii și recomandări:

Mentorul trebuie să pregătească foarte bine această activitate, urmărind cu atenție implicarea voluntarului pentru a putea oferi un feedback constructiv.

Descriere:**Activitate:**

Dragă Super Agent,

Sper că acest mesaj te găsește cu bine și implicat în misiunile tale. După cum știi, evaluarea este o parte fundamentală a fiecăreia dintre operațiunile noastre în lupta pentru dreptate și bunăstare globală.

De aceea, am dori să colaborezi cu noi, completând un chestionar despre ceea ce ai învățat în timpul misiunilor tale recente. Participarea ta la acest proces de evaluare este crucială pentru a măsura progresul agenților noștri și pentru a ne asigura că ne atingem obiectivele în mod eficient. Chestionarul este o oportunitate de a împărtăși cunoștințele, experiențele și provocările întâmpinate în timpul misiunilor. Contribuția ta va oferi informații valoroase care ne vor ajuta să ne îmbunătățim constant strategiile și abordările.

Îți mulțumim anticipat pentru colaborarea și dedicarea ta față de cauză. Împreună, facem o diferență.

Conform celor învățate despre crearea unui proiect, selectează definiția corectă pentru „Buget”:

- a. „Un buget de proiect este o estimare a tuturor costurilor care vor fi suportate în cadrul unui proiect pe durata execuției sale, cum ar fi costurile cu forța de muncă, cheltuielile de deplasare și achizițiile de materiale, printre altele.”
- b. „Un buget de proiect este un plan care detaliază cât vei cheltui, pentru ce și până când”.
- c. „Un buget de proiect este mai mult decât bani, este și un plan de cheltuieli care te ghidează prin planificarea, execuția și livrarea proiectului tău”.
- d. Toate răspunsurile sunt corecte. (CORECT)
- e. Toate răspunsurile sunt incorecte.

Notele mentorului:

Descriere:

Activitate:

„DRAG & DROP”:

Planificarea resurselor este ____ de ____ a ____ necesare pentru realizarea proiectelor și apoi alocarea și ____ muncii pe baza capacității _____. Planificarea resurselor implică înțelegerea a ____ să lucreze la ce proiect și ____, identificarea celor ____ să lucreze, stabilirea celui mod bun de a utiliza ____ echipei și, de asemenea, găsirea de ____ între prioritățile concurente.

Cuvinte: determinare, proces, resurse, programare, echipă, cine, când, disponibil, timp, compromisuri.

Conform celor învățate despre elaborarea unui proiect, selectează definiția corectă pentru „Planificarea Resurselor”:

- a. „Planificarea resurselor este procesul de determinare a resurselor necesare pentru realizarea proiectelor și apoi de alocare și programare a sarcinilor pe baza capacității echipei”.
- b. „În planificarea resurselor, ar trebui să fie identificat și realizat un inventar al resurselor și, de asemenea, dezvoltată o structură de planificare utilizând tehnologia adecvată.”
- c. Toate răspunsurile sunt corecte. (CORECT)
- d. Toate răspunsurile sunt incorecte.

„DRAG & DROP”:

Vizibilitatea proiectului este practica de a ____ date și informații care ajută membrii echipei să vadă ____ a întregului proiect.

Acest lucru facilitează ____ întregului ciclu de viață al proiectului și progresul realizat, deoarece poți vedea ____ actuali și viitori ____, precum și orice ____ potențiale.

Cuvinte: organizare, imagine de ansamblu, înțelegere, pași, riscuri.

Notele mentorului:

Descriere:

Activitate:

„DRAG & DROP”:

Un risc este orice lucru care ar putea avea ___ asupra calendarului proiectului, performanței sau ___. Gestionarea riscului este procesul de ___, analiză și ___ la orice risc care ___ pe parcursul ciclului de viață al unui proiect, pentru a ajuta proiectul să rămână pe drumul cel bun și să își atingă obiectivul. Gestionarea riscului nu este doar ___; ar trebui să facă parte din procesul de planificare pentru a ___ riscurile care ar putea apărea în proiect și pentru a găsi soluții dacă acesta se produce într-adevăr.

Cuvinte: impact, buget, identificare, răspuns, apare, reactiv, descoperire, control.

Selectează propozițiile adevărate despre gestionarea riscului:

- a. „Gestionarea riscului este practica de identificare, analiză și răspuns proactiv la diferite tipuri de riscuri potențiale ale proiectului”. (ADEVĂRAT)
- b. „Dacă lucrezi la un proiect complex care implică mulți parteneri și resurse semnificative, probabil că nu ai nevoie de un plan de gestionare al riscului proiectului”. (FALS)
- c. „Cu o gestionare eficientă a riscului, poți detecta orice riscuri potențiale care pot apărea pe parcursul desfășurării unui proiect și le poți atenua astfel încât proiectul să rămână pe drumul cel bun, în buget și să-ți atingă ținta”. (ADEVĂRAT)
- d. „Unele tipuri de riscuri potențiale ale proiectului pot fi, printre altele, riscuri financiare și amenințări la adresa securității cibernetice”. (ADEVĂRAT)
- e. „Gestionarea eficientă a riscului nu contribuie la creșterea probabilității apariției unor evenimente pozitive”. (FALS)

Comentarii și recomandări:

Mentorul trebuie să pregătească foarte bine această activitate, urmărind cu atenție implicarea voluntarului pentru a putea oferi un feedback constructiv.

Notele mentorului:

Descriere:

Dragă Agent F.R.E.E,

Ai o sarcină extrem de importantă! În acest spațiu de mai jos, notează orice întrebări ai putea avea despre lumea proiectelor. Sunt sigur că ai întâlnit o mulțime de întrebări, iar astăzi este momentul să le aduci în discuție!

- Ai timp până mâine, la apusul soarelui, să termini această sarcină. Ceasul ticăie.

Dragă Agent,

Trebuie să avem urgent o întâlnire față în față. Totuși, nu îți putem oferi detalii aici, deoarece există suspiciuni că am putea fi supravegheați. De aceea, ți-am lăsat câteva indicii. Avem încredere în perspicacitatea ta de a le înțelege și de a ne întâlni în locul potrivit.

Dacă nu apari, vom ști că cineva a criptat acest mesaj și vom presupune ce e mai rău. Vino și nu uita: fii sigur că nu ești urmărit.

Următorul indiciu este locul unde tehnologia se întâlnește cu hârtia, unde informația prinde viață. Caută sub inima mecanică a bazei noastre de operațiuni, unde secretele sunt tipărite alb-negru.

Mult succes în căutare!

Materiale:

Niciunul în special

Comentarii și recomandări:

Întrebările pot fi completate pe platformă sau pot fi scrise pe notițe și trimise mentorilor, având grijă să nu fie interceptate.

Notele mentorului:

Descriere:

Dragă Super Agent,

Este timpul să îți planifici sarcinile mai detaliat. Pentru asta, poți utiliza un document Excel sau alte instrumente online, de exemplu, Trello. Gândește-te la toate sarcinile ca la pași mici care trebuie parcurși pentru a finaliza proiectul. Notează-le și apoi, pentru fiecare activitate,, selectează persoana responsabilă de implementarea acestora și materialele necesare.

La treabă!

NU UITA SĂ ÎL ÎNCARCI PE PLATFORMĂ.

Materiale:

Un dispozitiv cu internet, instrumente pentru organizarea activităților (cum ar fi Excel, Trello)

Comentarii și recomandări:

Voluntarii ar putea avea nevoie de supraveghere din partea mentorului sub formă de feedback și sugestii.

Notele mentorului:

Descriere:

Dragă Super Agent F.R.E.E.,

Abilitățile organizatorice sunt cruciale pentru succesul oricărei misiuni, fără a compromite colaborarea cu colegii sau obiectivul final. După cum ai învățat deja, organizarea și planificarea adecvată sunt esențiale pentru punerea în practică eficientă a proiectului tău.

Ești echipat cu instrumentele potrivite pentru organizația ta? Te simți capabil să-ți întocmești propriul calendar sau program de proiect?

Folosind Google Calendar pentru această sarcină, identifică acțiunile și sarcinile, distribuie-le între parteneri sau colegi de proiect și programează-le în calendar.

Nu uita importanța termenelor limită și nu ezita să folosești culori pentru a le evidenția!

Continuă să strălucești în misiunea ta!

Ai îndeplinit cu succes această misiune, Super Agent!

Ești un agent bun și un organizator și mai bun!

Materiale:

Un dispozitiv cu internet, instrumente pentru organizarea activităților, acces la Google Calendar, pot fi folosite și fișe imprimabile cu sarcini, diagrama Gantt

Comentarii și recomandări:

Această sarcină promovează colaborarea între voluntari

Notele mentorului:

Descriere:

Dragă Agent,

Pe măsură ce ne apropiem de perioada de odihnă binemeritată, să nu uităm importanța instruirii și pregătirii continue pentru provocările viitoare. Reflectă asupra călătoriei tale de până acum și gândește-te ce sfaturi i-ai da sinelui tău din trecut când a pornit pentru prima dată în această aventură.

Acordă-ți un moment pentru a scrie o scrisoare, fie individual, fie în colaborare, către viitoarele generații de agenți speciali. Împărtășește experiențele, perspectivele și cuvintele înțelepte pe care și-ai fi dorit să le fi știut când ai început.

Include orice obiecte mici care au o semnificație specială pentru tine, simbolizând angajamentul tău față de cauză și lupta pentru o lume mai bună.

După ce scrisoarea ta personală sau colaborativă este gata, înmânează-o mentorului tău. El se va asigura că următorul grup de agenți primește mesajul tău pe măsură ce își încep propria călătorie.

Rămâi vigilent, hotărât și continuă să te străduiești pentru excelență în tot ceea ce faci.

Materiale:

Foi, plic

Comentarii și recomandări:

Voluntarii pot să împărtășească într-o întâlnire de grup experiența lor în cadrul acestui program, perspectivele lor, ce au învățat.

Notele mentorului:

Descriere:

Dragă Agent,

Ai din nou o misiune importantă. Programul în care te afli a fost una dintre cele mai importante misiuni ale noastre și acum este foarte important să ne oferi feedback despre experiența ta cu acesta.

Te rugăm să răspunzi la următorul chestionar și să ne oferi un feedback sincer. Răspunsurile tale ne vor permite să îmbunătățim programul și să menținem acest sistem cu din ce în ce mai mulți agenți din lume.

Nu uita niciodată, onestitatea este un gest de curaj și nu așteptăm nimic mai puțin de la tine. Îți mulțumim pentru munca excepțională.

Materiale:

Niciunul anume. Chestionarul poate fi completat online sau printat pe hârtie.

Comentarii și recomandări:

Întrebările pot fi completate pe platformă sau pot fi scrise pe notițe și trimise mentorilor, având grijă să nu fie interceptate.

Notele mentorului:

Descriere:**CHESTIONAR**

1. Consideri că programul a fost bine organizat în ceea ce privește informațiile, respectarea termenelor limită, activitățile desfășurate etc.? (Da / Nu)
2. Consideri că a existat o îmbinare adecvată a teoriei și a activităților practice în cadrul programului? (Da / Nu)
3. Consideri că distribuirea activităților în timpul disponibil pentru desfășurarea programului a fost eficientă? (Da / Nu)
4. Consideri că particularitățile platformei online care găzduiește programul au fost adecvate (accesibilitate, interactivitate, ușurință în utilizare...)? (Da / Nu)
5. Notează 3 lucruri pe care le-ai învățat în timpul acestui program.
6. Notează 2 lucruri pe care ai vrea să le înveți mai mult sau să le îmbunătățești.
7. Notează un lucru pe care ai vrea să-l întrebi sau să-l sugerezi.
8. Ce cuvinte ai folosi pentru a descrie performanța ta în timpul acestui program? (atitudine grijulie, implicare ridicată sau scăzută, eficiență, excelență...)
9. Notează punctele forte ale acestui program.
10. Notează punctele care trebuie îmbunătățite în următoarele programe.
11. Consideri că acest program ți-a permis să dobândești noi competențe/capacități pe care le-ai putea aplica în viitor? (Da / Nu)
12. Consideri că acest program a favorizat dezvoltarea ta personală? (Da / Nu)
13. Ai comentarii sau sugestii suplimentare de făcut cu privire la calitatea programului?

Materiale:

Niciunul anume. Chestionarul poate fi completat online sau printat pe hârtie.

Comentarii și recomandări:

Întrebările pot fi completate pe platformă sau pot fi scrise pe notițe și trimise mentorilor, având grijă să nu fie interceptate.

Notele mentorului:

Descriere:

Dragă Agent F.R.E.E,

Finalizând această călătorie minunată, este timpul să reflectăm și să ne exprimăm recunoștința față de cei care ne-au ajutat pe parcurs. Am dori să te rugăm să scrii un mesaj, în spațiul liber de mai jos, către persoana/persoanele care ți-au fost mentori pe parcursul misiunilor.

Acest mesaj poate include sugestii pentru îmbunătățirea viitoarelor programe de instruire, inspirații pe care le-ai primit pe parcurs sau pur și simplu cuvinte de încurajare și mulțumire pentru îndrumarea și sprijinul pe care le-ai primit.

Mesajul tău va fi o contribuție valoroasă la dezvoltarea continuă a agenților noștri și va consolida legăturile de camaraderie și sprijin din cadrul organizației noastre.

Materiale:

Dispozitiv cu internet, coli de hârtie, creioane

Comentarii și recomandări:

Mesajul poate fi completat pe platformă sau voluntarii îl scriu pe hârtie și îl dau mentorului.

Notele mentorului:

Descriere:

Agent F.R.E.E.,

E timpul să reflectăm asupra călătoriei pe care am parcurs-o, plină de provocări, victorii și realizări. Astăzi, suntem aici pentru a sărbători, nu doar succesul unei misiuni, ci și angajamentul tău neclintit față de cauza care ne unește: o lume mai dreaptă și mai echilibrată.

Privind în urmă, poți vedea obstacolele cu care te-ai confruntat, incertitudinile și momentele în care părea că soarta îți este împotriva. Cu toate acestea, în ciuda obstacolelor, ți-ai păstrat determinarea și curajul și ai reușit să salvezi organizația de acel nenorocit de Hacker.

Ai jucat un rol cheie și, fără tine, nimic nu ar fi fost posibil. Ai dat dovadă de priceperea, inteligența și dedicarea unui adevărat agent.

Împreună, am format o echipă imbatabilă, capabilă să înfrunte orice provocare pe care soarta ne-ar arunca-o.

În final, aș dori să-mi exprim recunoștința pentru dăruirea și munca ta. Fie ca noi să continuăm să lucrăm împreună, fie în alte misiuni, fie în alte călătorii pe care viața ni le rezervă.

Ultima ta misiune este relativ simplă, dar este totuși importantă: adună-ți coechipierii și organizează un eveniment festiv în cadrul căruia să prezinți rezultatele acestui program. Este urgent să sărbătorești realizarea alături de toți cei care te-au susținut în acest proces.

Haide să facem o petrecere de neuitat, demnă de moștenirea pe care am lăsat-o în urmă și de viitorul pe care îl construim împreună.

Să înceapă petrecerea!

Materiale:

Orice materiale pe care voluntarii doresc să le folosească în timpul prezentării, cum ar fi o prezentare PowerPoint, laptop, coli de hârtie, creioane, muzică

Comentarii și recomandări:**Notele mentorului:**

IDEI PENTRU MINIPROIECTE

- o vizită culturală în Porto, Portugalia, inclusiv Muzeul Holocaustului, Muzeul Evreiesc și Sinagoga din Porto, pentru a extinde cunoștințele istorice și sociale despre aceste locuri.
- un eveniment de curățare a plajei, pentru promovarea continuă a grijii pentru mediu și a implicării civice în rândul tinerilor.
- „Zidul Recunoștinței” este un mini-proiect comunitar în care trecătorii sunt invitați să noteze pe un post-it un motiv de recunoștință și să îl lipească pe un flipchart amplasat în oraș. În schimb, vor primi de la voluntarii Gamma un bilet cu un beneficiu al practicării recunoștinței în viața de zi cu zi.
- „Seara de cinema la Gamma” este un mini-proiect dedicat iubitorilor de film psihologic. Participanții vor viziona pe un ecran mare un film precum Inside Out, iar la final voluntarii Gamma vor oferi explicații despre tema filmului și despre importanța înțelegerii emoțiilor și a aspectelor psihologice centrale prezentate.

LISTA DE RESURSE

Pentru a aplica această metodologie, fiecare organizație are nevoie de următoarele **materiale/echipamente/spații**:

- acces la internet
- calculatoare (pentru stagieri, dacă este necesar)
- spațiu de lucru / spațiu de întâlnire
- materiale de lucru (hârtii, pixuri, markere, adevize etc.)
- imprimante sau acces la imprimare (pentru materiale, Jurnale, Certificate etc.)
- orice alte materiale necesare implementării miniproiectelor derulate de voluntari, în comunitate

Alte tipuri de materiale/instrumente sunt prezentate aici, ca instrumente utile pentru implementarea acestei metodologii:

- Inteligența artificială poate aduce o contribuție la generarea de idei pentru acțiuni și activități.
- Canva este un instrument valoros pentru prezentarea de conținut vizual (planuri de activități, prezentări, albume foto, insigne, certificate, jurnale etc.).
- Fișierele partajate prin Google permit comunicarea offline și munca colaborativă între voluntari și coordonator, dar servesc și la păstrarea memoriei programelor de voluntariat ale ONG-ului.



Mini proiecte – Transformarea ideilor în impact

În cadrul Programului de Voluntariat Gamificat WPG, parcursul fiecărui voluntar (pe grupuri) culminează cu crearea și implementarea unui mini-proiect - o inițiativă practică, axată pe comunitate, concepută și condusă chiar de voluntari. Aceste proiecte sunt mai mult decât simple sarcini finale; ele reprezintă oportunitatea supremă pentru participanți de a aplica competențele, cunoștințele și valorile dezvoltate pe parcursul programului.

Mini-proiectele urmează abordarea gamificată a WPG, combinând creativitatea, munca în echipă și implicarea civică în contexte din viața reală. Acestea sunt construite pe trei principii de bază:

- **Relevanță** - abordarea unei nevoi sau provocări reale identificate în cadrul comunității.
- **Colaborare** - implicarea colegilor, mentorilor și a celor interesați din comunitate în planificare și implementare.
- **Impact** - producerea de beneficii tangibile și măsurabile pentru grupul țintă și lăsarea unui efect pozitiv de durată.

Prin intermediul acestui proces, voluntarii își consolidează competențe esențiale precum planificarea proiectelor, rezolvarea problemelor, capacitatea de conducere și comunicarea, experimentând, în același timp, satisfacția de a-și vedea ideile cum prind viață. Mini-proiectul nu este doar o realizare personală, ci și o contribuție la misiunea colectivă a organizației, consolidând rolul tinerilor ca factori activi de schimbare în comunitățile lor.

Mini-proiectele implementate în cadrul Programului de Voluntariat Gamificat în cele 4 țări partenere au fost:

- Ziua Copilului
- Joc de câmp
- Prim ajutor
- Yoga adaptată pentru persoanele cu dizabilități
- Conexiune intergenerațională prin tradiții
- Voluntari pentru Psihoeducație și Dezvoltare Personală
- Voluntari care susțin Conferința WPS
- Cunoașterea orașului (Peddy Paper)
- Curățenie în oraș! (Plogging)



JOC DE CÂMP

Prin participarea la mini-proiect, ne-am dorit să ne îmbunătățim abilitățile în planificarea și organizarea de evenimente, în special pentru copii, și astfel să cunoaștem și jocuri noi și interesante, precum și modalități de a-i implica în activități care nu au legătură cu petrecerea timpului în fața calculatorului sau a telefonului. Unii dintre noi aveau deja prima experiență în organizarea unor astfel de evenimente sau experiență de lucru cu copiii, dar am dorit să implicăm și alți tineri pentru care aceste subiecte erau complet noi.

Principalele activități care au constituit proiectul au fost:

- o serie de întâlniri și ateliere care pregătesc participanții pentru implementarea propriului eveniment: team building și integrare folosind metode de educație în aer liber, promovare, animare a timpului liber al copiilor;
- planificarea și desfășurarea unui eveniment pentru copii;
- instruire în prim ajutor cu atestat.



Rezultatele miniproiectului:

- dobândirea abilităților de bază pentru a lucra cu copiii și implicarea lor în forme interesante de petrecere a timpului liber,
- dezvoltarea abilităților legate de planificarea și organizarea de evenimente prin organizarea unui eveniment pentru copii,
- independența participanților în ceea ce privește componentele proiectului,
- inspirarea jocului colaborativ între copii și părinți.

EVENTIMENTUL TAKI



ARTIȘTI ȘI
VOLUNTARI
LOCALI



Mini-proiectul „Evenimentul Taki” a fost un concert muzical organizat la Lublin, Polonia, de un grup de voluntari. Scopul evenimentului a fost de a încuraja tinerii să se exprime prin muzică și de a crea un spațiu pentru ca aceștia să poată performa în fața unui public mai larg – pentru mulți dintre artiștii participanți, a fost primul lor astfel de concert.

Tinerii organizatori și-au asumat întreaga responsabilitate pentru întregul proces de gestionare a evenimentului. Aceștia au fost implicați în fiecare etapă a planificării - de la proiectarea materialelor de promovare și gestionarea rețelelor sociale, până la contactarea artiștilor locali, organizarea spațiului de spectacole, gestionarea logisticii și coordonarea la fața locului în timpul evenimentului. Și-au invitat prietenii, colegii și chiar membrii familiei, inclusiv părinții, să participe la concert, iar evenimentul a atras și mulți oameni din comunitatea largă, care au aflat despre el prin intermediul afișelor din oraș și al promovării pe rețelele sociale.



Prin intermediul acestui proiect, tinerii organizatori au dobândit o experiență practică valoroasă în coordonarea evenimentelor, și-au îmbunătățit abilitățile organizatorice și de comunicare și, cel mai important, au văzut cum inițiativa lor ar putea influența pozitiv viața culturală a comunității lor.

MINIPROIECT "YOGA ADAPTATĂ PENTRU PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI"

Un grup de voluntari de la ASPAYM CyL a conceput acest miniproiect în León, al cărui scop principal a fost promovarea incluziunii și emancipării persoanelor cu dizabilități prin activități de agrement adaptate și accesibile - în special prin yoga adaptată.

Obiectivele specifice ale acestui miniproiect au fost:

- Promovarea autonomiei personale și a exprimării fizice și emoționale prin yoga adaptată.
- Încurajarea interacțiunii sociale între persoanele cu și fără dizabilități prin activități recreative adaptate.
- Creșterea gradului de conștientizare în comunitate cu privire la realitatea persoanelor cu dizabilități, prin experiențe comune și campanii de diseminare (în special în ceea ce privește accesul acestora la spații de agrement adaptate și accesibile)

Activitățile desfășurate în cadrul acestui miniproiect au constat în mai multe sesiuni de yoga adaptată pentru persoanele cu dizabilități, în interior, la sediul ASPAYM CyL León și o sesiune finală specială de yoga adaptată în aer liber, în „Parcul La Candamia”, tot în León.



Era de așteptat ca acest proiect să aibă un impact semnificativ asupra participanților, în ceea ce privește încurajarea dezvoltării lor personale, emoționale și sociale, consolidarea stimei de sine, a creativității și a comunicării, precum și promovarea muncii în echipă, indiferent de posibilele dizabilități. De asemenea, proiectul a promovat incluziunea, empatia și respectul pentru diversitate prin yoga adaptată, dinamizând în același timp viața recreativă locală din León. Acest lucru a fost măsurat prin participarea a 50 de persoane la diferitele sesiuni organizate și prin chestionarul de evaluare la care au răspuns participanții, la sfârșitul miniproiectului. Din răspunsurile acestora, se poate extrage gradul ridicat de satisfacție al tuturor celor implicați cu privire la diferitele activități desfășurate (în ceea ce privește resursele materiale și umane, timpul, calitatea conținutului și a sesiunilor).

MINIPROIECT "CONEXIUNE INTERGENERAȚIONALĂ PRIN TRADIȚII"

Un alt grup de voluntari de la ASPAYM CyL a conceput acest miniproiect în Valladolid, al cărui scop principal a fost de a promova coeziunea socială și înțelegerea reciprocă între generații, prin bunăstarea emoțională, integrarea comunitară și transmiterea valorilor culturale, materializate în activități intergeneraționale bazate pe gamificare și metodologii de educație non-formală.

Obiectivele specifice ale acestui miniproiect au fost:

- Dezvoltarea empatiei, a comunicării asertive și a abilităților de gestionare emoțională la tineri, persoane în vârstă și lucrătorii de tineret prin dinamici gamificate.
- Promovarea schimbului de cunoștințe, experiențe și valori între generații prin activități culturale, educaționale și recreative.
- Încurajarea participării active a grupurilor vulnerabile sau a grupurilor expuse riscului de excluziune la activități semnificative.
- Proiectarea și implementarea experiențelor gamificate în comunitate.

Activitățile desfășurate în cadrul acestui mini-proiect au avut loc în cadrul unui atelier de gătit tradițional castilian, la Espacio Joven Norte din Valladolid, unde tineri și vârstnici (cu și fără dizabilități) s-au bucurat de un spațiu de agrement accesibil, învățând direct mai multe rețete tradiționale.

Era de așteptat ca acest proiect să aibă un impact semnificativ asupra participanților, în ceea ce privește promovarea conexiunii intergeneraționale, dezvoltarea personală, emoțională și socială a fiecărei persoane (în special a celor cu dizabilități), consolidarea stimei de sine, a creativității și a comunicării între persoane de vârste diferite și din medii variate, precum și promovarea muncii în echipă, indiferent de vârstă, dizabilitate etc.



De asemenea, a fost vizată promovarea incluziunii, empatiei și respectului pentru diversitate prin intermediul atelierului de gătit tradițional adaptat, dinamizând în același timp viața de agrement locală din Valladolid pentru tineri și vârstnici. Acest lucru a fost măsurat prin participarea a 50 de persoane și prin chestionarul de evaluare la care au răspuns acestea, la sfârșitul mini-proiectului. Din răspunsurile primite, se poate extrage gradul ridicat de satisfacție al tuturor participanților față de diferitele activități desfășurate (în ceea ce privește resursele materiale și umane, timpul, calitatea conținutului și sesiunile).

MINIPROIECT I - VOLUNTARIATUL GAMMA - VOLUNTARI PENTRU PSIHOEDUCAȚIE

În acest mini-proiect, un **grup dedicat de voluntari a sprijinit stagiarii** de la Institutul Gamma în organizarea și facilitarea de ateliere psihoeducaționale pentru publicul larg. Scopul proiectului a fost creșterea gradului de conștientizare cu privire la teme psihologice cheie, cum ar fi:

- reglarea emoțională
- relații sănătoase
- mecanisme de adaptare
- sănătatea mintală în viața de zi cu zi

◆ Rolul voluntarilor:

- oferirea de suport logistic și creativ stagiarii în pregătirea atelierelor
- sprijinirea promovării evenimentelor din comunitate
- facilitarea interacțiunii cu participanții și colectarea de feedback
- asistarea în documentarea activităților și crearea de materiale informative

◆ Impactul proiectului:

Prin intermediul acestei inițiative, voluntarii devin contributory activi la educația psihologică la nivel comunitar, ajutând la normalizarea conversațiilor despre sănătatea mintală și la promovarea unei culturi a conștientizării de sine și a prevenției.

Acest proiect îmbină dezvoltarea personală, munca în echipă și implicarea socială, oferind voluntarilor o experiență semnificativă într-un mediu profesional și empatic.



MINIPROIECT 2 - VOLUNTARIATUL GAMMA - VOLUNTARI CARE SUSȚIN CONFERINȚA WPS

În cadrul conferinței anuale **WPS - Weekend of Systemic Practitioners**, organizată de Institutul Gamma, voluntarii au jucat un rol cheie în asigurarea bunei desfășurări a evenimentului.

◆ Activități de voluntariat incluse:

- pregătirea și distribuirea dosarelor participanților
- tipărirea documentelor și a materialelor informative
- asistarea vorbitorilor în sălile de conferințe prin distribuirea materialelor și oferirea de suport logistic
- primirea participanților, oferirea de îndrumări și informații pe tot parcursul locației
- contribuind la o atmosferă generală de ospitalitate și profesionalism

◆ Impactul proiectului:

Prin implicarea lor, voluntarii au contribuit la crearea unei experiențe plăcute și fără probleme pentru toți participanții, susținând un eveniment axat pe dezvoltarea profesională și schimbul de idei în terapia sistemică.

Acest mini-proiect a oferit voluntarilor oportunitatea de a lucra într-un mediu structurat, de a interacționa cu profesioniști din domeniu și de a dobândi o perspectivă asupra mecanismelor interne ale unui eveniment profesional de mare amploare.



MINIPROIECT I - "CUNOAȘTEREA ORAȘULUI" (PEDDY PAPER) - ROSTO SOLIDÁRIO

Grup de Voluntari - Comunitatea XXI

Comunidade XXI este un punct de întâlnire regulat pentru schimb de experiență și învățare activă, unde tinerii participă la activități aliniate intereselor lor, promovând interacțiunea și sentimentul de apartenență.

Obiectiv general: Consolidarea legăturilor de grup prin activități culturale și de team building, promovând în același timp valorile europene, participarea civică și o conexiune mai profundă cu identitatea locală.

Descriere: Tinerii participanți au identificat o provocare comună - în ciuda faptului că locuiesc și studiază în Santa Maria da Feira și Porto, mulți se simțeau deconectați de patrimoniul istoric și cultural al propriilor orașe. În același timp, au recunoscut nevoia de a primi noi membri în grup, ajutându-i să se simtă ca acasă și integrați în comunitate.

Ca răspuns la aceasta, grupul a conceput și implementat două proiecte Peddy Papers - unul în Santa Maria da Feira și altul în Porto. Aceste activități au combinat jocuri, ghicitori și sarcini de rezolvare a misterelor cu descoperiri culturale, creând o experiență dinamică și captivantă care le-a permis participanților să exploreze repere istorice, să afle lucruri noi despre orașele lor și să consolideze relațiile interpersonale.

Această inițiativă nu a vizat doar explorarea locurilor, ci și asumarea responsabilității față de dinamica grupului. Tinerii și-au exprimat dorința de a câștiga autonomie și de a-și testa capacitatea de a organiza activități pentru colegii lor, pe care îi înțeleg cel mai bine. Aceasta a marcat un punct de cotitură în abordarea Comunidade XXI: în loc ca activitățile să fie propuse și conduse exclusiv de organizație, membrii grupului înșiși inițiază și gestionează acum proiecte, promovând inițiativa și responsabilizarea tinerilor.

Motivați de succesul acestui mini-proiect, tinerii și-au planificat deja următoarea activitate: o vizită culturală la Porto, inclusiv la Muzeul Holocaustului, Muzeul Evreiesc și Sinagoga din Porto, pentru a-și continua extinderea cunoștințelor istorice și sociale.

MINIPROIECT II - "CURĂȚAREA ORAȘULUI!" (PLOGGING) - ROSTO SOLIDÁRIO

Grup de voluntari – Corpul European de Solidaritate

Voluntarii Corpului European de Solidaritate (CES) au jucat un rol transversal pe tot parcursul proiectului, acționând ca o echipă de sprijin care a contribuit atât la activitățile Grupului Comunidade XXI, cât și la misiunea mai amplă a Rosto Solidário. Implicarea lor s-a concentrat pe promovarea proiectelor de solidaritate locale și europene, consolidând totodată valorile cetățeniei active și ale implicării comunitare.

Obiectiv general: Promovarea conștientizării față de mediu, încurajarea implicării civice prin acțiune directă și oferirea unui exemplu în cadrul comunității locale.

Descrierea activității: Îngrijorați de cantitatea tot mai mare de deșuri care se acumulează în spațiile urbane, participanții Corpului European de Solidaritate au decis să organizeze un eveniment de tip Plogging, inspirat de mișcarea internațională ce combină exercițiile fizice (mersul pe jos sau alergarea) cu grija pentru mediu (colectarea deșeurilor). Tinerii au conceput întreaga inițiativă, asumându-și responsabilitatea pentru proces de la început până la sfârșit. Sarcinile lor au inclus: proiectarea materialelor de promovare, cum ar fi posterul evenimentului și postările pe rețelele sociale, organizarea logisticii, inclusiv planificarea traseului, coordonarea materialelor și asigurarea separării și eliminării corecte a deșeurilor; creșterea gradului de conștientizare, utilizarea canalelor de comunicare pentru a implica comunitatea locală și partajarea rezultatelor evenimentului ca exemplu de responsabilitate față de mediu.

Rezultate obținute: 3,5 km parcurși, din care 2,5 km au fost curățați activ; 7 saci de gunoi colectați și sortați (3 saci de plastic și metal, 1 sac de sticlă, 1 sac de hârtie/carton, 1 sac de materiale nereciclabile - mucuri de țigară, șervețele, materiale plastice contaminate, 1 sac de deșuri mixte).

Activitatea a fost mediatizată pe rețelele de socializare, servind drept model de bună practică și inspirând alți tineri să ia măsuri pentru mediu.

Având în vedere succesul inițiativei și feedback-ul pozitiv din partea participanților și a comunității locale, grupul planifică deja următoarea acțiune de mediu: un eveniment de curățare a plajei, continuându-și misiunea de a promova grija pentru mediu și cetățenia activă.

PEDDY PAPER
"CUNOAȘTEM ORAȘUL!"



PLOGGING
"CURĂȚĂM ORAȘUL!"



Implementarea pilot a Programului de Voluntariat Gamificat WPG în cele patru organizații partenere a relevat câteva bune practici care au contribuit la succesul programului, indiferent de contextul local.

1. **Proces de integrare clar și captivant.** Toți partenerii au subliniat importanța începerii cu o sesiune de orientare care combină informații practice despre organizație cu activități interactive pentru a construi încredere și motivație încă din prima zi.
2. **Integrarea treptată a responsabilităților.** Voluntarii au fost mai încrezători și mai dedicați atunci când sarcinile au progresat de la activități simple, cu presiune redusă, la roluri mai complexe, independente, permițându-le să-și dezvolte abilitățile pas cu pas.
3. **Gamificarea ca motor continuu.** Utilizarea consecventă a punctelor, insinelor, misiunilor și nivelurilor a menținut implicarea pe tot parcursul programului. Transparența mecanicii de joc și recompensarea micilor realizări s-au dovedit esențiale pentru menținerea unei motivații ridicate.
4. **Momente regulate de feedback și reflecție.** Verificările lunare sau bilunare au creat un spațiu sigur pentru voluntari, unde aceștia puteau exprima provocările, împărtăși reușitele și sugera îmbunătățiri. Acest lucru a consolidat relațiile dintre mentori și voluntari.
5. **Oportunități pentru creativitate și inițiativă.** Voluntarii au reacționat pozitiv atunci când au fost încurajați să-și proiecteze propriile mini-misiuni sau să propună idei pentru acțiuni comunitare. Această autonomie le-a sporit sentimentul de apartenență și angajament.
6. **Impact vizibil asupra comunității.** Prezentarea rezultatelor prin evenimente, postări pe rețelele sociale și recunoașterea comunității, a amplificat mândria voluntarilor și a întărit scopul muncii lor.
7. **Învățare între egali.** Crearea de oportunități pentru voluntari de a împărtăși experiențe, abilități și sfaturi între ei, a îmbunătățit atât învățarea, cât și sentimentul lor de apartenență la o echipă.
8. **Celebrarea etapelor importante.** Marcarea momentelor cheie - finalizarea misiunilor, realizările intermediare sau mini-proiectele finale - prin certificate, adunări sau recunoștințe publice a întărit motivația și a validat efortul lor.

Aceste practici s-au dovedit eficiente în diferite țări și cu profiluri organizaționale diferite, ceea ce le face ușor transferabile pentru alte ONG-uri de tineret interesate să adopte modelul WPG sau abordări gamificate similare.

BUNE PRACTICI DIN FAZA PILOT ÎN ASPAYM CYL

În Spania, unul dintre aspectele cheie a fost să li se explice foarte bine voluntarilor că vor fi parte activă a acestui program, deoarece acest proiect urma să fie o entitate vie, hrănită de cunoștințele, experiențele și ideile tuturor participanților, pentru a continua să crească și să se perfecționeze. De aceea, încă de la început, proiectul le-a fost explicat general (obiective, parteneri, rezultate etc.), precum și modul în care programul de voluntariat gamificat urma să fie dezvoltat (prin intermediul platformei Moodle, care a găzduit programul, dar și prin activități față în față, pe lângă mini-proiect). La început, voluntarilor spanioli le-a fost greu să înțeleagă dinamica mini-proiectului, deoarece credeau că este ceva ce le va fi dat de ASPAYM CyL pentru a fi pur și simplu realizat, când realitatea era că ei înșiși trebuiau să îl proiecteze, să îl elaboreze și, în final, să îl realizeze. Când voluntarii spanioli au înțeles clar acest lucru, efortul și sarcinile lor au început să aibă din ce în ce mai mult sens pentru ei, iar fiecare grup de voluntari a creat un proiect unic și diferit.

Motivația pe parcursul întregului proces a fost, de asemenea, un punct cheie, deși acest lucru a fost valabil mai ales la începutul programului de voluntariat, când participanții erau mai anxioși, deoarece abia începuseră această experiență și nu știau foarte bine provocările cu care se vor confrunta în cadrul organizației. Datorită muncii profesioniștilor ASPAYM CyL, care s-au implicat la maximum cu fiecare voluntar pentru a-i înțelege punctele forte și punctele slabe, preferințele, ideile și scopurile profesionale și de viață, a fost posibilă cultivarea motivației personale a fiecărui participant, precum și promovarea și facilitarea coeziunii de grup pe parcursul programului de voluntariat.

BUNE PRACTICI DIN FAZA PILOT ÎN IARS

Datorită logisticii și intensității întâlnirilor, am decis să creăm un singur grup de 10 voluntari pentru a testa programul. La unele întâlniri au fost prezenți un număr mai mare, de exemplu, în timpul integrării, pe care punem un accent puternic, și în timpul întâlnirilor legate de planificarea activităților generale de voluntariat, deoarece forma dominantă de voluntariat a organizației noastre este voluntariatul permanent. De asemenea, avem voluntari mai în vârstă în programul nostru de voluntariat - acestea sunt persoane cu vârstă peste 24 de ani care ni s-au alăturat în timpul liceului sau facultății. În prezent, aceștia sunt încă implicați în activitățile Fundației, dar într-o măsură mai mică, și oferă adesea sprijin colegilor mai tineri - (în principal în timpul sesiunilor de instruire și al întâlnirilor de pregătire pentru implementarea mini-proiectelor). Acest lucru le-a permis să împărtășească experiențe și să învețe unii de la alții. Conform înțelegerii cu voluntarii, am decis să organizăm cel puțin 4 întâlniri pe lună (în medie o dată pe săptămână), dintre care 2 au fost axate pe integrare (în special cu cei care se alăturaseră recent grupului de voluntari, care se cunoșteau de mult timp și din cauza diferenței semnificative de vârstă dintre cei mai tineri și cei mai în vârstă). Următoarele 2 (sau mai multe, în funcție de lună și nevoi) au fost întâlniri organizaționale/de lucru. Ne-am dorit ca testarea programului **să decurgă cât mai natural posibil**, așa că, ori de câte ori a fost posibil, nu am organizat întâlniri separate special pentru testarea programului. În schimb, le-am integrat în întâlnirile generale ale voluntarilor, astfel încât să devină un „fundal” și **să se integreze în viața de zi cu zi** din cadrul organizației. Prin urmare, în timpul acestor întâlniri, am testat programul și ne-am pregătit și pentru alte activități locale. Formatul programului, adaptat nevoilor organizației și dezvoltării voluntarilor, a fost ideal pentru acest lucru. **Câteva sfaturi pentru alte organizații:**

- Începeți cu un grup pilot mic și motivat - în loc să implicați imediat un număr mare de persoane, merită să începeți cu un grup mai mic și motivat, care va testa programul și va ajuta la dezvoltarea de soluții dovedite.
- Integrarea ca fundament - introducerea elementelor de integrare ca parte permanentă a programului - aceasta facilitează colaborarea, reduce barierele și consolidează sentimentul de comunitate.
- Flexibilitate și integrare cu activitățile existente - nu este nevoie să creați totul de la zero - este mai bine să integrați programul în activitățile curente ale organizației pentru a-l face mai natural și mai sustenabil.
- Întâlniri regulate și previzibile - oferă structură voluntarilor - un program stabilit crește implicarea și un sentiment de siguranță, iar voluntarilor le este mai ușor să programeze întâlniri în calendarele lor, ceea ce îmbunătățește semnificativ prezența.
- Învățare prin practică - implementați programul prin practică - WPG funcționează cel mai bine atunci când este combinat cu proiecte din lumea reală care necesită planificare și colaborare.
- Deschidere către adaptare - tratați WPG ca un instrument de dezvoltare flexibil - adaptați elementele programului la activitățile dvs., în loc să le copiați pe rând.

BUNE PRACTICI DIN FAZA PILOT LA INSTITUTUL GAMMA

Bune practici în coordonarea voluntarilor online

1. Claritate și structură

- Definirea clară a rolurilor și responsabilităților fiecărui voluntar.
- Creați un calendar cu activități și obiective săptămânale/lunare.

2. Comunicare constantă și empatică

- Stabiliți canale de comunicare eficiente: WhatsApp, Zoom.
- Organizați întâlniri online regulate pentru feedback și motivare.
- Încurajați exprimarea liberă și ascultarea activă.

3. Instruire și asistență

- Oferiți sesiuni de instruire online pentru dezvoltarea abilităților sociale, organizatorice, de comunicare sau de scriere a proiectelor;
- Disponibilitatea unui mentor sau coordonator pentru întrebări.

4. Recunoaștere și motivație

- Evidențiați contribuțiile voluntarilor în cadrul întâlnirilor sau buletinelor informative.

5. Flexibilitate și adaptabilitate în ceea ce privește programul și metodele de lucru.

BUNE PRACTICI DIN FAZA PILOT ÎN ROSTO SOLIDÁRIO

Propunerea de Management al Voluntariatului (8 pași) elaborată în cadrul acestui proiect s-a dovedit a fi neprețuită în executarea și îmbunătățirea diferitelor faze ale mini-proiectelor avute în vedere de voluntari: planificare, orientare, evaluare, supraveghere, recunoaștere și multe altele. Această secvență logică, înțeleasă de toți - voluntari și coordonatori deopotrivă, a facilitat experiențe personale și colective semnificative, alături de o supraveghere relevantă și continuă din partea ONG-ului.

În ceea ce privește **Platforma**, voluntarii au subliniat câteva aspecte lăudabile. Au remarcat în special importanța modelului hibrid, precum și relevanța și actualitatea subiectelor abordate. În plus, și-au exprimat aprecierea pentru modul de prezentare și designul grafic al programului, care au sporit motivația și implicarea generală a experienței.

În timp, a apărut un ciclu interesant: tinerii care interacționaseră anterior cu platforma i-au ajutat pe nou-veniți să își inițieze propriile procese pe platformă, în special în ceea ce privește metodologia.

Mini-proiectele au fost concepute de tineri pentru colegii lor, punând accent pe implicarea civică și educația reciprocă, generând rezultate relevante în mod constant. Acest succes poate fi atribuit participării active a tinerilor organizatori, obiectivelor urmărite (culturale și de mediu) și conexiunilor personale create în timpul acestor experiențe.

Mini-proiectul a atins multe dintre **rezultatele așteptate**:

- Un sentiment sporit de apartenență și identitate culturală.
- Consolidarea coeziunii grupului și a abilităților de lucru în echipă.
- Promovarea cetățeniei active și a leadershipului în rândul tinerilor.
- O mai bună cunoaștere a istoriei locale, a patrimoniului și a valorilor europene.
- Schimbare în dinamica grupurilor, încurajând inițiativele conduse de tineri în Comunitatea XXI.
- Creșterea gradului de conștientizare a mediului în rândul participanților și al comunității în general.
- Împuternicirea tinerilor să preia conducerea în acțiuni comunitare.
- Consolidarea vizibilității Corpului European de Solidaritate ca motor al schimbării locale și globale.
- Promovarea unor stiluri de viață mai sănătoase și mai sustenabile.

An illustration of three people from behind, looking at a large, glowing globe in a futuristic, industrial setting. The person on the left has blonde hair and wears a grey hoodie. The person in the middle has dark hair and wears a grey hoodie. The person on the right has long brown hair and wears an orange hoodie. The background features a large globe and a complex structure of pipes and machinery. The top left corner has a pattern of white dots on a blue background, and the bottom right corner has a pattern of white dots on an orange background.

3

PROGRAM DE STAGII GAMIFIAT

AUTOEVALUARE ORGANIZAȚIONALĂ

Ce trebuie să știi înainte de a începe programul. Un stagiul de practică este o formă de învățare experiențială care integrează cunoștințele și teoria învățate în sala de clasă sau în timpul studiilor cu aplicațiile practice și dezvoltarea competențelor, într-un cadru profesional... o experiență de învățare legitimă în beneficiul studentului și doar o experiență de muncă operațională care se întâmplă să fie realizată de un student (King, 2018, p. 2).

Cunoașterea nevoilor fiecărei organizații este baza creării unui program de stagii. Cu alte cuvinte, știind ce este necesar și ce se oferă, entitatea va putea crea un profil specific de stagieri, potrivit domeniilor în care vor lucra.

Prin urmare, fiecare organizație trebuie să își pună câteva întrebări simple:

- *De ce avem nevoie de stagieri?*
- *Ce avem de oferit?*
- *Suntem pregătiți să acceptăm stagieri?*

Mai jos, prezentăm câteva informații care ar putea ajuta la găsirea răspunsurilor pentru aceste întrebări de diagnosticare ale ONG-urilor.

De ce avem nevoie de stagieri? Există câteva beneficii dovedite ale prezenței stagiilor într-o organizație, cum ar fi următoarele.

Prin asistarea în diverse sarcini, stagiarii pot contribui la îmbunătățirea *productivității și eficienței* generale a echipei. Adesea, stagiarii sunt absolvenți sau studenți recenți, care aduc un punct de vedere nou și diferit proiectelor, ceea ce poate contribui la *idei inovatoare*. Pentru organizații, stagiile de practică pot servi drept canal de recrutare, permițând companiilor să evalueze potențialii viitori angajați și să ofere, eventual, *posturi cu normă întreagă* celor care excelează.

Ce avem de oferit? Organizația trebuie să se asigure că stagiarii beneficiază pe deplin de experiența de stagiul, oferindu-le o experiență practică neprețuită într-un mediu profesional. Acest lucru le va permite studenților să transpună cunoștințele dobândite în sala de curs, în abilități practice și să dezvolte o gamă largă de competențe foarte apreciate de angajatori, cum ar fi comunicarea, munca în echipă, rezolvarea problemelor, eticheta profesională și normele de la locul de muncă.

De asemenea, această experiență îi va ajuta pe studenți să facă o tranziție ușoară de la universitate la lumea profesională, oferindu-li-se oportunități numeroase de a interacționa cu profesioniști din domeniul muncii, ceea ce poate fi esențial pentru succesul în găsirea unui loc de muncă în viitor.

Această incursiune în viața profesională reală le permite studenților să exploreze diverse opțiuni de carieră și să dobândească perspective asupra diferitelor domenii de activitate, în timp ce navigarea și îndeplinirea sarcinilor în siguranță îi ajută să își asigure capacitățile și să îi pregătească pentru provocările viitoare.

Suntem pregătiți să acceptăm stagieri? Există câțiva pași esențiali de urmat înainte de a primi stagieri, cum ar fi existența unui document cu politici și/sau a unor linii directoare privind stagiile, precum și o descriere clară a rolului și un profil al stagiatorilor potriviți.

În același timp, trebuie să existe un plan adecvat pentru sprijinirea și supervizarea stagiatorilor, un mediu primitiv și o persoană responsabilă de stagieri tot timpul (tutor, mentor, supervisor).

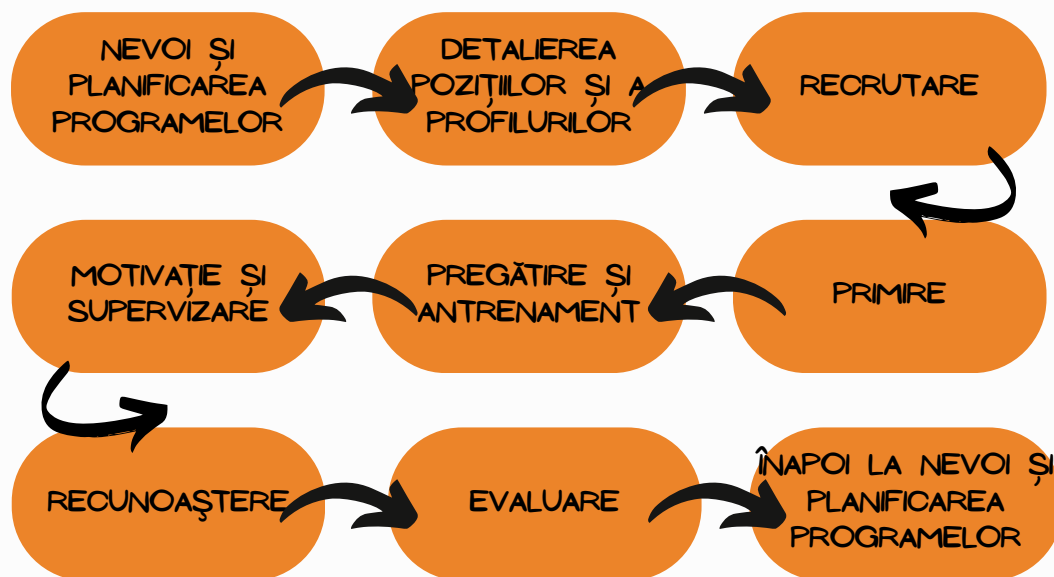
Pe parcursul întregului proces și al duratei stagiilor de practică, organizația trebuie să știe cum să răspundă nevoilor stagiatorului, cum acesta va fi valorizat, evaluat și cum i se va acorda recunoașterea cuvenită.

<https://www.husson.edu/online/blog/2024/06/benefits-of-internships>

3.2 SCURTĂ DESCRIERE

Programul de stagii gamificat WPG este o propunere de programe motivaționale, de lungă durată, utilizând instrumentele digitale și gamificarea ca metodologie de educație non-formală în noul context digitalizat și modern. Scopul nostru este de a ajuta stagiarii să își dezvolte abilitățile profesionale în domenii precum asistența socială, educația non-formală, educația socială și dezvoltarea personală a tinerilor, printr-o metodologie nouă și completă de selecție, integrare, motivare și evaluare a muncii pentru tineret, într-un mod inovator și digital.

Această propunere gamificată urmează **Metodologia de Management al Internilor în 8 Pași**, concepută pentru a prezenta activitățile ca parte dintr-o poveste și a îmbina sarcinile virtuale cu întâlnirile față în față, folosind metode de educație non-formală. Astfel, stagiul devine mai jucăuș și mai captivant. În acest fel, așa cum propune și acest proiect, fiecare stagiul va fi mult mai mult decât simpla dobândire de cunoștințe, competențe și valori. Va fi, de asemenea, despre dezvoltarea și transformarea stagiului, printr-o abordare relevantă și semnificativă, care, sperăm, că îl va antrena și integra pe stagiul.



Managementul stagiilor: propunerea în 8 pași

Gamificarea, aplicată aici, constă în utilizarea designului și tehnicilor unui joc în contexte non-ludice, pentru a dezvolta competențe în rândul participanților. Scopul gamificării este de a-i implica pe aceștia, încurajând atât competiția, cât și cooperarea între egali, precum și creșterea motivației. În plus, gamificarea poate ajuta și la evaluarea performanței și la oferirea de feedback stagiului, doi pași foarte importanți în procesul de management.

În acest Program Gamificat, toți participanții (stagiari și supervizori) vor găsi numeroase **oportunități de creștere și dezvoltare personală** comune, atunci când Gamificarea este utilizată în contexte educaționale:

LUCRU ÎN ECHIPĂ
ABILITĂȚI DE COMUNICARE
LUAREA DECIZIILOR
REZOLVARE DE PROBLEME

COMPETENȚĂ DIGITALĂ
A ÎNVĂȚA SĂ ÎNVETI
GESTIONAREA TIMPULUI

Acest program include și o **poveste** care răspunde altor obiective ale gamificării, și anume estetica vizuală, simularea unei lumi imaginare, elementele de fantezie și rolul asumat de participanți - toate acestea aducând culoare și provocare stagiilor și oferind acea senzație de joc care stimulează motivația și implicarea. Povestea îi invită pe stagiari să devină agenți secreți și să se alăture unei organizații (organizația F.R.E.E.) în lupta pentru pace și solidaritate, depășind obstacolele și provocările venite din partea celor care prosperă într-o lume a haosului și a dezordinii.

În contextul acestui proiect, sunt puse în practică **competențe** foarte specifice.

Competențele sunt instrumente pe care o persoană le poate folosi pentru a demonstra un standard ridicat de performanță sau caracteristici pe care le poate folosi pentru a obține reușite, cum ar fi cunoștințele, capacitatea de conducere, stima de sine, competențele sau construirea de relații. Competențele pot fi **tehnice** - legate de abilitățile și cunoștințele esențiale pentru ca o persoană să îndeplinească o anumită sarcină în mod corespunzător (exemplu: „Procesare de text: capabil să proceseze un text cu o rată de 80 de cuvinte pe minut, fără greșeli.”) sau **personale** - caracteristici pe care le folosim împreună cu competențele noastre tehnice pentru a ne face bine munca (exemplu: „Sensibilitate interpersonală: cineva demonstrează respect pentru opiniile celorlalți, chiar și atunci când nu este de acord.”) Trebuie să avem în vedere că multe organizații încearcă să identifice un set de competențe generice necesare pentru tot personalul lor sau pentru anumite grupuri de angajați.

<https://app.croneri.co.uk/topics/competencies-and-competences/quickfacts>

În prezent, pe piața muncii, există 11 competențe luate în considerare pentru fiecare stagiul de practică:

COMUNICARE	POZITIVITATE	ADAPTABILITATE
AUTODISCIPLINĂ		
GESTIONAREA TIMPULUI	CAPACITATE DE CONDUCERE	GÂNDIRE CRITICĂ
LUCRU ÎN ECHIPĂ		
ABILITĂȚI INTERPERSONALE	CURIOZITATE	INTEGRITATE

<https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/intern-strengths>

Pe de altă parte, există și alte competențe foarte specifice necesare pentru **asistența socială și educațională**, deoarece există profesii multifacetate care cuprind diverse domenii de practică, cum ar fi justiția socială, protecția copilului, munca pentru tineret, dizabilitate, abuzul de substanțe, sănătatea mintală (câteva exemple).

...care își propun să-i sprijine pe ceilalți prin îmbunătățirea bunăstării lor și a situațiilor interpersonale și sociale.

Acestea fiind spuse, asistenții sociali și educaționali sunt responsabili de a ajuta persoanele, familiile și grupurile de oameni să își rezolve problemele și să își îmbunătățească viața, ceea ce face ca fiecare stagiou să fie vital pentru înțelegerea deplină a profesiei, în ceea ce privește valorile și atitudinile care trebuie asimilate, competențele și preferințele față de grupurile țintă implicate, inteligența emoțională pentru a face față dificultăților cotidiene din mediile sociale, abilitățile de lucru în echipă/rețea, printre altele.

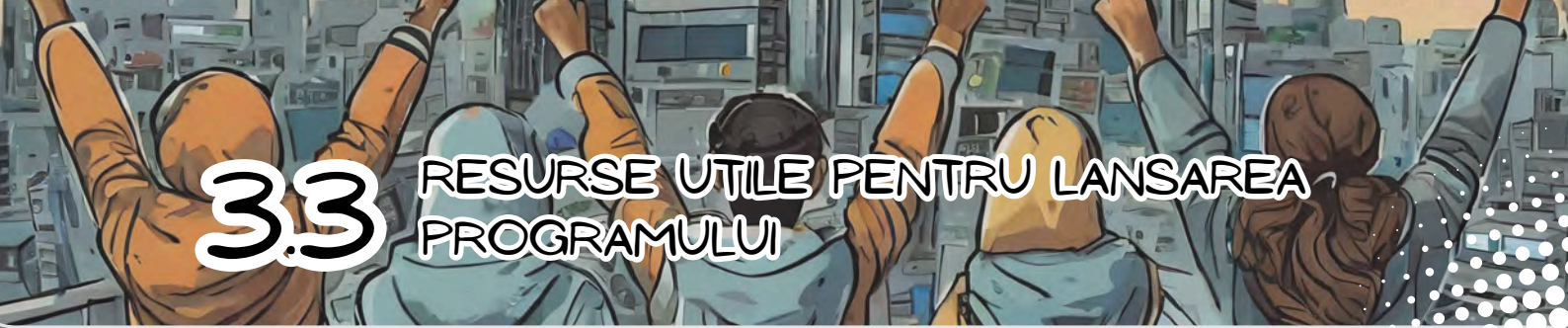
În cele din urmă, **competențele**: capacitatea de a aplica cunoștințele și de a utiliza expertiza pentru a îndeplini sarcini și a rezolva probleme utile, de obicei la locul de muncă, cu alte cuvinte, atribute individuale, legate de muncă, care au valoare și pot fi de obicei învățate.

https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/skills-and-competences-0/defining-skill-and-competence_en

În zilele noastre, este foarte obișnuit să vorbim despre abilități non-tehnice (**soft skills**), care sunt abilități așteptate de la o persoană, legate de domeniul de activitate și, în principal, de postul său.

Inteligența emoțională poate fi cel mai bun exemplu de abilitate non-tehnică (soft skill). Este „capacitatea de a percepe, interpreta, demonstra, controla, evalua și utiliza emoțiile pentru a comunica și a relaționa cu ceilalți în mod eficient și constructiv”. Fiecare profesionist, indiferent de ocupația sa, are nevoie de inteligență emoțională pentru a-și atinge obiectivele de carieră. Alte exemple de abilități non-tehnice sunt empatia, etica, capacitatea de conducere, rezolvarea conflictelor, flexibilitatea și gestionarea echipei.

Întrucât abilitățile non-tehnice sunt caracteristici comportamentale, dezvoltarea lor depinde în mare măsură de fiecare individ. Un stagiar trebuie să fie capabil să-și recunoască atributele și să-și ia timp să învețe despre sine, perfecționându-se continuu și reflectând asupra atitudinilor sale, cu scopul de a dezvolta „potențialul” profesional care se ascunde în interior.



3.3

RESURSE UTILE PENTRU LANSAREA PROGRAMULUI

Există câțiva pași/instrumente esențiale care pot facilita lansarea programului pentru cei care sunt dispuși să îl utilizeze sau, pur și simplu, pentru cei care doresc să își clarifice propriile perspective despre primirea stagiatorilor.

SELECȚIA stagiatorilor se face de obicei prin contactarea școlilor sau universităților locale sau din apropiere, deoarece multe școli au deja programe de potrivire a stagiilor de practică în cadrul birourilor lor de dezvoltare a carierei. Facultățile, însele, ajută adesea la identificarea candidaților potriviți dorințelor organizațiilor.

Primul interviu al candidatului este crucial, deoarece permite concilierea nevoilor organizației cu motivațiile stagiatorului, pregătind terenul pentru un mediu de lucru plăcut. Înainte de interviu, organizația trebuie să întocmească o listă de verificare a subiectelor care urmează a fi abordate, cum ar fi:

Ce te atrage la această organizație?

Care sunt punctele tale forte și punctele tale slabe?

Care sunt hobby-urile tale în afara serviciului?

Cum poate acest stagiul să contribuie la dezvoltarea ta profesională și personală?

Ce obiective speră să atingi?

Ai participat vreodată la un proiect de echipă?

Cum a funcționat?

Programul tău este flexibil sau strict?

Și altele.

<https://info.parkerdewey.com/internship-interview-guide>

Când sosesc stagiarii, ce-ar fi să organizezi un **TUR DE INTEGRARE** pentru a le arăta spațiul, oamenii și rolurile lor, materialele și cum să lucreze cu ele? De asemenea, organizează câteva „discuții” despre activitățile lor personale, oferă exemple reale și „sparge gheața” între stagiari și alți colaboratori care desfășoară activități similare.

O altă posibilitate este de a pregăti o **DESCRIERE A PROFILULUI** ce poate fi oferită stagiatorilor, cum ar fi:

Titlu: numele funcției.

Scop: rezultatul pe care se așteaptă să îl obțină în această funcție.

Activități sugerate: ce este de făcut pentru a atinge scopul?

Indicatori: criterii pentru măsurarea modului în care sunt obținute rezultatele.

Cerințe: competențe, atitudini, cunoștințe dorite și/sau cerințe privind conduita sau îmbrăcămintea, eventuale cerințe legale, cum ar fi documente de cazier/protecția copilului.

Interval de timp: numărul estimat de ore și/sau perioada de implicare și programul.

Locația și mediul de lucru: locurile unde se va desfășura activitatea, locația postului și descrierea: cu cine, unde, cine mai lucrează, eventual și alte persoane din același mediu.

Supervizare: membri ai personalului responsabili de monitorizare, depanare și supraveghere.

Beneficii: instruire, asigurare, parcare, rambursare, evenimente etc.

În ceea ce privește acest aspect foarte specific, candidații ar putea fi conștienți de **BENEFICIILE** netangibile pe care le-ar putea oferi stagiul de practică, după cum urmează: învățarea și implicarea în proiecte din sfera organizației, obținerea unei viziuni mai clare asupra posibilităților lor direcții de activitate viitoare, dezvoltarea calităților umane și chiar educație profesională, cum ar fi abilități de comunicare, organizare și lucru în echipă, contacte.

PLANIFICAȚI împreună ce va face stagiarul, zilnic/săptămânal/lunar, oferind instrucțiuni clare, asigurându-l că nu există îndoieli și oferind stagiarilor acces la materialele necesare. De exemplu, bibliografie pe care o pot folosi pentru munca lor, în special bibliografie pe care organizația o susține. Acest plan trebuie să respecte elementele prezentate în **DESCRIERE** și să fie revizuit printr-un program stabilit, permițând **URMĂRIREA** progresului stagiarilor, alocând timp pentru evaluare și lăsând loc oportunității de a face modificări și ajustări ale planului, dacă este necesar.

În cele din urmă, dar nu în ultimul rând, **EVALUAREA** stagiului de practică oferă feedback important pentru supervisor/coordonator, organizație, administratori, manageri și stagiarii înșiși, cu privire la program și proces. Evaluările ar trebui efectuate în mod regulat, constant, în funcție de durata programului de practică.

Iată câteva beneficii ale unei evaluări reușite:

- Colectează informații despre performanța stagiarului în mod regulat.
- Evaluează în ce măsură au fost atinse obiectivele stabilite privind dezvoltarea stagiarului și ce trebuie îmbunătățit.

- Evaluează dacă acțiunea întreprinsă a fost una adecvată și eficientă pentru stagiar sau nu. Dacă se observă că pur și simplu ceva nu funcționează, acțiunea trebuie redefinită.
- Ajută la evaluarea structurii și impactului organizației. Este modul în care funcționează organizația eficient și eficace?
- Evaluarea regulată, în diferite etape ale stagiului de practică, oferă atât stagiului, cât și supervisorului o imagine de ansamblu și, prin urmare, un control sporit asupra întregului proces.
- Evaluează efectul activităților organizației, definește recomandări și are un impact asupra acțiunilor viitoare.

De asemenea, evaluarea trebuie să se facă din perspective diferite: ale stagiului, ale supervisorului, ale personalului, ale beneficiarilor sau ale membrilor comunității cu care stagiul interacționează etc.

În final, la sfârșitul fiecărui ciclu de internship, organizația revine la **NEVOI ȘI PLANIFICARE**, pentru a continua să ajusteze și să îmbunătățească apelul la viitori stagiași și primirea acestora.



3.4

ACTIVITĂȚI

Activitățile prezentate mai jos urmează o anumită secvență, menită să ofere sens, scop și context programului de stagii de practică prin ONG-uri.

De asemenea, activitățile prezentate pot fi dezvoltate într-un mod mixt, combinând activități online și față în față, după cum consideră coordonatorul că ar fi potrivit.

LUNA 1

Misiunile recomandate pentru prima lună de stagiu au ca scop promovarea cunoștințelor stagiatarului despre organizație și întâlnirea cu personalul.

LUNA 2

Misiunile prezentate pentru a doua lună oferă stagiatarilor oportunitatea de a fi creativi și de a-și pune ideile în practică.

LUNA 3

Misiunile date sunt concepute pentru a fi implementate în timpul celei de-a treia luni de stagiu, provocându-i pe stagiari să adune și să reflecteze asupra informațiilor primite, pentru a pregăti și desfășura singuri activitățile.

LUNA 4

Misiunile plasate în luna 4 le oferă stagiatarilor oportunitatea și ocazia potrivită de a dezvolta activități în comunitate.

LUNA 5

Acum, apropiindu-ne de finalul programului, activitățile propuse se concentrează pe dezvăluirea învățămintelor și a așteptărilor, cât și pe conștientizarea problemei Burnout-ului la locul de muncă.

LUNA 6

Sfârșitul stagiului de practică îndeamnă la o privire în trecut, la reamintire și la reflectare asupra a ceea ce s-a făcut, cum și unde i-a condus acest lucru pe fiecare dintre stagiari.

Cum se citește **CODUL Activităților** - Inters.Month.Activity (exemple)



I.1.7. - INTERNI, LUNA 1, ACTIVITATEA 7

I.4.3. - INTERNI, LUNA 4, ACTIVITATEA 3



MISIUNE:

TIPUL DE ACTIVITATE:

SECRETIZAREA ÎN ORGANIZAȚIA F.R.E.E.

ONLINE

Descriere:

Agenților Secreti (AS) li se spune că vremurile actuale sunt haotice și problematice. De asemenea, sosirea la organizație ca nou Agent Secret F.R.E.E. poate duce la sentimente de confuzie:

Ordinea mondială este în joc, cine sunt cei buni și cei răi?

Care sunt obiectivele diferitelor organizații, cum ar fi F.R.E.E.?

Caută ei pacea mondială sau au vreun plan întunecat și secret, departe de această pace?

Cine face parte din această organizație?

Sunt ceilalți agenți secreți oameni în care se poate avea încredere?

Prima misiune a noilor SA va fi să se înregistreze pe platforma online F.R.E.E., cu maximă secretizare, adică fără a-și folosi numele reale, ci în schimb, creându-și propriul Avatar (imagini și nume de cod).

Materiale:

Un computer sau telefon mobil, acces la internet

Comentarii și recomandări:

Asigurarea că toți stagiarii au acces la un computer/internet. De exemplu, activitățile de completare în platformă se pot face în timpul orelor de stagiu, la sediul organizației.

Acest moment de auto-înregistrare pe platforma WPG se poate realiza în timpul fiecărui stagiar sau cu toți stagiarii în același timp, astfel încât aceștia să poată vedea numele noi ale celorlalți agenți secreți cum apar pe platformă, fără să știe cine este cine, intrând astfel în narațiunea care poate fi motivantă pentru continuarea activităților de pe platformă.

Notele mentorului:

Descriere:

Odată înregistrați pe platformă, AS vor trebui să descopere identitățile reale ale avatarelor care s-au conectat și ele pe platformă, apoi să descopere Instrusul și, în final, să primească validarea din partea mentorului pentru a trece la următoarea misiune.

Materiale:

Un computer sau telefon mobil, acces la internet

Comentarii și recomandări:

Asigurarea că toți stagiarii au acces la un computer/internet. De exemplu, activitățile de completare în platformă se pot face în timpul orelor de stagiu, la sediul organizației.

Această sarcină de a descoperi identitatea celorlalți agenți secreți, cu alte cuvinte, a celorlalți stagiari și a avatarelor pe care le-au folosit, dacă este făcută în același timp de către toți cei aflați în același loc, poate fi un moment distractiv, precum și o oportunitate de consolidare a echipei.

Notele mentorului:

Descriere:

Toți Agenții Secreți se cunosc acum, dar trebuie să afle mai multe despre organizația în care se alătură. A treia misiune va fi îndeplinită în 3 etape:

1. Găsirea răspunsurilor la următoarele întrebări:

- Când a fost creată această organizație? Încearcă să afli istoricul apariției organizației, ceea ce probabil îți va fi util în viitor.
- Cine sunt persoanele care conduc această organizație și ce informații ai aflat despre ei? Crezi că pot fi de încredere sau este prea devreme pentru a trage concluzii?
- În ce țări și orașe se află sediul organizației? Câți agenți secreți lucrează pentru organizație?
- Care este scopul principal și obiectivele acestei organizații?
- Care sunt valorile reale care impulsionează această organizație? Dacă le comparăm cu valorile tale personale, le consideri aliniate sau, dimpotrivă, complet diferite?

2. După finalizarea etapei anterioare, AS își deschide profilul pe platformă și află despre următoarea provocare: înregistrarea informațiilor colectate anterior în platformă. Cine va termina primul? (sarcina digitală este de a completa un tabel de Bingo, așa cum se arată):

GRUPURI ȚINTĂ ALE ORGANIZAȚIEI	PERSOANE DE REFERINȚĂ ÎN ORGANIZAȚIE	MOTTO-UL SAU SLOGANUL ORGANIZAȚIEI
ANUL ÎN CARE A LUAT FIINȚĂ ORGANIZAȚIA	BINGO FREE.	ȚĂRILE ÎN CARE ORGANIZAȚIA FUNCȚIONEAZĂ
LOGO-UL ORGANIZAȚIEI	ȚARA SAU ORAȘUL ÎN CARE A APĂRUT ACEASTĂ ORGANIZAȚIE	

3. După completarea cardului de Bingo, noul AS este recunoscut oficial ca membru al organizației F.R.E.E.

Materiale:

Un computer sau telefon mobil, acces la internet, albumele Secret Agent Scrapbooks (SAS)

Comentarii și recomandări:

Asigurarea că toți stagiarii au acces la un computer/internet. De exemplu, activitățile de completare în platformă se pot face în timpul orelor de stagi, la sediul organizației.

Înainte de a începe să adreseze întrebări personalului organizației, Agentului Secret i se poate înmâna Jurnalul Agenților Secreți, în care poate înregistra informațiile colectate.

Pentru finalizarea punctului a), mentorii îi pot încuraja pe stagiari să se deplaseze în cadrul organizației, să întâlnească echipa și să pună întrebări (pe lângă cercetarea online).

Pentru finalizarea punctului b), stagiarii pot fi toți împreună și pot completa informațiile colectate în același timp, pentru a crea o competiție sănătoasă și un moment de socializare.

Împărtășirea și verificarea informațiilor primite poate fi, de asemenea, un moment de învățare colectivă despre organizația gazdă.

Notele mentorului:

Descriere:

Următoarea misiune este de a afla mai multe despre procedurile de siguranță ale organizației, echipamentul și regulile generale. AS trebuie să se întâlnească cu mentorul și să-i ceară instrucțiunile.

Materiale:

Un computer sau telefon mobil, acces la internet, instrucțiuni din partea mentorului

Comentarii și recomandări:

Asigurarea că toți stagiarii au acces la un computer/internet. De exemplu, activitățile de completare în platformă se pot face în timpul orelor de stagi, la sediul organizației.

Mentorul trebuie să aibă instrucțiunile pregătite în avans, de preferință personalizate, pentru fiecare stagiar/Agent Secret.

Notele mentorului:

Descriere:

A cincea misiune atribuită Agenților Secreți este recuperarea unui document important al organizației care a fost aproape distrus.

Materiale:

Un computer sau telefon mobil, acces la internet, documente mărunțite pentru reasamblare (Misiune și Valori)

Comentarii și recomandări:

Să fie pregătit în prealabil materialul ce va fi dat Agenților Secreți.

Există două opțiuni: fiecare Agent Secret (AS) va primi o mostră și va lucra la propriul ritm, apoi va prezenta rezultatele mentorului. Cealaltă posibilitate este de a le oferi instrucțiuni tuturor Agenților Secreți (AS) pentru ca aceștia să încerce să rezolve problema în echipă, creând astfel un moment de consolidare a echipei.

Notele mentorului:

Descriere:

A șasea misiune este, mai degrabă, una personală: ca AS să își recunoască temerile și așteptările și apoi să le împărtășească cu ceilalți participanți la program. Există câteva întrebări de ghidaj pentru început:

- *De ce ești aici?*
- *Care sunt așteptările tale de la program?*
- *Care sunt așteptările tale de la colegii tăi?*
- *Ce așteptări ai de la coordonatorul tău?*

Aveți vreo îngrijorare sau temeri legate de program?

Care este obiectivul tău personal pe care alegi să-l atingi?

Răspunsurile pot fi înregistrate în Jurnalul Agentului Secret (JAS).

Materiale:

Un computer sau telefon mobil, acces la internet, Jurnalele Agenților Secreți (JAS).

Comentarii și recomandări:

Asigurarea că toți stagiarii au acces la un computer/internet și li s-a pus la dispoziție un JAS.

Scopul unui Jurnal (JAS) este de a încuraja înregistrarea informațiilor și luarea de notițe în timpul stagiului de practică, care pot fi valoroase și pertinente pentru rapoartele stagiarelor. De asemenea, poate fi și o pauză de la instrumentele digitale.

Notele mentorului:

Descriere:

În această nouă misiune, AS vor primi una sau mai multe sarcini reale de îndeplinit în viitorul apropiat.

1. AS trebuie să se întâlnească cu mentorul și să spună codul secret „Cum pot fi util?” pentru a primi o sarcină (sau sarcini).
2. AS vor finaliza sarcina (sarcinile) cu ajutorul unui alt AS sau al unui membru al personalului, în următoarele 2 săptămâni.
3. Când sarcinile sunt finalizate, AS trebuie să meargă pe platformă și să scrie despre ce s-a făcut.

Materiale:

Un computer sau telefon mobil, acces la internet, o listă de sarcini specifice

Comentarii și recomandări:

Asigurarea că toți stagiarii au acces la un computer/internet.

Mentorul trebuie să pregătească în avans o listă de sarcini simple pentru AS, adaptate profilului, așteptărilor și planului de lucru.

Motivarea utilizării JAS (Jurnalului de Agent Secret) pentru înregistrarea sarcinii și a informațiilor aferente.

Notele mentorului:

Descriere:

A 8-a misiune va fi despre interacțiune și cunoaștere cu coechipierii din program.

În platformă, fiecare AS trebuie să scrie anonim un scurt text despre sine, fără a menționa lucrurile evidente (cum ar fi numele și vârsta), ci curiozități, precum preferințele muzicale, experiențele din copilărie, interesele etc.

După predare, mentorul va citi textul și va da Agentului Secret instrucțiuni pentru următoarea misiune.

Materiale:

Un computer sau telefon mobil, acces la internet

Comentarii și recomandări:

Asigurarea că toți stagiarii au acces la un computer/internet.

Se oferă instrucțiuni pentru următoarele misiuni.

Notele mentorului:

Descriere:

Pentru a începe noua misiune, mentorul trebuie să le ofere AS un plic care conține sarcinile pentru săptămână respectivă.

După finalizarea sarcinilor, AS va completa primul raport (în platformă).

Materiale:

Un computer sau telefon mobil, acces la internet

Comentarii și recomandări:

Asigurarea că toți stagiarii au acces la un computer/internet.

Reamintirea AS că JAS-ul lor poate cuprinde informații pertinente de inclus în primul raport lunar.

Notele mentorului:



MISIUNE:

TIPUL DE ACTIVITATE:

MOTIVAȚIA PENTRU F.R.E.E.

FIZIC

Descriere:

A zecea misiune va avea loc în a treia săptămână a membrilor AS la organizația F.R.E.E., în care ei știu deja ce se face zilnic și cine o face.

Următoarea misiune este despre motivația de a continua și de a face față următoarelor provocări.

1. AS trebuie să răspundă la următoarele întrebări:

- Care au fost sarcinile pe care le-ai observat în cadrul organizației?
- Ce ai înțeles despre organizație și obiectivele acesteia?
- De ce ai venit aici, în primul rând?
- Care sunt obiectivele tale acum?

(SFAT: AS pot/trebuie să folosească Jurnalul lor de Agenți Secreți (JAS) pentru a înregistra răspunsurile.)

2. Agenții Secreți se întâlnesc împreună cu mentorul și împărtășesc noile obiective în grup. După împărtășirea colectivă, fiecare AS se întoarce la J.A.S. și le redefinește, în maximum 5 obiective.

3. Apoi, AS transcrie fiecare obiectiv pe o foaie și scrie numele avatarului său de AS pe aceasta, în colțul din dreapta. Pentru fiecare obiectiv trebuie să existe indicatori de realizare. (Dacă există nelămuriri cu privire la modul de scriere a indicatorilor, mentorul poate explica în grupul mare.)

Indicatorii sunt:

Rezultate

Abilități/competențe

Cunoștințe

Atitudini

Materiale:

Un computer sau telefon mobil, JAS, o tablă, hârtii și pixuri

Comentarii și recomandări:

Asigurarea că toți stagiarii au un JAS și lucrează pe acesta.

SFATURI pentru AS: A pune întrebări, a cere ajutor și explicații și a te baza pe ceilalți sunt calități importante ale unui bun Agent F.R.E.E. După îndeplinirea celei de-a treia sarcini, fiecare AS ia 5 coli de hârtie mici și desenează câte un simbol pentru fiecare obiectiv. Apoi le memorează (sau le fotografiază și păstrează în telefonul mobil, de exemplu) și le lipește pe tabla specială pe care mentorul a pregătit-o pentru echipă.

SFATURI pentru menținerea MOTIVAȚIEI: Ori de câte ori un AS are o misiune sau o acțiune dificil de îndeplinit sau pur și simplu își pierde motivația, pot merge la tablă, se pot uita la simbolurile lor și pot alege unul care le-ar readuce motivația.

Notele mentorului:

**Descriere:**

Ultima misiune a lunii este despre Raportare și Evaluare (R&E), care se va desfășura pe trei niveluri diferite:

SP: evaluare secretă personală (pe J.A.S.-ul tău).

SE: secret de echipă (între echipa ta, doar cu colegii tăi).

SM: secret major (doar între tine și coordonatorul tău).

NS: nu este secret

Și se referă la patru categorii distincte:

MISIUNI / ACȚIUNI / CE AM ÎNVĂȚAT? / CUVINTE CHEIE

S.P.: AUTOEVALUARE

Fiecare AS este rugat să reflecteze asupra lunii trecute folosind întrebările cheie de mai jos (și să le înregistreze în JAS*)

- *Ce am învățat luna aceasta?*
- *Ce am făcut pentru prima dată?*
- *Cum a fost pentru mine să colaborez cu colegii mei?*
- *Cum m-am simțit în relația cu coordonatorul meu?*
- *Cuvintele cheie ale lunii*

(*Nu uita, jurnalul tău are semnul SP, așa că poți scrie aici ce vrei, fii sincer)

S.E.: EVALUARE ÎNTRE COLEGI

Fiecare AS este invitat să reflecteze asupra procesului de Educație între Colegi în cadrul echipei de AS.

- Toți Agenții Speciali scriu rezumatul lunii anterioare, inclusiv acțiunile și aspectele de dezvoltare personală, într-un paragraf criptat. Mentorul așază toate paragrafele pe o tablă comună, pentru ca fiecare AS să încerce să ghicească cine a scris fiecare paragraf.
- După ce paragrafele sunt decriptate, fiecare AS își va scrie numele pe paragraf și îl va pune într-un plic mare (același pentru toți Agenții Secreți).
- În următoarele 3 zile, fiecare AS va scrie feedback pentru toți ceilalți Agenți, în secret, și îl va pune înapoi în plic. La sfârșitul lunii, toți Agenții Secreți pot lua documentele de feedback ale colegilor lor și le pot păstra în JAS-ul lor personal.

S.M.: EVALUAREA MENTORULUI

Coordonatorul va pregăti un test cu 10 întrebări, legate de misiunile efectuate în ultima lună de către fiecare AS, la care fiecare va răspunde.

Agenții Secreți trebuie să completeze chestionarul și apoi să primească rezultatele de la coordonator, precum și feedback în scris.



Mesaj final către Agenții Secreți:

**MULT SUCCES ȘI NE VEDEM LUNA VIITOARE CA AGENT SECRET!
AVEM MULT DE LUCRU ÎMPREUNĂ... SALVÂND LUMEA,
DE EXEMPLU!**

Materiale:

Materiale diversificate, un computer

Comentarii și recomandări:

Asigurarea că toți stagiarii au un JAS și lucrează pe acesta.

Acest moment trebuie personalizat, prin urmare, mentorul/coordonatorul trebuie să aibă o colecție personalizată de date despre fiecare AS/stagiar, deoarece această evaluare din prima lună este vitală pentru lunile următoare ale stagiului de practică.

Notele mentorului:

Descriere:

Agenților Secreți li se spune că începe o nouă eră, cu o nouă misiune provocatoare! De data aceasta, va fi vorba despre potențialul creativ și prezentarea punctelor de vedere într-un anumit domeniu de studiu.

Sarcina este de a pregăti o prezentare, folosind carton și alte materiale considerate necesare. Trebuie abordate anumite subiecte:

- *Motivul alegerii acestei profesii*
- *Viziunea asupra viitorului în acest domeniu*
- *Ce tip de profesionist își doresc să devină*
- *Alinierea valorilor personale cu valorile organizației*

Odată ce prezentarea este gata, aceasta trebuie trimisă către platformă pentru ca mentorul să o poată primi și să stabilească o dată și un loc pentru prezentarea ei în fața echipei.

Materiale:

Materiale diversificate, un computer

Comentarii și recomandări:

Asigurarea că toți stagiarii au timpul, locul și materialele necesare pentru a îndeplini sarcina.

Este vital ca fiecare stagiar să fie ajutat să își dezvolte creativitatea și să depășească obstacolele. Fiind în a doua lună, coordonatorul va ști deja cine are nevoie de mai multă asistență/sprijin.

Notele mentorului:

Descriere:

La începutul celei de-a doua luni, Agenții Secreți vor fi provocați să definească și să planifice 2 sau 3 activități care vor fi desfășurate până la sfârșitul lunii, precum și să identifice materialele necesare pentru fiecare dintre aceste activități. Iată câteva instrucțiuni pentru acest proces:

1. Organizați o sesiune de brainstorming pentru idei de activități, împreună cu colegii de echipă, explorând toate posibilitățile, de la misiuni specifice la întâlniri de training și strategie, asigurându-vă că toate activitățile sunt aliniate cu obiectivele organizației.
2. Prioritizați activitățile în funcție de importanța și urgența lor. (SUGESTIE: Agenții Speciali pot consulta coordonatorul/coordonatorii pentru îndrumări privind cele mai bune tehnici de prioritizare.)
3. Definiți sarcinile specifice pentru fiecare activitate prioritară ce trebuie îndeplinită și atribuiți responsabilități fiecărui membru al echipei, asigurându-vă că toate sarcinile sunt clar definite și că fiecare membru știe ce se așteaptă de la el.
4. Identificați materialele și resursele necesare pentru desfășurarea fiecărei activități. Acestea pot include, printre altele, echipamente, rechizite de birou, documente de referință.
5. Revizuiți și aprobați listele de activități planificate și materialele necesare împreună cu coordonatorul sau superiorul responsabil. Asigurați-vă că totul este pregătit pentru a fi pus în practică.
6. Trimiteți lucrarea către platformă și așteptați feedback de la coordonator.

Materiale:

Un computer, JAS

Comentarii și recomandări:

Asigurați-vă că toți stagiarii au timpul, locul și materialele necesare pentru a îndeplini sarcina.

Observați și ajutați fiecare stagiar. Fiind în a doua lună, mentorul va ști deja cine are nevoie de mai multă asistență/sprijin și de ce tip.

Notele mentorului:

Descriere:

Această a treia misiune va fi o provocare pentru dezvoltarea de noi competențe și aprofundarea cunoștințelor despre fiecare rol de AS din cadrul organizației.

Sarcina este: să găsești o persoană care îndeplinește o funcție similară cu cea a Agenților Secreți din cadrul organizației și să o observi timp de câteva zile, cu scopul de a întocmi un raport detaliat despre acea persoană și responsabilitățile sale. Iată câteva instrucțiuni:

1. Pentru a identifica persoana: caută pe cineva în cadrul organizației care îndeplinește o funcție similară cu cea a AS.
2. Pentru a stabili Contactul și Observarea (sau interviul): contactează discret persoana și cere-i permisiunea de a o observa timp de câteva zile în timp ce își îndeplinește atribuțiile.
3. Pentru a Observa sau a realiza Interviuri Directe: în zilele de observare, concentrează-te asupra rutinei zilnice a persoanei, a abilităților și tehnicilor sale de lucru, a modului în care interacționează cu ceilalți și a provocărilor cu care se confruntă în îndeplinirea atribuțiilor sale.
4. Pentru a înregistra Observațiile/Interviurile: păstrează o evidență detaliată a observațiilor sau interviurilor zilnice. Puteți face acest lucru prin notițe scrise, înregistrări audio sau video sau chiar folosind jurnalul secret (JAS).
5. Pentru a Completa Raportul: după perioada de observație, folosește notițele pentru a răspunde la următoarele întrebări despre persoana observată și rolul pe care îl joacă. **SUGESTIE:** include o analiză a abilităților, tehnicilor și provocărilor cu care s-a confruntat persoana observată.
6. Prezentarea Observațiilor: prezentarea raportului coordonatorului sau superiorului pentru analiză și discuție, oferind informații valoroase pentru dezvoltarea personală și profesională a AS, precum și pentru creșterea organizației.

Iată întrebările pentru Raport (care vor apărea pe platformă):

- *Numele persoanei observate și care este/sunt funcția/funcțiile acesteia?*
- *Care sunt principalele competențe sau abilități pe care persoana respectivă le demonstrează în îndeplinirea atribuțiilor sale?*
- *Care sunt principalele provocări cu care se confruntă persoana în munca sa? Cum le gestionează?*
- *Ce învățăminte dobândești tu, ca Agent Secret, observând persoana și munca acesteia?*
- *Dacă ai putea da o insignă subiectului respectiv, care ar fi și de ce?*
- *Te regăsești pe tine în subiect? De ce și ce ai face diferit?*

Materiale:

Un computer, JAS-ul

Comentarii și recomandări:

Asigurați-vă toți stagiarii au timpul, locul și materialele necesare pentru a îndeplini sarcina.



Observați și ajutați fiecare stagiar. Fiind în a doua lună, mentorul va ști deja cine are nevoie de mai multă asistență/sprijin și de ce tip.

Notele mentorului:

Descriere:

Agenții Secreți sunt chemați de urgență la o întâlnire, la care li se vor oferi câteva indicii pe care trebuie să le descopere pentru a se prezenta la întâlnirea secretă la momentul și locul potrivit.

Acest indiciu va fi lăsat într-un loc anume (mai jos) în sediul organizației, dar Agenții Secreți vor primi următorul indiciu (în platformă): „unde tehnologia întâlnește hârtia, unde informația prinde viață, unde secretele sunt tipărite alb-negru”.

Materiale:

Un computer, JAS, un mesaj secret

Comentarii și recomandări:

Asigurați-vă că toți stagiarii au timpul, locul și materialele necesare pentru a îndeplini sarcina. Indiciul trebuie ascuns, nu prea vizibil, lângă imprimantă :). Mesajul conține data, ora și locul următoarei întâlniri față în față cu coordonatorul. Această întâlnire poate fi individuală sau pentru toți Agenții Secreți.

Notele mentorului:

Descriere:

Următoarea misiune va fi oportunitatea perfectă pentru Agenții Secreți de a pune în practică toate abilitățile secrete dobândite în timpul antrenamentului. Agenții vor face parte dintr-o echipă responsabilă de îndeplinirea sarcinilor și a activităților importante în cadrul organizației, în care își vor folosi abilitățile „speciale” pentru a îndeplini cu succes fiecare misiune atribuită.

Materiale:

Un computer, JAS, instrucțiuni pentru „operațiunile secrete”

Comentarii și recomandări:

Asigurați-vă că toți stagiarii au timpul, locul și materialele necesare pentru a îndeplini sarcina.

Atribuiți fiecare AS unei echipe și pregătiți acțiunile/sarcinile pe care aceștia trebuie să le îndeplinească.

Notele mentorului:

Descriere:

În ultimele zile ai avut oportunitatea de a colabora îndeaproape cu cei mai informați și experimentați agenți din organizație, în planificarea strategică, mobilizarea eficientă a resurselor, depășirea provocărilor și, mai presus de toate, angajarea personală.

Acum este momentul să împărtășim aceste realizări cu echipa și să observăm impactul muncii depuse: fiecare AS sau echipă care a lucrat împreună în Misiunea 2.5 „Operațiuni Secrete pe Teren” trebuie să întocmească o prezentare detaliată a rezultatelor obținute pentru a o prezenta echipei. Această prezentare nu ar trebui doar să evidențieze succesele și învățămintele semnificative, ci și să propună recomandări valoroase pentru îmbunătățiri viitoare.

Materiale:

Un computer, JAS-ul, niște insigne

Comentarii și recomandări:

Asigurați-vă că toți stagiarii au timpul, locul și materialele necesare pentru a îndeplini sarcina. Anunțați data și locul prezentărilor în avans, astfel încât Agenții Secreți să își poată organiza timpul.

Pregătiți premiile pentru Agenți (de exemplu, insigne) și un moment pentru a face asta (de exemplu, în fața întregului personal al organizației).

Notele mentorului:

Descriere:

Agenților Secreți li se spune că este timpul să înceapă acțiuni serioase în comunitate, combătând știrile false pe care forțele malefice le impun peste tot celor dezinformați. Prima misiune a celei de-a treia luni este legată de colectarea de informații calitative și fiabile care promovează valorile bune și principiile de viață sănătoase.

Coordonatorul le va explica cum să creeze mesaje valoroase pentru oameni, pentru a îndeplini aceste obiective.

Materiale:

Materiale diversificate, un computer, JAS-ul

Comentarii și recomandări:

Pregătiți instrucțiuni specifice pentru fiecare AS, astfel încât această misiune să aibă rezultate diverse și mai bogate.

Notele mentorului:

Descriere:

După I.3.1. care a vizat colectarea de informații și crearea de mesaje valoroase pentru oameni, Agenții Secreți vor începe acum prima infiltrare!

Trebuie să pregătească un mesaj scurt pe care doresc să îl transmită oamenilor, de exemplu, să găsească o modalitate vizuală bună de a-l transmite. Apoi, să valideze cu coordonatorul, care decide cea mai bună modalitate de a-l distribui cu restul organizației F.R.E.E. (rețele sociale etc.).

Materiale:

Materiale diversificate, un computer, JAS-ul

Comentarii și recomandări:

Aveți instrucțiuni specifice pentru fiecare AS, astfel încât această misiune să aibă rezultate diverse și mai bogate.

Notele mentorului:

Descriere:

Acum că mesajul a fost lansat, următoarea misiune a Agenților Secreți este de a evalua impactul mesajului și de a redacta un scurt raport despre acest impact. Aceste rapoarte zilnice trebuie trimise către platformă (așa cum se arată mai jos).

SFAT: Agenții Secreți nu ar trebui să se concentreze doar pe opinii, aprecieri sau lucruri similare, ci pe diversele modalități prin care mesajul lor ar fi putut ajunge la comunitate.

DESCRIE IMPACTUL MESAJULUI
TĂU

Materiale:

Materiale diversificate, un computer, JAS-ul

Notele mentorului:

Descriere:

Agenții Secreți trebuie să se întrunească și să pregătească un chestionar pe care să îl prezinte comunității, cu scopul de a obține informații relevante care să permită implementarea unor activități cu impact pentru nevoile specifice prezentate. Iată câteva posibilități:

- *Care sunt acum cele mai mari probleme/preocupări ale membrilor comunității?*
- *Ce informații ar dori să știe pentru a rezolva aceste probleme?*
- *La ce activități ar dori să participe, pentru a-și îmbunătăți viața?*

Agenții Secreți trebuie să prezinte chestionarul coordonatorului pentru feedback și validare, apoi să încarce fișierul pe platformă.

Materiale:

Materiale diversificate, un computer, JAS-ul

Comentarii și recomandări:

Asistență în formularea întrebării, asigurarea că aceasta este clară, obiectivă și adecvată scopurilor urmărite (de exemplu, conformă cu protecția datelor).

Notele mentorului:

Descriere:

A 5-a misiune va fi diseminarea chestionarului pentru a colecta cel puțin 10 răspunsuri per membru al echipei (50 de răspunsuri în total) de la diverse persoane. Timpul de colectarea este de aproximativ 2 săptămâni.

Înainte de a colecta răspunsurile, Agenții Secreți trebuie să elaboreze o strategie privind colectarea informațiilor. De exemplu, distribuirea acestora prin intermediul rețelelor sociale. În platformă, aceștia trebuie să înregistreze strategia și rezultatele acesteia.

Materiale:

Materiale diversificate, un computer, JAS-ul

Comentarii și recomandări:

Urmăriți discuția despre strategia de diseminare, deoarece Agenții Secreți ar putea avea nevoie de informații cu privire la eficacitatea diseminării. De exemplu, postarea pe rețelele de socializare va fi suficientă pentru a obține cele 50 de răspunsuri dorite?

Notele mentorului:

Descriere:

Luna se apropie de sfârșit. Acestea au fost vremurile de infiltrare și de colectare a informațiilor utile pentru și de la oameni. Acum este timpul pentru ACȚIUNE!

Misiunea finală a Agenților Secreți este de a dezvolta activități specifice cu scopul de a iniția o schimbare în lume.

Fiecare AS trebuie, mai întâi, să reflecteze asupra scopului/obiectivului său personal în cadrul acestei misiuni și apoi să ceară feedback coordonatorului.

Materiale:

Materiale diversificate, un computer, JAS-ul

Comentarii și recomandări:

Atribuiți o misiune Agenților Secreți, în perechi sau în triade (dacă au obiective mai mult sau mai puțin comune), deoarece poate fi mai confortabil pentru ei să lucreze astfel, în loc să fie singuri.

Notele mentorului:

Descriere:

Luna precedentă a fost dedicată strângerii de informații valoroase, planificării activităților și chiar punerii în practică a unora dintre ele. În această a patra lună, Agenții Secreți vor intensifica eforturile!

Agenții Secreți trebuie să revizuiască ultimul feedback primit de la coordonator, să pregătească un plan și să se gândească la îmbunătățirile care pot fi făcute, pe măsură ce abordăm prezentarea activităților sau atelierelor în comunitate, adică „lumea reală”.

Materiale:

Materiale diversificate, un computer, JAS-ul

Comentarii și recomandări:

Se oferă instrucțiuni specifice pentru fiecare AS sau pereche, ținând cont de importanța resurselor adecvate, atât umane, cât și materiale, și de timpul necesar pentru pregătire.

Instruirea Agenților Speciali să înregistreze toată această planificare în JAS-ul lor și apoi în platformă.

Notele mentorului:

Descriere:

După simularea din luna 3, feedback-ul aferent, îmbunătățirile și ajustările misiunii anterioare în ceea ce privește grupul țintă, timpul și resursele/materialele disponibile, acum este momentul ca Agenții Secreți să își desfășoare activitatea/atelierul alături de lume! Pentru aceasta, vor fi însoțiți de un membru F.R.E.E.

Materiale:

Materiale diversificate, un computer, JAS-ul

Comentarii și recomandări:

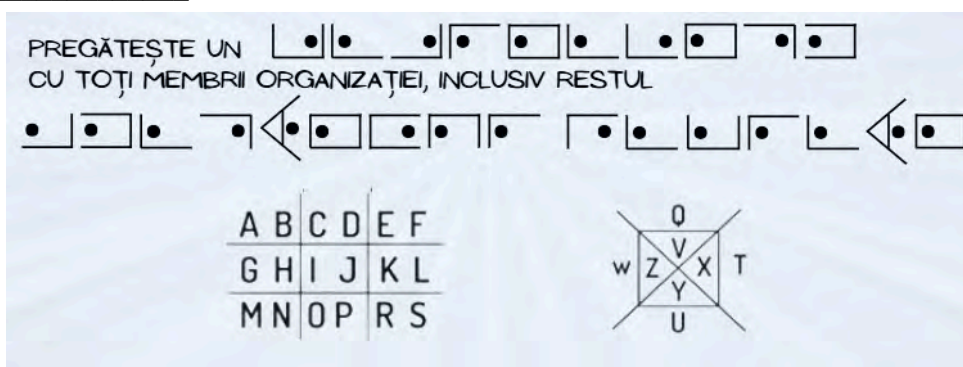
Reamintește Agenților Secreți să colecteze dovezi din activitate (cum ar fi fotografii și mărturii ale participanților).

Notele mentorului:

Descriere:

Acum este momentul să-i provocăm pe Agenții Secreți să reflecteze asupra modului în care au fost dezvoltate activitățile. Dar, mai întâi, un mesaj codificat, pentru a nu uita firul poveștii proiectului.

„Pregătește un _____ cu toți membrii organizației, inclusiv restul _____.”



După rezolvarea mesajului codificat, Agenții Secreți vor ști ce să facă.
(Soluțiile sunt: DEBRIEFING și AGENȚILOR SECREȚI).

Materiale:

Un computer, JAS

Comentarii și recomandări:

Mesajele secrete pot fi traduse în limbile naționale.

Notele mentorului:

Descriere:

A patra activitate este momentul în care fiecare AS autorefectează și se autoevaluează, luând în considerare următoarele întrebări:

- *Cum a fost implicarea ta personală în această lună și cum este acum?*
- *Cum a fost cooperarea în grup în această lună?*
- *Cum a fost cooperarea cu coordonatorul în această lună?*
- *Cum a fost starea ta generală de bine în această lună și cum este acum?*

Întrebările vor apărea pe platforma WPG, urmând să primească răspuns direct acolo.

Materiale:

Un computer, JAS

Comentarii și recomandări:

Acest moment personal poate fi pregătit în avans, oferind întrebări și timp pentru autorefecție. De exemplu, o cameră liniștită, prima schiță pe JAS (Jurnal) înainte de trimitere, o discuție plăcută cu coordonatorul.

Notele mentorului:

Descriere:

Misiunea este despre comunicarea cu ceilalți fără a folosi cuvinte: un gest, o privire, un sunet, deoarece infiltrații nu pot decoda mesajele dintre Agenții Speciali. Provocarea este de a folosi Culorile pentru a transmite mesaje folosind un Cod Secret de Culori (după cum urmează), cât mai discret posibil.

LASĂ-MĂ ÎN PACE
(ROȘU)

SUNT DISPONIBIL
(VERDE)

ASTĂZI LUOREZ
ÎN ECHIPĂ (PINK)

SUNT SUPER
OCUPAT
(GALBEN)

AM NEVOIE DE
AJUTOR/SPRIJIN
(ALBASTRU)

SUNT ÎNTR-O
MISIUNE (MARO)

Misiunea este de a purta o piesă vestimentară care corespunde mesajului pe care AS dorește să îl transmită, pe care doar coordonatorul și restul echipei F.R.E.E. o vor putea înțelege și sprijini, la nevoie.

Materiale:

Piese de îmbrăcăminte în culorile menționate

Notele mentorului:

Descriere:

A doua misiune este despre a privi în urmă la timpul petrecut în cadrul organizației F.R.E.E. și a reflecta asupra lui. Agenții Secreți sunt invitați să-și amintească experiențele, învățămintele, sentimentele... și apoi să se imagineze în cadrul acestei organizații în termeni de integrare, oportunități de învățare, autorealizare... Apoi, să încerce să prezică viitorul: ce obiective să atingă, ce vise să devină realitate.

Provocarea este de a prezenta toate acestea într-un mod foarte creativ, folosind imagini și videoclipuri ale misiunilor îndeplinite, îmbinând creativitatea și instrumentele digitale.

Materiale:

Bază de date cu imagini/videoclipuri, un calculator, programe digitale...

Comentarii și recomandări:

Când începe stagiul, spune-i AS să facă fotografii și videoclipuri în timpul misiunilor sale (și în alte momente la organizația F.R.E.E.), deoarece acestea vor fi foarte utile în acest moment.

Asigurați-vă că Agenții Secreți au suficiente cunoștințe pentru a utiliza instrumentele digitale și a obține un produs final plăcut.

Pregătiți moment pentru Prilejul de a împărtăși dintre Agenți (și personalul organizației, dacă este necesar).

Notele mentorului:

Descriere:

Această misiune, plasată între misiunile față în față din „lumea reală”, constă în alegerea a 5 cuvinte cheie dintr-o listă dată, care reprezintă misiunile deja desfășurate. Această listă de cuvinte este prezentată în platforma WPG și menționează: Câte activități au avut loc, ce obiectiv(e) a urmărit fiecare, unde au fost desfășurate și dacă au fost realizate împreună cu alt AS?...

Odată ce cuvintele cheie sunt alese, coordonatorul va pregăti o Întâlnire a Agențiilor Secrete pentru ca toți să împărtășească diferitele povești, misiuni și realizări!

Materiale:

Un computer, platforma WPG, acces la internet

Notele mentorului:

Descriere:

Această misiune este împărțită în 3 etape:

1. Coordonatorul poate face o scurtă prezentare/activitate despre Burnout pentru AS (folosind conținutul prezentat în slide-urile platformei WPG).
2. Provocarea pentru AS este de a recupera informațiile despre Burnout care au fost furate de pe platformă. În timp ce alții încearcă să recupereze aceste informații, Agenții Secreți pot ajuta completând părțile lipsă din textul dat (folosind ceea ce își amintesc din prezentarea coordonatorului despre Burnout).
3. Soluțiile sunt Slide 1 - organizații, evaluare și riscuri; Slide 2 - condiții, cauze, informații, consecințe și competențe; Slide3 - echilibru, conștientizare, dezvoltare și priorități.

Materiale:

Un computer, platforma WPG, acces la internet

Comentarii și recomandări:

Asigurați-vă că prezentarea este suficient de interesantă și atrăgătoare pentru stârni motivația, curiozitatea și dorința de învățare a Agenților Speciali (și capacitatea de a-și aminti suficiente informații pentru a participa la provocarea online Drag & Drop).

Notele mentorului:

Descriere:

Această misiune este împărțită în 3 etape.

1. Scopul acestei activități este de a verifica vizual cum a decurs această a 5-a lună a programului de stagiul pentru fiecare AS. Așadar, Agenții Secreți sunt invitați să deseneze un copac sau o floare, folosind culorile din listă (de mai jos) care corespund unui anumit sentiment/stare de spirit.

AS va începe prin colorarea rădăcinilor copacului sau a florii (care, simbolic, va reprezenta prima săptămână a acestei luni) și va culmina cu cele mai înalte ramuri ale copacului sau petalele florii (care vor simboliza ultima săptămână a acestei luni). Se pot adăuga comentarii și explicații pe desen. Odată terminat, acesta trebuie scanat și încărcat pe platformă. Lista de opțiuni este:

M-am simțit entuziast (portocaliu).

M-am simțit dezinteresat (roz).

Am nevoie de mai mult timp pentru a-mi îndeplini sarcinile (roșu).

Mi-am pus sarcinile la zi (maro).

Am fost motivat (verde).

Nu m-am simțit motivat (galben).

Am simțit că am avut suficient sprijin (albastru).

Am simțit că nu am avut suficient sprijin (negru).

2. AS primește câteva afirmații pe care trebuie să le evalueze pe o scară de la 0 la 6, unde 0 înseamnă „deloc de acord”, iar 6 înseamnă „total de acord”. Afirmațiile se referă la experiențele profesionale și personale din ultima lună din cadrul programului de stagiul.

Munca/sarcinile pe care le-am îndeplinit sunt în conformitate cu așteptările mele.

Am reușit să mă adaptez la situații imprevizibile.

Am fost dispus să lucrez/să îndeplinesc sarcinile într-un mod proactiv.

Am primit suficient ajutor din partea coordonatorului.

3. Sarcina finală de evaluare constă în completarea tabelului care apare pe slide cu raportul misiunilor și sarcinilor îndeplinite în luna 5. AS trebuie să evidențieze cât mai pe scurt posibil tot ce consideră important pentru coordonator. Elementele care trebuie completate sunt:

Misiuni și obiectivele acestora

Acțiuni (pregătirea misiunilor)

Ce am învățat

Materiale grafice (imagini, videoclipuri, documente)

**Materiale:**

Un computer, platforma WPG, acces la internet

Comentarii și recomandări:

Urmărirea îndeaproape a fiecărui stagiar/AS pentru a-l ajuta și a-l sprijini în această misiune finală și importantă de autoevaluare.

Notele mentorului:

Descriere:

Această misiune este împărțită în 3 etape:

1. Ajungând în ultima lună a programului, AS va fi provocat să reflecteze asupra progresului pe care fiecare dintre ei l-a făcut de la începutul călătoriei. AS trebuie să revină la prezentarea realizată în cadrul misiunii „Ce fac?” (I.2.1), în care a împărtășit motivele alegerii acestei profesii și viziunea asupra carierei la care aspiră.

Această misiune este o invitație adresată AS de a analiza evoluția perspectivelor și aspirațiilor sale, de la acea prezentare inițială până în prezent, ca o oportunitate de a măsura progresul, de a celebra reușitele, de a identifica provocările depășite și, poate cel mai important, de a reevalua și ajusta obiectivele personale de viitor pe baza experienței acumulate.

2. Totuși, documentul respectiv a fost furat de hackeri (din nou) și trebuie recuperat prin deblocarea unui cod.

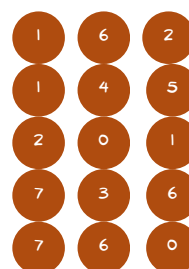
UN NUMĂR ESTE CORECT ȘI BINE PLASAT

UN NUMĂR ESTE CORECT ȘI GREȘIT PLASAT

DOUĂ NUMERE SUNT CORECTE ȘI GREȘIT PLASATE

NIMIC NU ESTE CORECT

UN NUMĂR ESTE CORECT ȘI GREȘIT PLASAT



3. Odată ce documentul este recuperat și fiecare AS reflectat, va exista un moment dedicat împărtășirii și acordării feedback-ului.

Mai mult decât un exercițiu, Agenții Secreți trebuie să privească această misiune ca pe o celebrare a dezvoltării lor și un pas către viitorul pe care doresc să îl construiască. Această misiune este o punte între Agenții care erau la începutul programului și Agenții care devin.

Material:

Prezentarea Misiunii 2.1, notițe de la JAS, un computer sau alte materiale analogice

Comentarii și recomandări:

Coordonatorii trebuie să încurajeze AS să dedice timp pregătirii prezentărilor, explorării experiențelor personale și dezvoltării în profunzime.

Ulterior, în momentul de împărtășire, AS va fi încurajat să participe activ, împărtășind perspective și oferind sprijin reciproc.

Descriere:

În timpul programului, au fost realizate numeroase fotografii și videoclipuri în timp ce AS își dezvoltă sarcinile și misiunile, în cadrul organizației sau cu organizații externe. Acum este momentul să documentăm și să împărtășim toate aceste acțiuni, contribuții și învățăminte.

Următoarea activitate dificilă este colectarea tuturor rapoartelor și fotografiilor/videoclipurilor pe care fiecare AS le-a încărcat pe platformă și crearea unui portofoliu despre misiunile și experiențele F.R.E.E.

Materiale:

Rapoarte, imagini și videoclipuri, notițe de la JAS, un computer...

Comentarii și recomandări:

Este important ca fiecare AS să evidențieze, nu doar sarcinile îndeplinite, ci și rezultatele obținute, lecțiile învățate și sugestiile pentru îmbunătățiri viitoare.

Reamintirea faptului că AS trebuie să fie clar, obiectiv și onest în toate comunicările sale, deoarece fiecare portofoliu va fi o sursă valoroasă de informații și reflecție, demonstrând profesionalism, angajament și impact pozitiv.

Notele mentorului:

Descriere:

Misiunea actuală presupune completarea unui chestionar legat de experiența în cadrul organizației F.R.E.E.

- *Consideri că programul de stagiu a fost bine organizat (informații, respectarea termenelor limită, activități desfășurate etc.)? (Da / Nu)*
- *Consideri că în cadrul programului a existat o combinație adecvată între teorie și aplicații practice? (Da / Nu)*
- *Consideri că împărțirea activităților în timpul disponibil pentru dezvoltarea programului a fost eficientă? (Da / Nu)*
- *Consideri că platformele online care găzduiesc programul au fost adecvate (accesibilitate, interactivitate, ușurință în utilizare...)? (Da / Nu)*
- *Ce concepte ai folosi pentru a descrie performanța ta în timpul acestui program (atitudine grijulie, implicare ridicată sau scăzută, eficiență, excelent...)?*
- *Notează punctele forte ale acestui program.*
- *Notează punctele care trebuie îmbunătățite în următoarele programe.*
- *Consideri că acest program ți-a favorizat dezvoltarea personală? (Da / Nu)*
- *Ai comentarii sau sugestii suplimentare de făcut cu privire la calitatea programului?*

Materiale:

Chestionare (în Google Form sau pe hârtie)

Notele mentorului:

Descriere:

Acum este momentul pentru recunoașterea parcursului tău de AS pentru ultimele șase luni în organizația F.R.E.E.: va fi eliberat un certificat care să dovedească toate realizările și rezultatele învățării (și ca o reamintire a nevoii de acțiune și schimbare în lume).

Și o petrecere, bineînțeles!

Materiale:

Certificate, gustări și băuturi, decorațiuni (opțional)

Comentarii și recomandări:

Acest moment, atât de celebrare, cât și de recunoaștere și rămas bun, poate fi văzut ca o petrecere, mai mult sau mai puțin formală sau informală, invitând tot personalul și ceilalți actori implicați în program.

Notele mentorului:

LISTĂ DE RESURSE

Pentru a aplica această metodologie, fiecare organizație are nevoie de următoarele **materiale/echipamente/spații**:

- acces la internet
- calculatoare (pentru stagieri, dacă este necesar)
- spațiu de lucru / spațiu de întâlnire
- materiale de lucru (hârtii, pixuri, markere, adezive etc.)
- imprimante sau acces la imprimare (pentru materiale, albume, certificate etc.)
- orice alte materiale necesare implementării activităților în comunitate sau la birou, derulate de către interni.

Alte tipuri de materiale/instrumente sunt prezentate aici, ca instrumente utile pentru implementarea acestei metodologii:

- Inteligența artificială poate aduce o contribuție la generarea de idei pentru acțiuni și activități.
- Canva este un instrument valoros pentru prezentarea de conținut vizual (planuri de activități, prezentări, albume foto, insigne, certificate, jurnale etc.).
- Fișierele partajate de Google permit comunicarea offline și munca în colaborare între stagieri și coordonator, inclusiv pentru memoria ONG-ului privind stagiile.
- Fișierele personale Google permit păstrarea dovezilor de lucru necesare pentru prezentări, rapoarte și alte documente.



3.5 MINIPROIECTE

Mini-proiecte - De la învățare la practică profesională

În cadrul Programului de Stagii Gamificat WPG, parcursul fiecărui intern (individual sau în echipă) culminează cu crearea și implementarea unui mini-proiect - o inițiativă profesională și orientată spre comunitate, concepută și condusă chiar de stagiaari. Aceste proiecte sunt mai mult decât simple teme de final de program; ele reprezintă o oportunitate valoroasă pentru participanți de a aplica acele competențe profesionale, cunoștințe specifice sectorului și valori, dezvoltate pe parcursul celor șase luni de formare și practică.

Mini-proiectele urmează abordarea gamificată a WPG, îmbinând creativitatea, competența tehnică și responsabilitatea socială în contexte profesionale din viața reală. Acestea sunt ghidate de trei principii de bază:

- **Relevanță** - abordarea unei nevoi sau provocări concrete din comunitate sau din mediul profesional.
- **Colaborare** - implicarea colegilor, mentorilor, profesioniștilor și a părților interesate din comunitate în planificare și execuție.
- **Impact** - generarea de rezultate tangibile și măsurabile care să aducă beneficii grupului țintă și să contribuie la o schimbare durabilă.

Prin intermediul acestui proces, stagiaarii își consolidează competențele cheie precum managementul de proiect, comunicarea, adaptabilitatea, munca în echipă și capacitatea de conducere, dobândind, în același timp, experiență directă în proiectarea și oferirea de soluții cu impact real. Mini-proiectul devine atât o etapă personală, cât și o piesă a portofoliului profesional, sprijinind creșterea și capacitatea de angajare a fiecărui stagiar. Mini-proiectele implementate în cadrul Programului de Stagii Gamificat în cele 4 țări partenere au fost:

- Culture and Handicrafts for Inclusion
- Fight Against Racism and Discrimination
- Love Life 2.0 – Online Psychoeducational Workshops
- Love Life 2.0 – Personal development workshops in the community
- A Cycle That Never Ends
- Volleyball: Inclusive Match
- Supporting Community XXI: Discovering the City, Building Community

CAFENEA DE LIMBI STRĂINE



SEARA
JOCURILOR DE
SOCIETATE



„Cafeneaua Limbilor Străine - bea cafea și spune ce vrei” este o serie de întâlniri care au loc din octombrie 2024 în Lublin - un oraș al studenților, unde locuiesc și studiază mulți studenți internaționali. Caracterul internațional al orașului a inspirat organizarea de evenimente bazate pe schimburi lingvistice și culturale.

Întâlnirile au fost informale și relaxate - participanții au vorbit în principal în engleză și spaniolă, au participat la jocuri de team building și lingvistice și au învățat și elementele de bază ale limbii spaniole în cadrul unor ateliere.

În cadrul unor evenimente, participanții au pregătit împreună mâncăruri tradiționale sau gustări din diverse țări. A existat, de asemenea, o seară interculturală, în cadrul căreia elemente ale diferitelor culturi au fost împărtășite într-un mod creativ și prietenos. Cafenele lingvistice au loc în fiecare săptămână, luna, în spațiul pentru tineri „Prusa2”.





În cadrul mini-proiectului „NÓW”, a fost desfășurată o serie de evenimente culturale și educaționale, cu durată unei săptămâni, destinate tinerilor și adulților. Inspirația a fost simbolismul lunii noi - o perioadă propice pentru noi începuturi, schimbări și reflecție.

Evenimentele au inclus:

- ateliere creative „pictând viitorul”,
- prelegeri și discuții despre libertate și schimbarea lumii în literatură și jocuri pentru tineri,
- ateliere de realizare a fanzinelor,
- o întâlnire cu un specialist în sănătate mintală despre cum să gestionezi schimbarea,
- închiderea simbolică a unei capsule a timpului.

Obiectivele proiectului: crearea unui spațiu sigur pentru exprimarea emoțiilor și reflecție, stimularea creativității și a implicării sociale a participanților, susținerea sănătății mintale și a conștiinței de sine în contextul schimbării, integrarea comunității în jurul temelor dezvoltării și libertății.



Rezultate:

- crearea de lucrări de artă colective și reviste create de participanți,
- integrarea comunității locale în jurul valorilor dezvoltării și empatiei,
- crearea unei capsule a timpului ca rezumat simbolic și punct de referință pentru viitor.

MINI-PROIECT "CULTURĂ ȘI MEȘTEȘUGURI PENTRU INCLUZIUNE"

Un grup de stagiaři de la ASPAYM CyL a conceput acest mini-proiect în Valladolid, al cărui scop principal a fost promovarea incluziunii și emancipării persoanelor cu dizabilități prin activități recreative gamificate în domeniul meșteșugurilor și al culturii, generând, astfel, o mai mare conștientizare socială și o participare activă a persoanelor cu dizabilități în comunitatea lor. Obiectivele specifice ale acestui mini-proiect au fost:

- Promovarea autonomiei personale și a incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități prin cultură incluzivă și meșteșuguri.
- Încurajarea interacțiunii sociale prin activități recreative adaptate.
- Creșterea gradului de conștientizare în comunitate cu privire la realitatea persoanelor cu dizabilități prin împărtășirea experiențelor.

Activitățile desfășurate în cadrul acestui mini-proiect au fost următoarele:

- Vizită la Centrul de Interpretare „Tiedra de Lavanda”: participanții au aflat despre cultura poporului castilian în Centrul de Interpretare „Tiedra de Lavanda”, precum și despre procesele de elaborare artizanală a diferitelor produse - împletirea plantelor, crearea de săpunuri etc. Acesta este primul Centru de Interpretare dedicat lumii lavandei, așa că participanții au făcut un tur ghidat, nu doar prin Centru, ci și prin soiurile de lavandă, unde au descoperit mai multe despre locurile și metodele de cultivare, cum sunt extrase aromele sau relevanța lor în cultura și obiceiurile noastre acumulate de-a lungul istoriei. Acest Centru este o clădire atașată distileriei, dedicată extracției uleiurilor esențiale, care se află în vecinătatea unor plantații extinse de lavandă, având, de asemenea, în proprietatea sa, un câmp de testare a soiurilor de lavandă. Prin urmare, participanții au vizitat și magazinul lor, care vinde flori uscate, săpunuri, săculeți, buchete, uleiuri esențiale și, în general, articole de artizanat.
- Atelier adaptat despre meșteșuguri și cultura zonei: după turul ghidat al Centrului de Interpretare, participanții au participat la un atelier adaptat persoanelor cu și fără dizabilități, cufundându-se în cultura zonei, aflând despre istoria lavandei din zonă și cererea acestuia (precum și produsele derivate din aceasta), realizând obiecte de artizanat, săpunuri etc.



MINIPROIECT "LUPTA ÎMPOTRIVA RASISMULUI ȘI DISCRIMINĂRII"

Un alt grup de stagiaari de la ASPAYM CyL a conceput acest mini-proiect în Valladolid, al cărui scop principal a fost consolidarea conștientizării critice și a angajamentului tinerilor și al lucrătorilor de tineret, în special, cât și al adulților din Valladolid, față de rasism și discriminare, prin ateliere structurate și inovatoare, cu o abordare participativă.

Obiectivele specifice ale acestui mini-proiect au fost:

- Proiectarea și implementarea de ateliere despre rasism și discriminare cu o structură clară, obiective educaționale și participare activă.
- Incorporarea instrumentelor digitale, a dinamicii ludice și a tehnicilor de gamificare pentru a facilita învățarea despre diversitate și incluziune.
- Promovarea campaniilor de conștientizare pentru a face discriminarea vizibilă și a încuraja reflecția comunitară.
- Formarea lucrătorilor de tineret în abordări intersecționale și metodologii educaționale incluzive și non-formale.

Activitățile desfășurate în cadrul acestui mini-proiect au fost sesiuni de cineforum și proiectarea de Escape Box-uri, după cum urmează:

- Sesiunea 1: Participanții au vizionat filmul „Untouchable” și apoi au vorbit despre importanța respectului și a nediscriminării, - adică a existat o parte de reflecție și schimb de idei. Ulterior, participanții au început să proiecteze Escape Boxes legate de lupta împotriva discriminării.



- Sesiunea 2: Participanții au vizionat filmul „China” și apoi au discutat despre violența de gen și migrație, ca forme de discriminare - adică a existat o parte de discuții/reflecție și schimb de idei. Ulterior, participanții au început să proiecteze Escape Boxes legate de lupta împotriva violenței.
- Sesiunea 3: Participanții au finalizat proiectarea și elaborarea de Escape Boxes.

MINIPROIECT "LOVE LIFE 2.0: ATELIERE DE DEZVOLTARE PERSONALĂ ÎN COMUNITATE"

INSTITUTUL GAMMA

Proiectul de stagiul fizic a fost urmat de absolvenții școlii de formare în psihoterapie de cuplu și familie, care doresc să își dezvolte abilitățile și identitatea de psihoterapeut. Pentru a atinge acest obiectiv, am lucrat atât în grup, cât și prin comunicare individuală cu mentorul, pentru a dezvolta abilități profesionale, capacitatea de promovare a imaginii terapeutului, pregătirea și susținerea trainingurilor.

Fiecare stagiar a ales un grup țintă de persoane care se confruntă cu o anumită problemă sau au o anumită nevoie, cu care dorește să lucreze. Apoi au cercetat subiectul respectiv și au pregătit un atelier pe care l-au ținut inițial în grupul de stagiori. După ce au primit feedback de la colegi și de la mentor, au îmbunătățit atelierul, l-au promovat și l-au ținut cu un public.

Au fost organizate următoarele ateliere:

Atelier 1 - Doliul - Incursiune în lumea pierderii

Acest atelier a fost pregătit pentru persoanele care au pierdut o persoană dragă sau sunt în proces de doliu, și a avut ca scop oferirea unui spațiu în care oamenii să se simtă în siguranță, să se deschidă și să își împărtășească experiențele emoționale, să primească sprijin și înțelegere. Participanții au dat dovadă de curiozitate, au fost deschiși și dornici să lucreze la exerciții atât individual, cât și în echipă, deschizându-se mai mult pe măsură ce atelierul a progresat.

Atelier 2 - Viața între ONLINE și OFFline - găsirea echilibrului digital

Acest atelier a fost conceput pentru adulții care se confruntă cu dependența de internet și rețelele sociale. Informațiile oferite și exercițiile practice au stârnit interesul participanților, care au avut momente de conștientizare și au plecat cu instrumente utile care îi pot ajuta să gestioneze timpul petrecut pe internet și pe rețelele de socializare.

Atelierul 3 - Viața spirituală contează

Acest atelier a avut scopul de a dezvolta inteligența spirituală și de a crește gradul de conștientizare cu privire la beneficiile acesteia. Face parte din seria „Tânărul postmodern în căutarea sufletului” și a stârnit interesul participanților pentru aspecte legate de spiritualitate și practici spirituale.

Atelierul 4 - Depresia postnatală în era digitală: Provocările cuplului

Atelierul a fost pregătit pentru părinții care se confruntă cu provocări emoționale și relaționale după nașterea copilului. Activitățile au fost interactive, participanții au fost implicați în discuții deschise, iar spațiul sigur a facilitat împărtășirea experiențelor personale. Au existat momente de reflecție profundă și de exprimare a empatiei între participanți.

MINPROIECT "LOVE LIFE 2.0: ATELIERE DE DEZVOLTARE PERSONALĂ ÎN COMUNITATE" INSTITUTUL GAMMA

Atelierul 5 - Gestionarea emoțiilor și dezvoltarea rezilienței în cazul cancerului

Acesta a fost un atelier de psiho-oncologie pentru persoanele care se confruntă cu un diagnostic de cancer și pentru rudele persoanelor cu cancer. Informațiile specializate oferite și exercițiile practice bine alese, au răspuns nevoilor și preocupărilor participanților. Tehnicile și instrumentele oferite pot fi aplicate în viața personală sau profesională. Atmosfera sigură și de susținere i-a ajutat pe participanți să se simtă ascultați, înțeleși și încurajați să se exprime deschis. S-au simțit conectați unii cu alții și au simțit că nu sunt singuri în dificultățile lor.

Atelierul 6 - Harta completă a sexualității - dincolo de stereotipuri și tabuuri

Acest atelier interdisciplinar a fost conceput pentru tineri și și-a propus să le ofere o viziune completă asupra sexualității, nu doar ca act, ci ca dimensiune umană esențială: corporală, psihologică, spirituală, istorică și culturală.



MINPROIECT "LOVE LIFE 2.0: ATELIERE PSIHOEDUCAȚIONALE ONLINE" INSTITUTUL GAMMA

Scopul principal al acestui proiect a fost de a crea o comunitate de profesioniști care au competențe specifice, adecvate nevoilor comunității Gamma și care să atragă noi participanți în comunitate, dar și de a promova spiritul Gamma în comunitățile din care fac parte. Spiritul Gamma se învârtă în jurul unor valori precum dragostea, sprijinul, educația, sănătatea, afecțiunea, angajamentul.

Unele dintre obiectivele mai specifice îndeplinite de către stagii au fost:

- Să aducă calitatea actului terapeutic în comunitățile din care fac parte;
- Menținerea standardelor de calitate ale Gamma în ceea ce privește intervenția terapeutică;
- Crearea unei comunități de sprijin și creștere pentru terapeuții începători;
- Promovarea valorilor identitare ca răspuns la observațiile privind nevoile comunității - dragoste, sprijin, afecțiune.

Acest proiect a fost implementat în principal online, cu absolvenți ai Școlii de Terapie Sistemică, din diverse comunități din România. Activitățile acestora s-au desfășurat online, dar și fizic, în alte câteva orașe mari din România. A fost desfășurată o serie de 10 ateliere gratuite pentru toate persoanele interesate de dezvoltare personală, sănătate mintală și bunăstare, tineri și adulți, după cum urmează:

Atelier 1 - Atașamente și relații: Cum te conectezi cu ceilalți?

Acest atelier online a fost destinat persoanelor care doreau să se cunoască mai bine, să învețe propriul stil de atașament și cum să aibă un atașament sigur. Participanții au învățat să își recunoască nevoile emoționale reale și să accepte vulnerabilitatea ca o parte naturală a vieții, esențială pentru conexiunea în relații.

Atelierul 2 - Împreună, dar singuri!

Atelierul online a fost destinat cuplurilor și familiilor aflate într-o perioadă de tranziție sau dificultate, părinților care își doresc să găsească echilibru în viața de familie, precum și oricui este interesat de îmbunătățirea relațiilor de cuplu sau de familie. Este ideal pentru cei care doresc să aplice soluții practice și tehnici de reconectare în viața de zi cu zi. Obiectivele atelierului au fost legate de înțelegerea conceptului de echilibru în relații, aplicarea tehnicilor de comunicare și reconectare și transformarea dificultăților în oportunități de creștere.

Atelier 3, 4 - Aventuri prin lumea emoțiilor - fizic – Cluj

Acest atelier a fost destinat copiilor de vârstă preșcolară pentru a-i familiariza cu lumea emoțională prin intermediul povestirilor terapeutice, dar și prin alte materiale specifice: pliant cu tehnici de reglare emoțională, fișe cu emoții și materiale de colorat.

MINIPROIECT "LOVE LIFE 2.0: ATELIERE PSHOEDUCAȚIONALE ONLINE" INSTITUTUL GAMMA

fișă. Principalele obiective au fost: dezvoltarea capacității de exprimare emoțională prin povești și jocuri, creșterea capacității de identificare și gestionare a emoțiilor și crearea unui spațiu sigur pentru exprimarea și validarea emoțiilor copiilor. Au fost desfășurate două activități cu două grupe de preșcolari din aceeași grădiniță.

Atelier 5 - *Aventuri prin lumea emoțiilor* - fizic - Cluj - eveniment promovat de public
Acest atelier a fost similar cu cele de mai sus (3,4), cu diferența că de data aceasta participanții au fost invitați printr-un apel deschis.

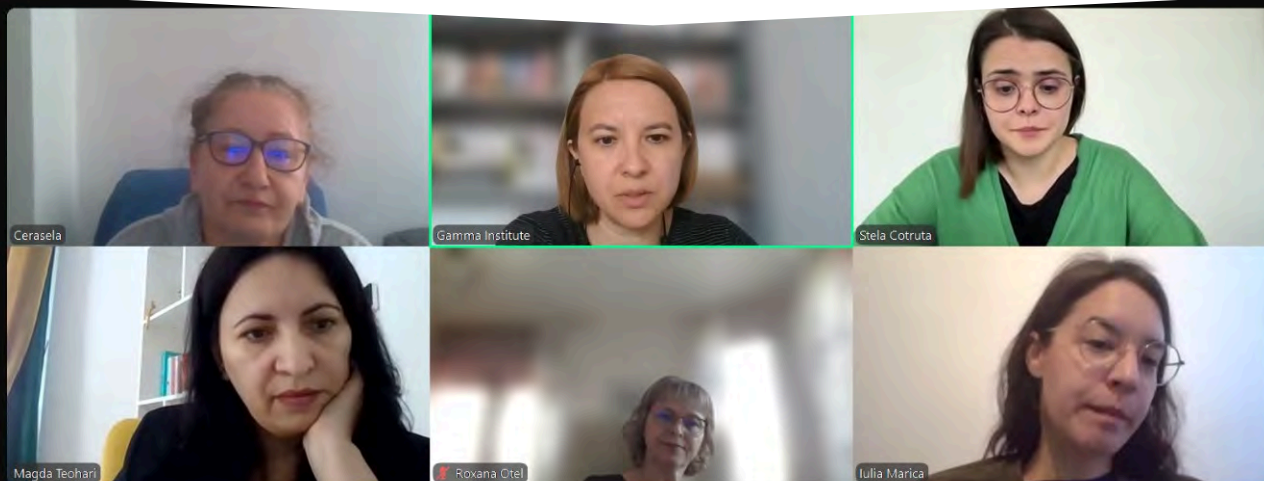
Atelier 6 - *Cartografierea sistemului meu* - eveniment fizic - Brașov
Acesta a fost un atelier de art-terapie pentru adolescenți (14-18 ani) care a avut următoarele obiective: Explorarea identității și a relațiilor - Participanții au reflectat asupra modului în care se definesc și cum sunt influențați de sistemele din care fac parte (familie, prieteni, școală, societate) și Exercitarea exprimării non-verbale a emoțiilor și a dinamicii în relații - Adolescenții au folosit o sculptură ca mijloc de comunicare simbolică pentru a reprezenta aspecte ale identității și relațiilor lor într-un mod vizual și tactil.

Atelier 7 - *Contururile Sinelui* - fizic - Brașov
Acesta a fost, de asemenea, un atelier de art-terapie pentru adolescenți (14-18 ani) care a avut următoarele obiective: Conștientizarea limitelor și a tipurilor de limite, conștientizarea modului în care conturul/limitele sinelui interacționează cu lumea din jurul lor și practicarea unor limite sănătoase.

Atelierul 8 - Cum să treci peste un divorț
Acesta a fost un atelier online pentru persoanele care se confruntă cu un divorț, obiectivele sale fiind: Să găsească instrumentele necesare pentru a depăși evenimentul într-un mod sănătos, să obțină claritate în ceea ce privește intențiile lor față de relație: reparare sau separare și să nu amplifice un conflict. Acesta a fost conceput pentru adulți, chiar dacă au fost implicate informații parentale.

Atelierul 9 - Nu mă înțelegi
Acesta a fost un atelier online interactiv planificat pentru relațiile dintre adolescenți și părinți, cu scopul de a reconecta și de a facilita o relație mai bună între ei. Atelierul a abordat diferențele dintre stilurile de comunicare, gestionarea conflictelor și reconcilierea.

LOVE LIFE 2.0: ATELIERE PSIHOEDUCAȚIONALE ONLINE



Atelier 10 - Când mintea nu este tăcută: Cum să vorbești cu anxietatea

Atelierul s-a desfășurat în format online, fiind conceput pentru a ajuta participanții să se împrietenească cu anxietatea lor, să înțeleagă când aceasta poate fi benefică sau, dimpotrivă, problematică.

Participanților li s-a prezentat un set de tehnici de depășire a anxietății, menținând în același timp un spațiu sigur de conexiune și siguranță, folosind exerciții practice care vor ajuta la reducerea acestora.

În final, participanții au primit un mini-kit cu exerciții pentru gestionarea anxietății timp de 14 zile.

GAMA INSTITUTE
Seria de workshop-uri **Love Life 2.0**

Tu Nu Mă Înțelegi

Părinți și Adolescenți

Online - Zoom

06 iunie 2025, ora 16.00 - 18.00

GRATUIT

Un workshop despre comunicarea matură părinte-adolescent

GAMA INSTITUTE
Seria de workshop-uri **Love Life 2.0**

Când Mintea Nu Tace: De vorbă cu Anxietatea

Adulți peste 18 ani

11 iulie 2025, 19:00-20:30

GAMA INSTITUTE
Seria de workshop-uri **Love Life 2.0**

Mapping my SYSTEM

Workshop de dezvoltare personală prin manevrarea lutului

Adolescenți 14-18 ani

9 Aprilie 2025 ora 17.30

Str. Oltului 6, Brașov

2h

GRATUIT

Cine sunt eu cu adevărat?

MINIPROIECT "UN CICLU CARE NU SE TERMINĂ NICIODATĂ" ROSTO SOLIDÁRIO

Stagiari - Studenți de la Escola Superior de Educação do Porto (ESE)

Primul grup a fost format din trei studenți ai Școlii de Educație din Porto (ESE Porto), care urmează în prezent un program de licență în Educație Socială. Acest stagiul a făcut parte din parcursul lor academic, având ca obiectiv principal dobândirea de experiență practică în domeniul intervenției sociale și al managementului de proiecte în cadrul unui ONG.

Obiectiv general: asigurarea continuității activităților desfășurate cu comunitatea de vârstnici, prevenind întreruperea momentelor de socializare, bunăstare și schimb intergenerațional care au devenit parte din viața de zi cu zi a participanților.

Rezultate așteptate: Continuitatea activităților cu vârstnicii, menținerea rutinelor săptămânale de socializare chiar și după plecarea stagiariilor. Implicare sporită în comunitate, prin recrutarea de noi voluntari dedicați cauzei. Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța îmbătrânirii active, combaterea izolării și promovarea bunăstării emoționale. Crearea unui model replicabil, care să permită adaptarea și implementarea acestui tip de inițiativă în alte contexte sau comunități.

Descriere: Pentru a atinge acest obiectiv, grupul a elaborat o strategie în două faze:

1. Încheiere și reflecție: au organizat o sesiune de rămas bun cu participanții vârstnici, creând un spațiu pentru amintiri comune și reflecție colectivă. Această sesiune a inclus: colectarea de mărturii și povești despre cele mai semnificative momente ale proiectului; o evaluare a activităților desfășurate, evidențiind reușitele și identificând provocările depășite pe parcursul procesului; consolidarea emoțională a importanței continuității, subliniind beneficiile sociale și psihologice ale acestor întâlniri pentru vârstnici.
2. Asigurarea continuității și a moștenirii: Înțelegând necesitatea ca proiectul să continue dincolo de implicarea lor directă, stagiarii au conceput și lansat o campanie de conștientizare online, cu următoarele obiective: promovarea impactului social al proiectului, prezentând rezultatele și schimbările pozitive în viața persoanelor în vârstă; recrutarea de noi voluntari, apelând la comunitate și la alți studenți sau instituții dispuse să îmbrățișeze continuitatea inițiativei; promovarea unei culturi a responsabilității sociale și a implicării civice în rândul colegilor, asigurându-se că ciclul de îngrijire și companie rămâne activ.

MINPROIECT II "VOLEI: MECI INCLUZIV" ROSTO SOLIDÁRIO

Stagiari - Studenți de la A.E. Arrifana

Al doilea grup a fost format din patru tineri aflați în faza finală a Cursului Profesional de Lucrător în Tineret la Agrupamento de Escolas de Arrifana. Deși stagiul lor de practică nu a avut loc direct la Rosto Solidário, asociația a jucat un rol activ în coordonarea și monitorizarea procesului, în parteneriat cu APROJ - Asociația pentru Promovarea Tineretului.

Obiectiv general: Promovarea incluziunii sociale prin sport, promovând interacțiunea pozitivă între tinerii sportivi și cetățenii cu dizabilități. Crearea unui spațiu comun în care valorile sportive, empatia și cooperarea să poată fi experimentate în practică.

Obiective specifice: Promovarea valorilor fundamentale ale sportului: munca în echipă, respectul și fair-play-ul. Încurajarea interacțiunii semnificative între tinerii sportivi și cetățenii cu dizabilități prin activități sportive. Eliminarea barierelor sociale, promovarea incluziunii și a învățării reciproce.

Grup țintă: CERCI - o instituție care lucrează cu cetățeni cu dizabilități. La acest eveniment au participat 12 persoane, însoțite de 3 îngrijitori. APROJ - o asociație sportivă pentru tineret care promovează practicarea voleiului în S. João da Madeira. La acest eveniment au participat un antrenor și 6 tineri jucători.

Descriere: Pentru a implementa acest eveniment sportiv incluziv, stagiarii au parcurs următorii pași:

1. Pregătire: au avut loc mai multe întâlniri de planificare între stagiari și un reprezentant al Rosto Solidário pentru a structura activitatea, a defini logistica și a pregăti materialele.
2. Implementarea evenimentului: grupul CERCI a sosit însoțit de îngrijitorii săi. Participanții au fost întâmpinați de un reprezentant Rosto Solidário, urmând o sesiune de încălzire condusă de antrenorul de volei APROJ. Participanții au format perechi, amestecând participanții CERCI și jucătorii tineri, atunci când a fost posibil, respectând în același timp preferințele personale și relațiile preexistente. Fiecare pereche a practicat exerciții simple de volei folosind câte o minge per pereche. Sticle de apă au fost puse la dispoziție pe tot parcursul sesiunii pentru a asigura hidratarea. După activitățile inițiale, a existat o pauză pentru gustări, pregătite de stagiarele Maria și Lara, cu sprijinul Rosto Solidário. Grupul s-a întors apoi în pavilion pentru un meci amical de volei. Participanții au fost împărțiți în două echipe mixte, fiecare incluzând atât jucători tineri, cât și participanți CERCI, promovând munca în echipă și incluziunea de ambele părți. În final, a fost făcută o fotografie de grup și au fost înmânate certificate de participare. Participanții au primit gustări suplimentare și sticle de apă pentru drumul de întoarcere. Stagiarii au coordonat apoi curățenia și închiderea spațiului. Au fost făcute fotografii pe tot parcursul evenimentului și a fost semnată o listă de prezență.

MINIPROIECTUL III "SUSTINEREA COMUNITĂȚII XXI: DESCOPERIND ORAȘUL, CONSTRUIND COMUNITATEA"

Stagiari - Tineri independenți

Al treilea grup a fost format din trei tineri cu un interes specific pentru managementul proiectelor sociale și pentru înțelegerea funcționării interne a unei organizații non-guvernamentale. Acești participanți, care nu aveau nicio legătură academică sau profesională formală cu stagiul de practică, au căutat în mod proactiv o experiență practică cu Rosto Solidário, demonstrând inițiativă și o dorință puternică de a învăța.

Obiectiv general: Sprijinirea proiectului „Comunitatea XXI”, în special a activității „Peddy Paper: Cunoașterea orașului”. Consolidarea coeziunii grupului prin explorare culturală și consolidarea spiritului de echipă, promovând în același timp valorile europene, participarea civică și conștientizarea culturală.

Rezultate așteptate: Creșterea sentimentului de apartenență la comunitatea locală. Consolidarea coeziunii grupului și a abilităților de lucru în echipă. Promovarea cetățeniei active, încurajând grupul să rămână implicat în inițiative sociale și culturale. Îmbunătățirea cunoștințelor despre cultura locală și patrimoniul istoric din Santa Maria da Feira și Porto.

Descriere: Grupul a organizat două activități Peddy Paper, una în Santa Maria da Feira și alta în Porto, cu următoarele obiective:

- Integrarea noilor membri în grupul Community XXI
- Promovarea muncii în echipă și cooperarea reciprocă prin jocuri și provocări.
- Încurajarea participanților să descopere istoria, cultura și reperele orașelor în care locuiesc și studiază, abordând lacunele în cunoștințele culturale locale.

În timpul activității, participanții au rezolvat ghicitori, au răspuns la întrebări istorice și au îndeplinit mici sarcini într-un mod jucăuș și interactiv, permițându-le să afle mai multe despre comunitățile lor, construind în același timp legături sociale mai puternice.

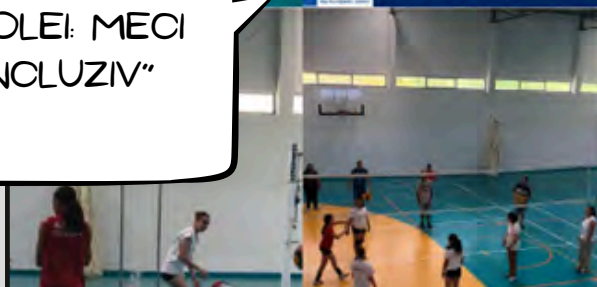
"UN CICLU CARE NU SE TERMINĂ NICIODATĂ"

Aici puteți găsi campania online: [online awareness campaign](#).

Aici puteți găsi linkul de înregistrare pentru noii voluntari: [registration link](#).



"VOLEI: MECI INCLUZIV"



Faza pilot a Programului de Stagii de Practică Gamificate WPG din cele patru organizații partenere a evidențiat câteva bune practici care au sprijinit în mod constant învățarea, implicarea și dezvoltarea profesională a stagiariilor.

1. **Primire structurată și așteptări clare.** Toți partenerii au subliniat valoarea începerii cu o introducere bine pregătită a organizației, a misiunii și a proceselor de lucru ale acesteia, alături de o prezentare clară a rolului, obiectivelor și rezultatelor așteptate ale stagiariilor.
2. **Dezvoltarea progresivă a competențelor.** Atribuirea unor sarcini cu complexitate crescândă, le-a permis stagiariilor să își aplice și să își extindă treptat abilitățile, trecând de la observare la activități practice și, în cele din urmă, la proiecte independente.
3. **Integrarea în echipa organizației gazdă.** Încurajarea stagiariilor să participe la întâlniri regulate cu personalul, sesiuni de brainstorming și activități sociale, le-a sporit sentimentul de apartenență și i-a ajutat să înțeleagă dinamica la locul de muncă.
4. **Mentorat și feedback continuu.** Întâlnirile individuale regulate cu un mentor desemnat s-au asigurat că stagiarii au primit îndrumare la timp, feedback constructiv și încurajare, ajutându-i să depășească rapid provocările.
5. **Utilizarea elementelor de gamificare pentru a menține implicarea.** Misiunile, sistemele de puncte și insigne de recunoaștere au menținut experiența dinamică și motivantă, în special atunci când este legată de etape de competență profesională.
6. **Oportunități pentru inițiativă și creativitate.** Permitea stagiariilor de a concepe sau conduce activități la scară mică în cadrul plasamentului lor a sporit încrederea, inițiativa și sentimentul de responsabilitate față de contribuțiile lor.
7. **Conexiunea dintre învățare și aplicațiile în lumea reală.** Asocierea sarcinilor de nevoile organizaționale concrete sau de proiectele comunitare a consolidat relevanța muncii stagiariilor și a aprofundat învățarea lor profesională.
8. **Recunoașterea și celebrarea realizărilor.** Prezentările de final de program, certificatele și evenimentele publice de recunoaștere au constituit încheierea, au validat eforturile stagiariilor și le-au consolidat portofoliul profesional.

Aceste bune practici s-au dovedit eficiente în diferite contexte și sectoare organizaționale, demonstrând că metodologia gamificată WPG poate fi adaptată la o varietate de medii profesionale, menținând, în același timp, accentul pe motivație, învățare și impact.

BUNE PRACTICI DIN FAZA PILOT ÎN ASPAYM CYL

La început, în cadrul ASPAYM CyL, am încercat să implicăm și să motivăm stagiarii spanioli cât mai mult posibil, explicându-le totodată foarte bine că vor fi parte activă a acestui program, deoarece acest proiect urma să fie o entitate vie, hrănită de cunoștințele, experiențele și ideile tuturor participanților, pentru a continua să crească și să se perfecționeze. De aceea, încă de la început, li s-a explicat proiectul în general (obiective, parteneri, principalele rezultate etc.), precum și modul în care urma să fie dezvoltat programul de internship gamificat (prin intermediul platformei Moodle, care a găzduit programul, dar și prin activități și întâlniri față în față, pe lângă mini-proiect). Unii stagiari spanioli au întâmpinat dificultăți în a înțelege dinamica mini-proiectului, deoarece credeau că este ceva ce le va fi dat de către entitate pentru a fi pur și simplu dezvoltat, când realitatea era că ei înșiși trebuiau să îl proiecteze, să îl elaboreze și, în final, să îl pună în aplicare. Când stagiarii spanioli au avut o idee clară despre acest lucru, efortul și sarcinile lor au început să aibă din ce în ce mai mult sens, iar fiecare grup de stagiari a creat un proiect unic și diferit.

Motivația pe parcursul întregului proces a fost, de asemenea, un punct cheie, deși acest lucru a fost valabil mai ales la începutul programului de stagiul, când tinerii erau mai anxioși, deoarece abia începuseră această nouă etapă de dobândire a experienței practice și nu cunoșteau foarte bine provocările cu care se vor confrunta în cadrul organizației. Datorită muncii profesioniștilor ASPAYM CyL, care s-au implicat la maximum pentru a înțelege punctele forte și punctele de îmbunătățire, preferințele, ideile și scopurile profesionale și de viață ale fiecărui stagiar, a fost posibilă cultivarea motivației personale a fiecăruia, precum și promovarea și facilitarea coeziunii de grup pe parcursul programului de stagiul.

BUNE PRACTICI DIN FAZA PILOT ÎN IARS

Ca parte a programului Work Play Grow, patru grupuri diverse de participanți au s-au implicat în stagii de practică și plasamente la Fundația IARS:

- studenți la animație culturală,
- elevi de liceu care efectuează stagii de practică în marketing,
- studenți la animație culturală și producție media,
- stagiaři de la Fundația parteneră TRACH care studiază tehnologiile digitale în animația culturală.

Un total de 10 persoane au testat programul.

Întâlnirile din cadrul programului de stagiu au avut, în principal, un caracter de lucru, cu oportunitatea de a participa la evenimente de integrare a voluntarilor, de care majoritatea stagiariilor au profitat cu nerăbdare pentru a înțelege mai bine echipa.

Programul Work Play Grow a fost integrat în îndatoririle zilnice ale stagiariilor și cursanților. În funcție de grup, acestea includeau:

- sprijinirea activităților comerciale ale Fundației (operarea echipamentelor, crearea de grafică),
- implicarea în Przestrzeń Młodych (Spațiul Tineretului) de pe strada Prusa nr. 2 (întreținerea spațiului, organizarea de întâlniri și ateliere, gestionarea rețelelor sociale),
- implementarea unor proiecte de design și culturale în parteneriat cu Fundația TRACH.

Lucrul cu platforma s-a desfășurat în principal la birou, dotat cu un proiector și acces la internet. Unele sarcini puteau fi îndeplinite și de la distanță, de acasă, atunci când stagiarii nu erau obligați să fie la birou.

Cel mai mare avantaj, potrivit participanților, a fost oportunitatea de a-și finaliza propriul mini-proiect - activitățile practice au fost elementul cel mai captivant al programului.

Printre provocările menționate s-au numărat:

- probleme tehnice cu echipamentul informatic disponibil în birou (care necesită modernizare),
- dificultate în menținerea continuității muncii în timpul întreruperilor cauzate de obligații externe sau absențe.

Sfaturi pentru organizațiile care implementează programul:

- Conectați programul la responsabilitățile din lumea reală - participanții învață conținutul mai bine atunci când îi văd aplicațiile practice în munca lor zilnică.
- Ai grijă de echipamente și infrastructură - computerele funcționale și internetul stabil facilitează semnificativ finalizarea sarcinilor pe platformă.
- Oferiți flexibilitate - posibilitatea de a lucra de la distanță sau într-un ritm care se potrivește programului participanților crește eficacitatea programului.

BUNE PRACTICI DIN FAZA PILOT LA INSTITUTUL GAMMA

Stagiile de practică desfășurate în cadrul Institutului Gamma, atât în format fizic, cât și online, au avut ca scop oferirea unui cadru pentru învățarea experiențială, prin actualizarea și integrarea în activități practice a cunoștințelor dobândite în timpul formării în Psihoterapie de Familie și Cuplu. De asemenea, stagiarii și-au dezvoltat abilitățile de autopromovare ca profesioniști și de conturare a identității lor terapeutice, prin redactarea de materiale și articole de autoprezentare.

Unul dintre obiective a fost stimularea cooperării și a sprijinului reciproc între stagiaři și crearea unei mici comunități profesionale. Prima întâlnire cu stagiarii a creat spațiul necesar pentru a se cunoaște reciproc. Atât mentorul, cât și stagiarii s-au prezentat prin jocuri interactive, au împărtășit aspecte despre experiența lor profesională anterioară și resurse pe care le-au adus proiectului de stagiu și pe care le-au pus la dispoziția echipei.

Când stagiarii au prezentat informații despre tipul de clienți cu care doresc să lucreze și când au ținut atelierele în format demonstrativ, colegii au venit cu diverse sugestii, cum ar fi subiecte ce ar putea fi incluse în ateliere, resurse bibliografice, cercetări recente, idei pentru exerciții și activități practice. Capacitatea de a lucra eficient în echipă a fost dezvoltată și prin faptul că fiecare stagiar a primit sprijinul unui coleg și al unuia sau mai multor voluntari în desfășurarea atelierului, împărțind responsabilitățile între ei.

O altă modalitate de a consolida legăturile dintre stagiaři a fost crearea unor contexte informale (ieșiri în oraș, seară de film) în care aceștia să se cunoască mai bine. În timpul serii de film, au fost actualizate cunoștințele profesionale și a fost stimulată dezvoltarea personală, pentru a susține identitatea terapeutică. Am vizionat un film și apoi l-am analizat din punctul de vedere al abordării sistemice și al școlilor de psihoterapie (de exemplu, structuralistă, transgenerațională, narativă, cognitiv-comportamentală etc.) studiate în timpul formării în Psihoterapie Familială și de Cuplu. Acesta a fost urmat de un exercițiu de autorefecție și dezvoltare personală în care stagiarii au avut ocazia să exploreze darurile (abilitățile) pe care le pot folosi în rolul de terapeut, convingerile limitative care împiedică manifestarea abilităților și calităților ce îi fac unici ca terapeuți și modalitățile de a lucra cu acestea.

În ceea ce privește formatul online, din cauza distanței, interacțiunile fizice au fost rareori posibile, însă stagiarilor li s-a oferit oportunitatea și, de asemenea, au fost primii luați în considerare, pentru participarea la alte proiecte ale organizației, gratuit. A existat o anumită familiaritate cu solicitările formulate de Gamma, bazată pe faptul că erau absolvenți ai Școlii de Terapie Sistemică, dar s-a creat o nouă dinamică, iar timpul petrecut împreună online a fost cu adevărat valoros, dar și interacțiunea dintre sesiuni, cu mentorul sau singuri, precum și rolul lor de profesioniști, au fost extrem de provocatoare.

BUNE PRACTICI DIN FAZA PILOT ÎN ROSTO SOLIDARIO

Platforma a servit drept spațiu pentru înregistrarea și împărtășirea activităților desfășurate, permițând participanților să acceseze misiunile și conținutul instruirii în mod independent; să reflecteze individual și în grup asupra experiențelor lor; să își monitorizeze progresul; și să acceseze feedback de la echipa Rosto Solidário.

În același timp, au fost organizate **întâlniri de grup regulate, față în față**, pentru a asigura alinierea, a clarifica îndoielile și a încuraja schimbul de experiențe între tineri. Ori de câte ori a fost posibil, propunerile platformei au fost adaptate contextului față în față, promovând o abordare practică, relațională și colaborativă.

Feedback-ul colectat de la participanți a fost în general foarte pozitiv și ne-a permis să identificăm punctele forte și domeniile de îmbunătățire. Aceștia au apreciat **modelul hibrid**, care a făcut experiența mai flexibilă și adaptată la realitatea participanților; și, în final, au considerat că designul grafic și narațiunea platformei au fost foarte motivante, atractive și distinctive în raport cu alte instrumente de instruire.

Stagiarii de la Școala de Educație din Porto (Grupul 1) au acționat, nu doar ca participanți, ci și ca mentori și facilitatori informali, în special cu Grupul 2 (Grupul Școlar Arrifana), compus din tineri cu dificultăți mai mari în utilizarea instrumentelor digitale. Această dinamică de sprijin reciproc s-a dovedit a fi extrem de pozitivă, permițând un mediu de învățare mai incluziv și colaborativ.

BUNE PRACTICI DIN FAZA PILOT ÎN ROSTO SOLIDARIO

Mini-proiectele dezvoltate pentru **trei grupuri țintă distincte** (cetățeni seniori, persoane cu dizabilități și tineri), alese chiar de stagiaři, au demonstrat o apropiere strânsă de scenariile reale pe care stagiaři le pot întâlni în viața lor profesională. Metodologia proiectului WPG a facilitat aceste alegeri și a permis aplicarea practică printr-un program pas cu pas simplu, susținut continuu de personalul RS și îmbunătățit prin colaborare între colegi.

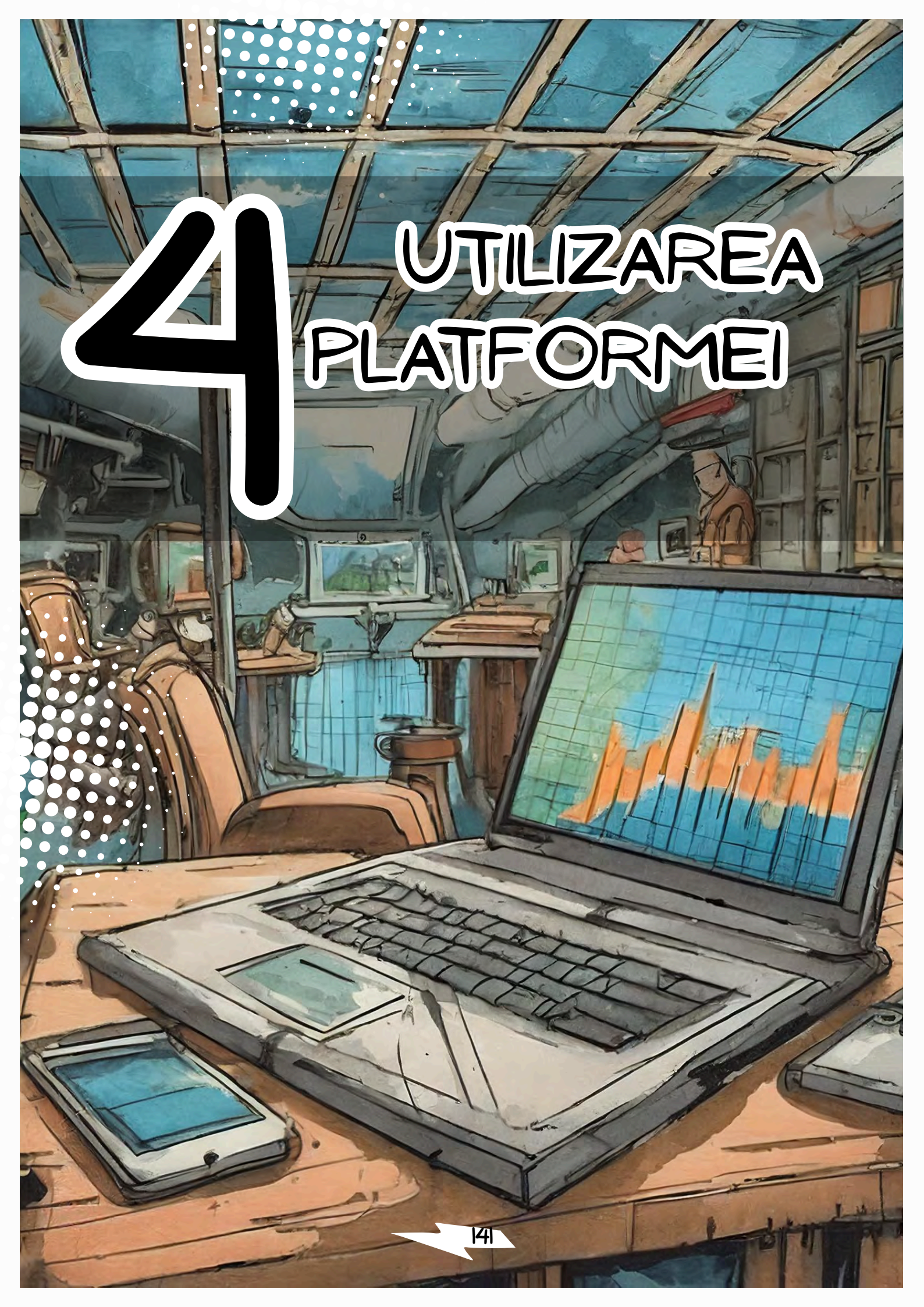
Unul dintre mini-proiecte s-a concentrat pe promovarea unei serii de activități desfășurate de stagiaři la Centrul de Zi pentru Seniori, sporind conștientizarea **implicării intergeneraționale cu persoanele în vârstă**, care poate fi facilitată și prin voluntariat.

Jocul de volei incluziv a sporit, de asemenea, conștientizarea incluziunii reale a persoanelor cu dizabilități, prezentând sportul ca o oportunitate semnificativă prin facilitarea **interacțiunilor sănătoase între tineri și adulți, atât cu, cât și fără dizabilități**.

Activitatea Peddy Paper a facilitat **interacțiunea între tineri din medii diverse**, inclusiv studenți universitari portughezi și voluntari europeni, în timp ce explorau cultura și un oraș emblematic, consolidând astfel legăturile de coexistență internațională.

Rezultatele scontate au fost asigurate până la încheierea perioadei de șase luni:

- Sentiment sporit de apartenență la comunitatea locală.
- Coeziune de grup îmbunătățită și abilități de lucru în echipă.
- Promovarea cetățeniei active, încurajând implicarea continuă a grupului în inițiative sociale și culturale.



4

UTILIZAREA PLATFORMEI

4.1

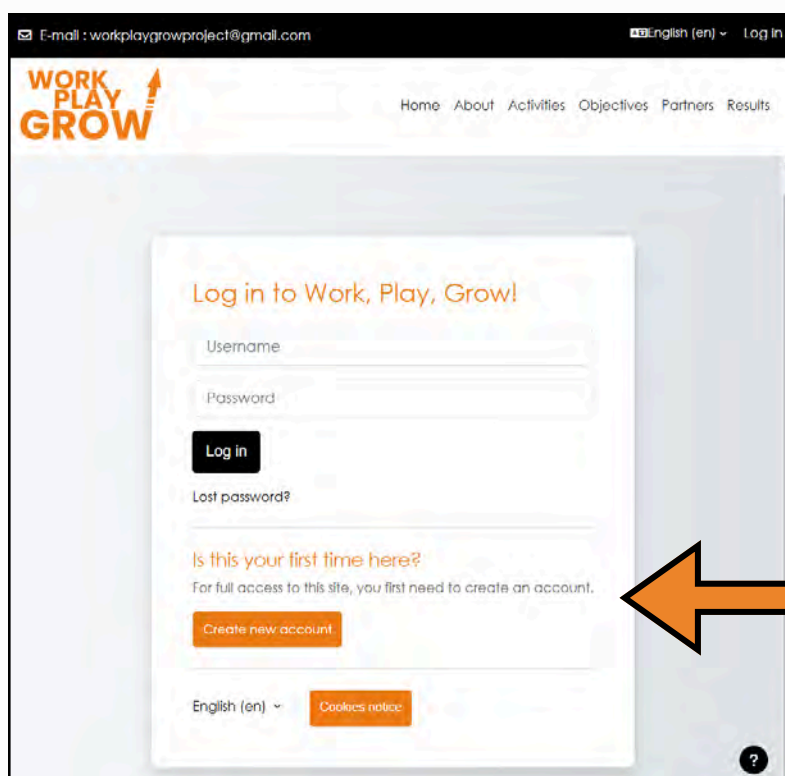
CUM SE CREEAZĂ ȘI SE GESTIONEAZĂ CONTURILE

Moodle este o platformă de învățare concepută pentru a oferi educatorilor, administratorilor și studenților un sistem integrat unic, robust și sigur pentru crearea de medii de învățare personalizate. Are acreditare WCAG 2.1 Nivel AA. Platforma Moodle oferă un set de instrumente centrate pe cursant și pe studierea colaborativă, care facilitează atât predarea, cât și învățarea, permițând în același timp profesorilor (și educatorilor) să își personalizeze cursurile în funcție de metodele preferate. Moodle este un software gratuit, open source, licențiat sub GNU General Public License.

CUM SĂ CREEZI UN CONT:

În cadrul proiectului „Work, Play, Grow!”, au fost create: un Program de Stagii Gamificat și un Program de Voluntariat Gamificat, ambele găzduite pe platforma Moodle, în cursuri diferite corespunzătoare fiecăreia dintre cele 5 limbi ale consorțiului (engleză, română, portugheză, spaniolă și poloneză). Primul pas pentru a vă înregistra pe platforma Moodle și, astfel, pentru a începe să participați la oricare dintre cele două Programe menționate mai sus, este accesarea acesteia prin intermediul următorului link: <https://workplaygrow.eplusproject.eu/login/index.php>

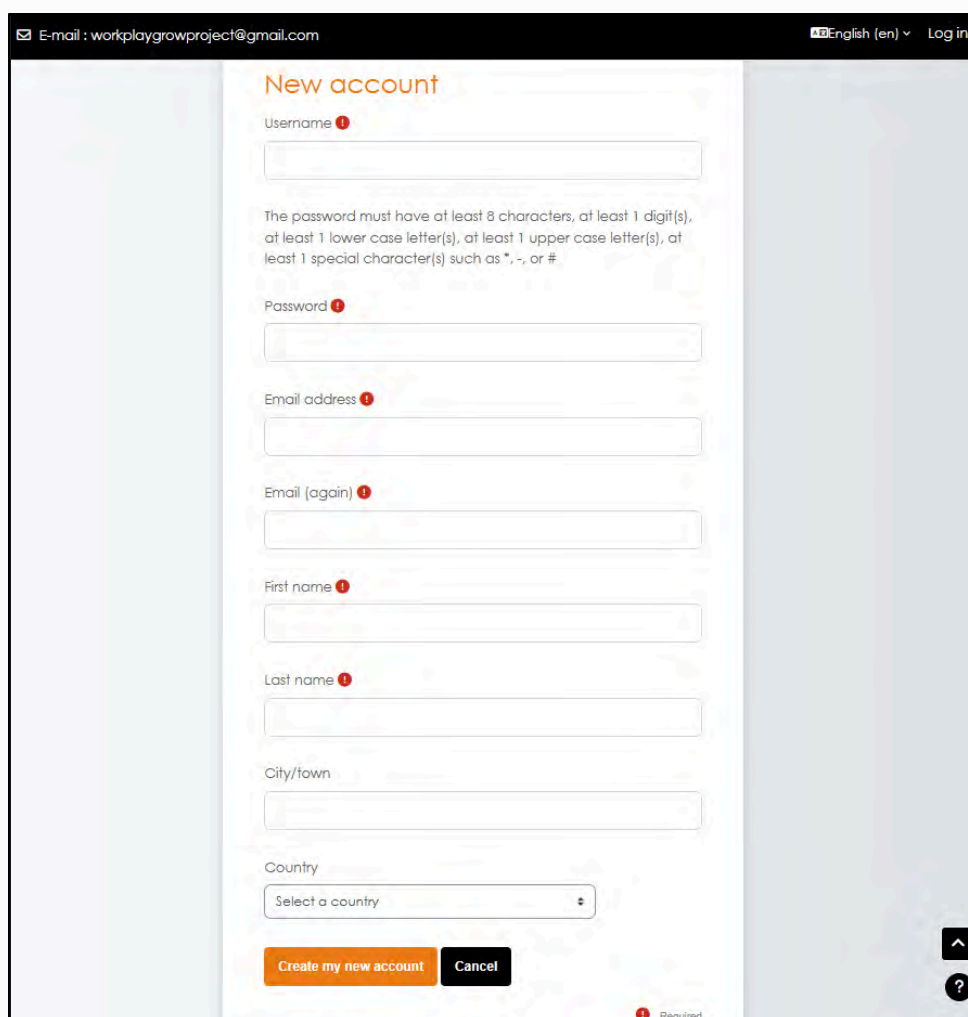
În acea pagină web, poate fi citit un text care spune „Este prima dată când accesați acest site? Pentru acces complet la acest site, trebuie mai întâi să vă creați un cont” și trebuie să faceți click chiar sub acel text, unde scrie „Creează un cont nou”.



Următorul pas este să vă scrieți numele de utilizator (poate fi numele real sau o poreclă) și parola dorită; acestea vor fi datele pe care le veți folosi pentru a accesa Moodle, odată ce vă creați contul. Este important de subliniat faptul că parola trebuie să aibă cel puțin 8 caractere, cel puțin 1 cifră, o 1 literă mică, o 1 literă mare și cel puțin 1 caracter special, cum ar fi *, - sau #.

Apoi, trebuie să vă scrieți și adresa de e-mail cu care doriți să vă înregistrați, numele și prenumele (de data aceasta trebuie să fie cele reale), precum și orașul/localitatea și țara din care proveniți.

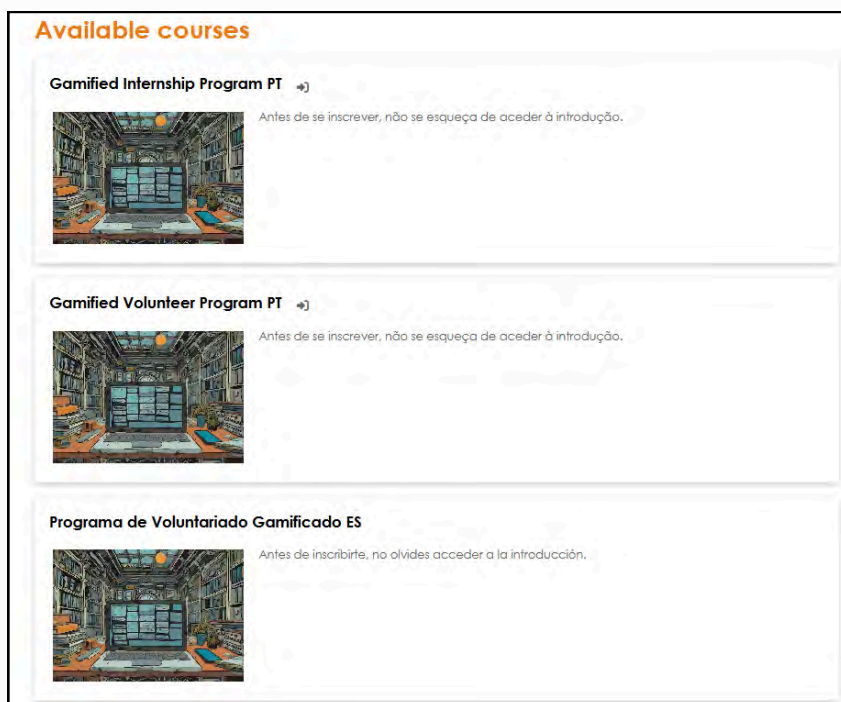
În cele din urmă, trebuie să dați click pe textul „*Creează-mi un cont nou*”, care se află la sfârșitul paginii web.



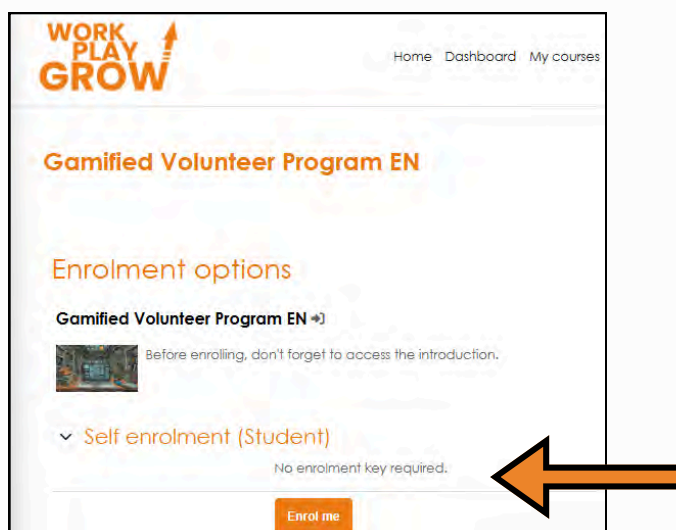
The screenshot shows the 'New account' registration page of a Moodle instance. The page has a dark header bar with the email 'E-mail : workplaygrowproject@gmail.com' on the left and 'English (en) Login' on the right. The main content area is white with a light blue sidebar on the left. The title 'New account' is in orange. The form includes several input fields, each with a red 'i' icon indicating a required field: 'Username', 'Password', 'Email address', 'Email (again)', 'First name', 'Last name', 'City/town', and 'Country'. A password strength message is displayed above the password field: 'The password must have at least 8 characters, at least 1 digit(s), at least 1 lower case letter(s), at least 1 upper case letter(s), at least 1 special character(s) such as *, -, or #'. At the bottom of the form are two buttons: 'Create my new account' (orange) and 'Cancel' (black). A legend at the bottom right shows a red 'i' icon followed by the word 'Required'. On the far right of the sidebar, there are two small black buttons: one with an upward arrow and one with a question mark.

După aceasta, veți primi un mail la adresa de e-mail pe care ați furnizat-o la înregistrare, în care vi se va spune că, pentru a finaliza înregistrarea pe platforma Moodle, trebuie să accesați link-ul care apare în mail. Faceți click pe acel link și veți fi înregistrat în Moodle.

Care este următorul pas? Răsfoiți „*Cursurile disponibile*” (în acest caz veți găsi, de exemplu, „*Program de stagii gamificate în limba română*” sau „*Program de voluntariat în limba engleză*”) și faceți click pe cel la care doriți să vă înscrieți.



Veți vedea apoi „*Opțiuni de înscriere*” pentru cursul selectat și, pentru a accesa și a vă înscrie la curs (deoarece este configurat ca auto-înscriere pentru studenți), trebuie doar să faceți click pe butonul portocaliu „*Înscrie-mă*”.



CE ROLURI SUNT ÎN MOODLE:

În Moodle, rolurile sunt setul de permisiuni acordate unui anumit utilizator, definite în prealabil, iar fiecare rol are o listă de permisiuni, care reprezintă acțiunile pe care utilizatorii le pot efectua pe platformă. Toate aceste permisiuni pot fi modificate pentru a adăuga sau elimina permisiunile pe care nu le au.

În mod implicit, începând cu versiunea a 3-a Moodle, rolurile predefinite sunt (în afară de rolul de administrator al platformei):

- Manager.
- Creatorul cursului.
- Profesor: persoanele cu rolul de profesor pot face aproape orice în cadrul unui curs, inclusiv adăugarea sau modificarea activităților și evaluarea participanților (studenților). Trebuie menționat că, în mod implicit în Moodle, profesorii pot atribui altor utilizatori rolul de profesor fără drept de editare și rolul de student.
- Profesor fără permisiune de editare.
- Student.
- Oaspete.
- Utilizatorul s-a autentificat.
- Utilizatorul s-a autentificat pe pagina principală.

Scopul rolurilor este de a restricționa utilizatorii la anumite activități în Moodle, fără ca aceștia să aibă puterea de a face ce doresc pe platformă.

CUM SĂ GESTIONEZI ROLURILE ÎN MOODLE:

Gestionarea rolurilor și permisiunilor în Moodle se face ca administrator din secțiunea „*Administrare site*”; acolo, faceți click pe „*Utilizatori*” și apoi pe „*Permiuni*”. După ce ați terminat, puteți selecta opțiunea „*Definire roluri*” și acolo puteți crea sau modifica roluri, din prima filă: „*Gestionare roluri*”.

Dacă o persoană dorește să adauge permisiuni anumitor roluri sau să le elimine, pentru o gestionare mai detaliată, este necesar să facă click pe numele rolului în fila numită „*Gestionează roluri*”: acolo pot fi văzute toate permisiunile pe care le are rolul ales, precum și tipurile de context în care poate fi atribuit acest rol și rolurile care pot fi atribuite. Dacă o persoană dorește să editeze aceste permisiuni, face click pe butonul „*Editează*” (situat în partea de sus) și selectează sau deselectează opțiunile care urmează să fie modificate.

CUM SĂ BLOCHEZI/DEBLOCHEZI ACTIVITĂȚILE ÎN MOODLE:

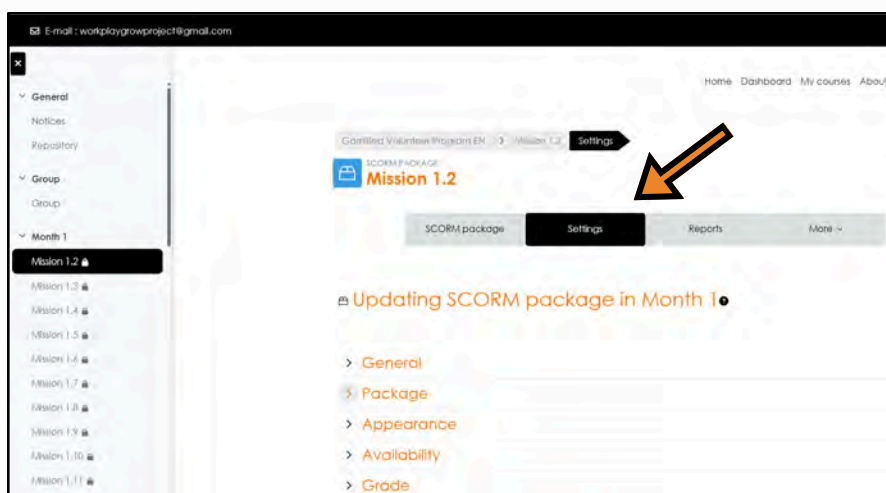
Pentru a bloca sau debloca activități în Moodle, se folosește opțiunea „*Restricții de acces*” care se găsește în setările fiecărei activități - administratorul Moodle trebuie să activeze această opțiune la nivel de site pentru ca profesorii să o poată utiliza.

Pașii concreți pentru blocarea sau deblocarea unei activități sunt următorii:

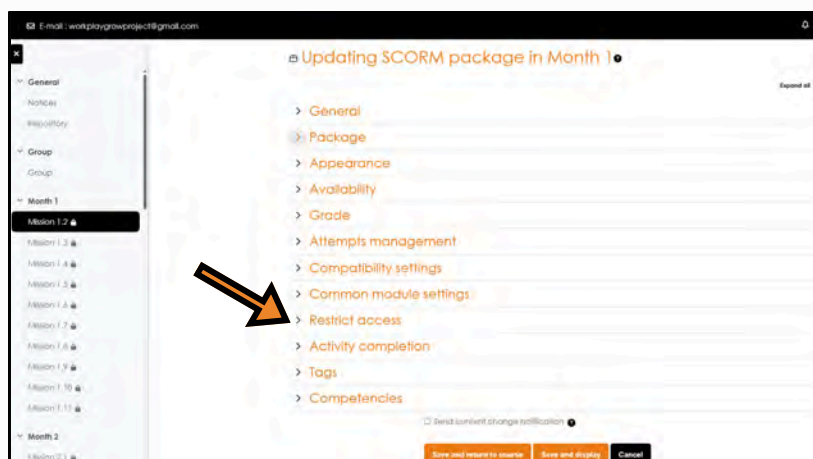
1. Activarea editării: dacă editarea nu este activată, faceți clic pe butonul „*Mod editare*” din partea dreaptă sus a paginii cursului.



2. Selectați activitatea: găsiți activitatea pe care doriți să o editați și faceți click pe „*Setări*”.



3. Restricții de acces: selectați opțiunea „*Restricționare acces*” din setările activității.

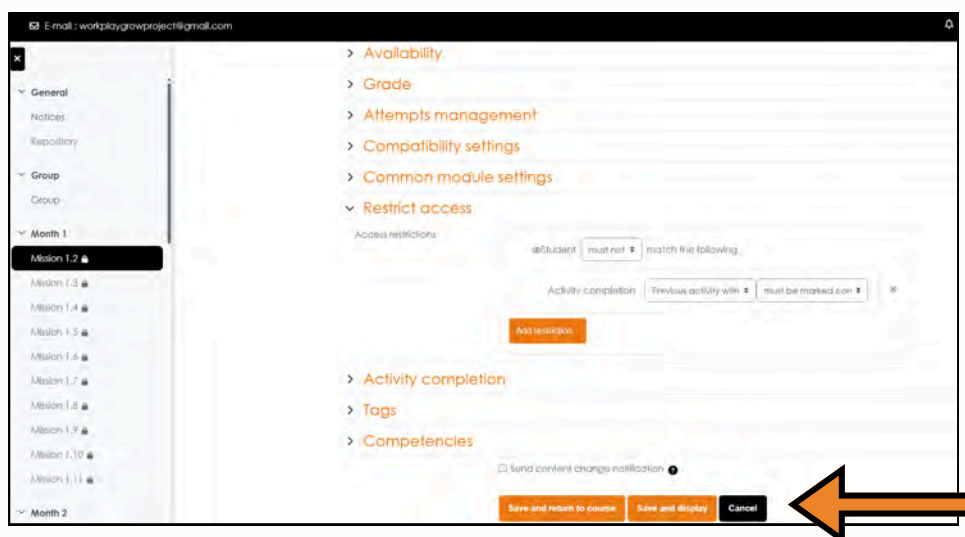


4. Adăugați restricții: faceți click pe „*Adăugați restricție*” și selectați tipul de restricție pe care doriți să o aplicați (de exemplu, dată, profil utilizator, grup etc.). Apoi, puteți configura restricția definind parametrii restricției menționate (de exemplu, data de început/sfârșit, grup specific etc.).



The screenshot shows the 'Common module settings' section with the 'Restrict access' tab selected. Under 'Access restrictions', there is a configuration area with a dropdown menu set to '@Student' and a 'must not' operator. Below this, a 'match the following' section contains two conditions: 'Activity completion' and 'Previous activity with' followed by a 'must be marked con' dropdown. An 'Add restriction...' button is located at the bottom of this section. Below the configuration area, the 'Activity completion' section is partially visible.

5. În final, salvați modificările: faceți click pe „*Salvare și afișare*” pentru a aplica restricțiile.

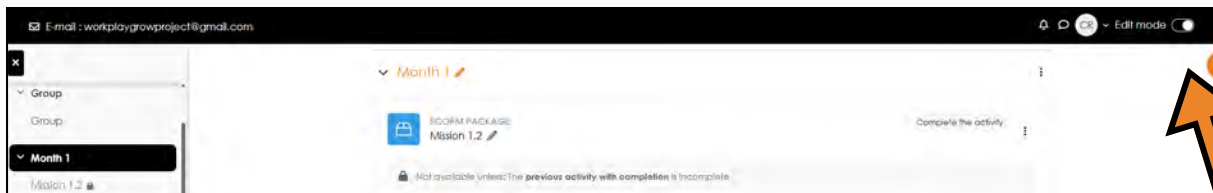


The screenshot shows the full course settings interface. On the left, a sidebar lists various settings categories like 'General', 'Group', and 'Month 1'. The main area shows the 'Restrict access' configuration. At the bottom of the main area, there are three buttons: 'Save and return to course', 'Save and display', and 'Cancel'. A large orange arrow points to the 'Save and display' button, indicating the final step to apply the changes.

CUM SĂ AFIȘEZI/ASCUNZI ACTIVITĂȚILE ÎN MOODLE:

Pașii concreți pentru a ascunde o activitate în Moodle pentru participanți sunt următorii:

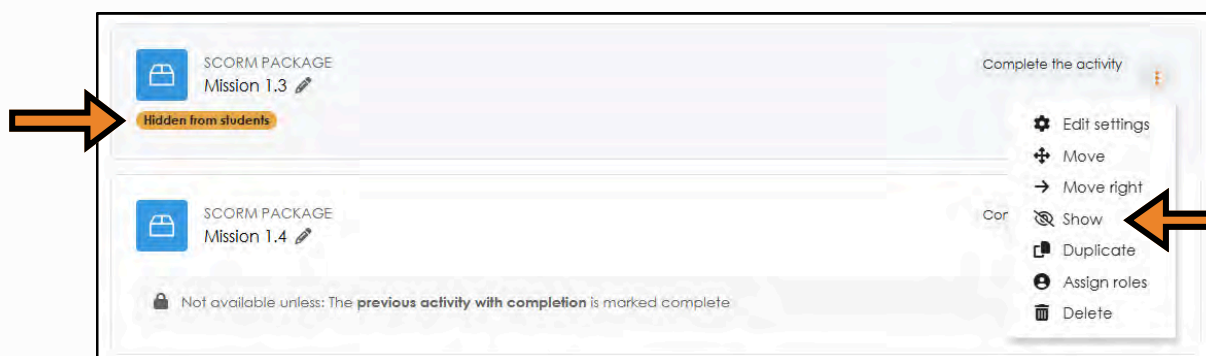
1. Activarea editării: dacă nu este deja activată, faceți click pe butonul „*Mod editare*” din partea dreaptă sus a paginii cursului.



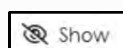
2. Identificați activitatea: găsiți activitatea pe care doriți să o ascundeți și faceți click pe opțiunile activității, simbolizate prin 3 puncte orizontale.



3. Ascundeți activitatea: dacă activitatea este afișată participanților, veți vedea o pictogramă cu un ochi deschis și opțiunea este de a ascunde activitatea menționată. Când faceți click pe această pictogramă, va apărea una nouă, care va fi un ochi închis - pictograma ochiului închis indică faptul că activitatea este marcată ca ascunsă pentru participanți. Când o activitate este ascunsă pentru participanți, apare și un mesaj sub numele activității care spune „*Ascunsă pentru studenți*”.



Activitatea este afișată - participanții o pot vedea.



Activitatea este ascunsă - participanții nu o pot vedea.

Pașii pentru afișarea unei activități ascunse în Moodle sunt următorii:

1. Activarea editării: dacă nu este deja activată, faceți click pe butonul „Mod editare” din partea dreaptă sus a paginii cursului.



2. Identificați activitatea: găsiți activitatea ascunsă pe care doriți să o afișați participanților și faceți click pe opțiunile activității, simbolizate prin 3 puncte orizontale.



3. Afișați activitatea: dacă activitatea este ascunsă participanților, veți vedea o pictogramă cu un ochi închis și, de asemenea, un mesaj sub numele activității care spune „Ascunsă studenților”. Când faceți click pe pictograma ochiului închis, apare una nouă, care va fi un ochi deschis - pictograma ochiului deschis indică faptul că activitatea este marcată ca afișată participanților.



Activitatea este afișată - participanții o pot vedea.



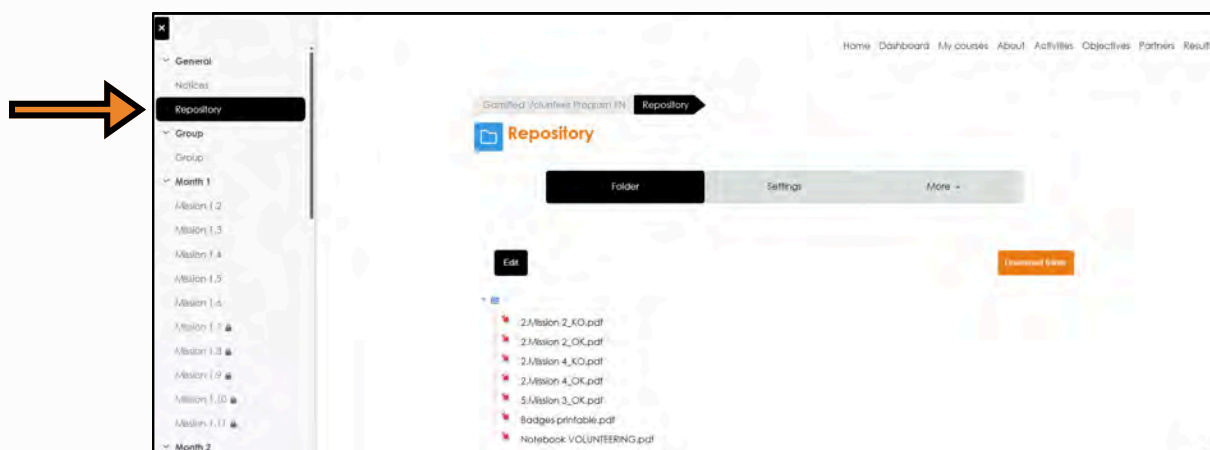
Activitatea este ascunsă - participanții nu o pot vedea.

4.2 RESURSE

INSIGNE:

Atât pentru Programul de Stagii Gamificate, cât și pentru Programul de Voluntariat Gamificat, au fost elaborate insigne diferite care se vor fi acorda participanților care demonstrează anumite caracteristici personale și interese, abilități și competențe în îndeplinirea funcțiilor/atribuțiilor lor.

Insignele pot fi găsite în cadrul fiecărui curs Moodle, în secțiunea General, în folderul numit „Repository”.



Mai exact, insignele menționate sunt următoarele:

- **Aventurier digital**, reprezentând abilități digitale și curiozitate față de tehnologie.



- **Vrăjitor organizațional**, reprezentând abilități excepționale de organizare și planificare.



- **Maestru al Inovației**, pentru cei creativi și inovatori.



- **Gardianul Eticii**, simbolizând integritatea și angajamentul față de valorile etice.



- **Campion al diversității**, simbolizând incluziunea și respectul pentru diversitate.



- **Întotdeauna punctuali**, simbolizând punctualitatea.



- **Cu capul în nori**, pentru cei visători .



- **Comunicator internațional**, reprezentând abilități multilinguale și capacitatea de a comunica eficient în diferite contexte culturale.



- **Eco-războinic**, pentru cei care își arată angajamentul față de sustenabilitatea mediului.



- **Artist vizual**, reprezentând talentul artistic și expresia vizuală.



- **Expert în imprimare**, pentru cei care au o relație armonioasă cu tehnologia de imprimare.



- **Perfecționistul**, pentru cei care acordă atenție detaliilor și aspiră la excelență.



- **Lider Ninja**, pentru cei agili.



- **Budget Guru**, pentru maeștrii gestionării bugetului.



- **Gură Mare**, pentru cei comunicativi și pasionați de vorbă.



- **Inginer de Soluții**, simbolizând abilități tehnice și capacitatea de a rezolva probleme complexe.



- **Pe Calea Cea Bună**, pentru cei care fac progrese și se îndreaptă într-o direcție pozitivă.



- **Eroul Colaborării**, reprezentând cooperarea și munca în echipă.



- **Sergeant**, pentru acei oameni asertivi cărora le place să ia decizii.



IMAGINI PENTRU A OFERI FEEDBACK DESPRE MISIUNI:

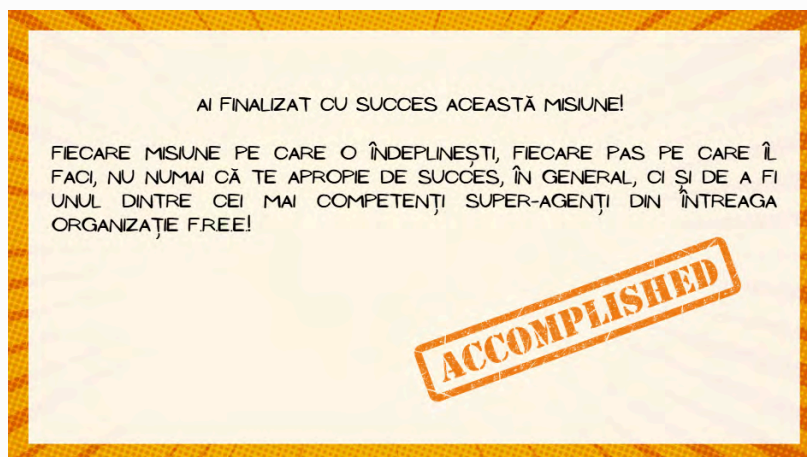
Pentru ca cei care au rolul de profesor sau administrator să poată oferi participanților din grupurile lor, nu doar răspunsuri și mesaje scrise, ci și ceva mai vizual și atrăgător pentru aceștia, au fost create diferite slide-uri care pot fi atașate spațiului din fiecare misiune/sarcină pentru a oferi feedback participanților.

Există 2 tipuri de imagini: pe de o parte, consorțiul a conceput niște imagini care felicită participanții pentru atingerea obiectivelor misiunii/sarcinii, pentru finalizarea cu succes a acesteia; și, pe de altă parte, niște imagini încurajatoare pentru acele misiuni/sarcini în care participanții nu au reușit să atingă obiectivele.

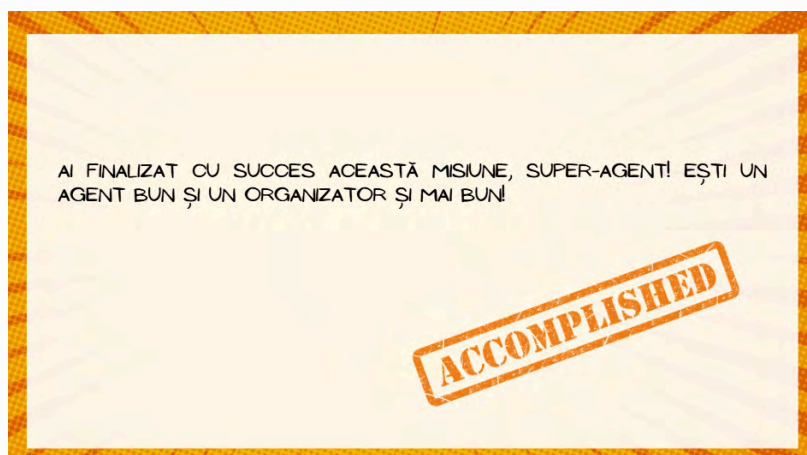
Mesajele transmise prin imagini de felicitare sunt următoarele:

- Pentru misiuni/sarcini online (cele prin Moodle):

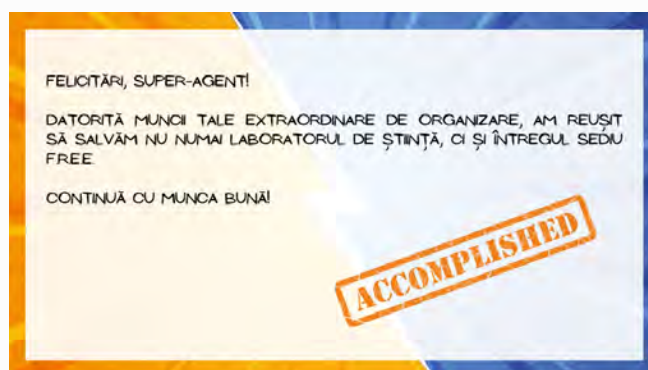
„Ai finalizat cu succes această misiune! Fiecare misiune pe care o îndeplinești, fiecare pas pe care îl faci, nu numai că te apropie de succes, în general, ci și de a fi unul dintre cei mai competenți Super-Agenți din întreaga Organizație F.R.E.E.!”



„Ai finalizat cu succes această misiune, Super-Agent! Ești un agent bun și un organizator și mai bun!”

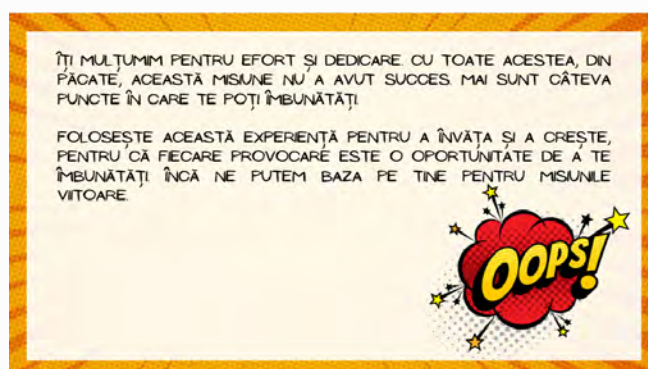


- Specific, pentru misiunea 2.4 (Program de voluntariat gamificat): *„Felicitări, Super-Agent! Datorită muncii tale extraordinare de organizare, am reușit să salvăm, nu numai laboratorul de știință, ci și întregul sediu F.R.E.E. Continuă cu munca bună!”*



Mesajele transmise prin imagini încurajatoare care pot fi folosite atunci când participanții nu reușesc într-o misiune/sarcină sunt următoarele:

- Pentru misiuni/sarcini online (cele prin Moodle): *„Îți mulțumim pentru efort și dedicare. Cu toate acestea, din păcate, această misiune nu a avut succes. Mai sunt câteva puncte în care te poți îmbunătăți. Folosește această experiență pentru a învăța și a crește, pentru că fiecare provocare este o oportunitate de a te îmbunătăți. Încă ne putem baza pe tine pentru misiunile viitoare!”*



- Pentru misiuni efectuate prin Moodle, dar și față în față: *„Cu toate acestea, din păcate, această misiune nu a avut succes. Mai sunt câteva puncte în care te poți îmbunătăți. Folosiți această experiență pentru a învăța și a crește, pentru că fiecare provocare este o oportunitate de a te îmbunătăți. Încă ne putem baza pe tine pentru misiunile viitoare”.*



CAIETELE PENTRU VOLUNTARI ȘI PENTRU STAGIARI:

Întrucât toate procesele de învățare implică, printre altele, și o parte de reflecție personală și evaluare a competențelor dobândite, consorțiul acestui proiect a decis să elaboreze două caiete diferite pentru participanții fiecărui program: unul pentru persoanele care participă la Programul de Voluntariat Gamificat și un altul pentru participanții care participă la Programul de Stagii Gamificat.

Scopul acestor caiete este de a permite participanților să reflecteze lună de lună și chiar săptămână de săptămână asupra dezvoltării Programelor, precum și asupra propriei dezvoltări personale și profesionale. Unele misiuni le cer participanților atât la Programul de Stagii Gamificat, cât și la cel de Voluntariat, să își acorde timp pentru a se gândi și a evalua singuri diferite aspecte ale Programelor menționate: de exemplu, dacă misiunile li se par antrenante, cum se simt în organizația în care se află pe parcurs și așa mai departe.



4.3 ANEXE

POVESTE -PROGRAM DE VOLUNTARIAT ȘI STAGII

ÎNTR-UN TIMP ȘI SPAȚIU NEDEFINIT, ÎN CARE LUCRURILE PĂREAU SĂ MEARGĂ BINE, UNDEVA ADÂNC SUB ORAȘ, ÎNTR-O CAMERĂ MISTERIOASĂ, PLINĂ DE DISPOZITIVE IT, CÂȚIVA TIPI FOARTE INTELIGENȚI, DAR FĂRĂ VALORI MORALE, PLĂNUIAU O NOUĂ ORDINE MONDIALĂ, UNA ÎN CARE CONSUMISMUL ȘI LUPTA PENTRU PUTERE ESTE SCOPII PRINCIPAL AL EXISTENȚEI.



AU ÎNCEPUT SĂ PLANIFICE CUM SĂ SE INFILTREZE ÎN TOATE MARILE SISTEME ALE UMANITĂȚII ȘI SĂ NE RESCRIE MODUL DE VIAȚĂ PE CARE ÎL ȘTIM. OAMENII AU ÎNCEPUT SĂ PIARDĂ INSTRUMENTELE DE ORGANIZARE A VIEȚII, UNELE DINTRE VALORI AU FOST ȘTERSE DIN POLITICI, SISTEMELE DE COMUNICARE SOCIALĂ AU ÎNCEPUT SĂ CREEZE CONEXIUNI FALSE, IAR MEDIA A ÎNCEPUT SĂ TRANSMITĂ ȘTIRI FALSE, PRETUTINDENI PROMOVÂND CONSUMERISMUL SUB UN STIL DE VIAȚĂ IDEAL FRUMOS ȘI DORIT.



ORICUM O FI

DE ASEMENEA, AU ÎNCEPUT SĂ DISTRAGĂ ATENȚIA OAMENILOR ȘI, PAS CU PAS, AU ÎNCEPUT SĂ LUPTE UNUL ÎMPOTRIVA CELULALT, ÎN LOC SĂ COLABOREZE, ȘI AU APĂRUT MULTE ALTE EFECTE NEGATIVE ALE PLANULUI LOR.

O PARTE DINTRE OAMENI AU OBSERVAT ASTA ȘI AU ÎNCEPUT SĂ CAUTE O EXPLICAȚIE.



ACEST SCOOP DE A GĂSI MISTERIOASELE SCHIMBĂRI ÎN LUME, I-A REUNIT ȘI I-A MOTIVAT PENTRU UN SCOOP COMUN: SĂ IDENTIFICE CEEA CE SE ÎNTÂMLĂ, SĂ NEUTRALIZEZE EFECTELE NEGATIVE ȘI SĂ RESTABILEASCĂ O NOUĂ ORDINE, ÎN CARE OAMENII SE POT SIMȚI ÎN SIGURANȚĂ, LIBERI SĂ SE EXPRIME, SĂ COMUNICĂ MAI BINE, SĂ STABILEASCĂ LEGĂTURI MAI BUNE ÎNTRE EI, SĂ IA DECIZII ÎNȚELEPTE CU PRIVIRE LA VIAȚA ȘI LA STILUL LOR DE VIAȚĂ ȘI SĂ IA INIȚIATIVE PENTRU A-ȘI ÎMBUNĂȚĂȚI SOCIETATEA.



CHIAR DACĂ ERAU MAI MULȚI OAMENI CONȘTIENȚI DE SCHIMBĂRILE NEGATIVE, DOAR UNII DINTRE EI ȘI-AU GĂSIT CURAJUL SĂ RECONSTRUIASCĂ SOCIETATEA.



CARACTERISTICILE PE CARE TREBUIE SĂ LE AIBĂ AGENȚII SUNT:



AU AFLAT CĂ NU SUNT SINGURI ÎN MISIUNEA LOR.

EI SUNT SUSȚINUȚI DE NIȘTE SUPER AGENȚI, CARE AU TRECURT DEJA PRIN UNELE PROVOCĂRI ÎN VIAȚA LOR.

PENTRU A FI PREGĂTIȚI SĂ FACĂ FAȚĂ OBSTACOLELOR ȘI PROVOCĂRIILOR CARE POT APĂREA ÎN TIMPUL MISIUNII LOR COMUNE, SUPER AGENȚII ÎI ANTRENEAZĂ SĂ ÎȘI DEZVOLTE MAI MULTE PUTERI SPECIALE. EI VOR FI MENTORII LOR.



CHESTIONAR DE FEEDBACK PENTRU VOLUNTARIII CARE PARTICIPĂ LA PROIECTUL WORK, PLAY AND GROW - SFÂRȘITUL PROGRAMULUI

Vă rugăm să răspundeți la următorul chestionar, care își propune să evalueze experiența generală, impactul asupra competențelor și percepțiile programului la sfârșitul activităților.

Mulțumim.

Ți s-a schimbat motivația pe parcursul stagiului de practică?

- Am devenit din ce în ce mai motivat.
- Am devenit din ce în ce mai puțin motivat.
- Motivația mea nu s-a schimbat.

Ți-au fost îndeplinite așteptările inițiale?

- Da, complet.
- Da, parțial.
- Nu, nu chiar.
- Nu, deloc.

Evaluează-ți nivelul actual la următoarele competențe de la 1 (foarte scăzut) la 5 (foarte ridicat):

Empatie	1	2	3	4	5
Solidaritate	1	2	3	4	5
Adaptabilitate și flexibilitate	1	2	3	4	5
Lucru în echipă	1	2	3	4	5
Planificare	1	2	3	4	5
Organizare	1	2	3	4	5
Relații interpersonale	1	2	3	4	5
Toleranță la presiune	1	2	3	4	5
Inițiativă	1	2	3	4	5
Responsabilitate	1	2	3	4	5
Învățare reciprocă	1	2	3	4	5

Cum te-au ajutat aceste activități în viața personală sau profesională?

- M-au ajutat să învăț noi abilități.
- M-au făcut să mă simt mai încrezător.
- M-au ajutat să lucrez mai bine cu ceilalți.
- Nu m-au ajutat prea mult.

Cum evaluezi platforma digitală în asociere cu activitățile față în față pentru dezvoltarea ta?

Cum ai evalua procesul de mentorat pe parcursul programului?

1 2 3 4 5

Cum te-ai simțit să-ți asumi responsabilități sau să conduci sarcini specifice? Poți numi o sarcină remarcabilă?

Cum a fost experiența de a lucra cu diferite grupuri țintă?

Ce planuri ai acum că programul s-a terminat?

- Continui să studiez sau să urmez cursuri.
- Caut un loc de muncă.
- Încep un nou proiect sau o nouă activitate de voluntariat.
- Să folosesc ceea ce am învățat în viața de zi cu zi.
- Nu sunt sigur/ă încă.

Ai alte întrebări sau comentarii?

Îți mulțumim foarte mult pentru timpul acordat!

4.3 ANEXE

CHESTIONAR DE FEEDBACK PENTRU STAGIARI CARE PARTICIPĂ LA PROIECTUL WORK, PLAY AND GROW - SFÂRȘITUL PROGRAMULUI

Vă rugăm să răspundeți la următorul chestionar, care își propune să evalueze experiența generală, impactul asupra competențelor și percepțiile programului la sfârșitul activităților.

Mulțumim.

Ți s-a schimbat motivația pe parcursul stagiului de practică?

- Am devenit din ce în ce mai motivat.
- Am devenit din ce în ce mai puțin motivat.
- Motivația mea nu s-a schimbat.

Ți-au fost îndeplinite așteptările inițiale?

- Da, complet.
- Da, parțial.
- Nu, nu chiar.
- Nu, deloc.

Evaluează-ți nivelul actual la următoarele competențe de la 1 (foarte scăzut) la 5 (foarte ridicat):

Empatie	1	2	3	4	5
Solidaritate	1	2	3	4	5
Adaptabilitate și flexibilitate	1	2	3	4	5
Lucru în echipă	1	2	3	4	5
Planificare	1	2	3	4	5
Organizare	1	2	3	4	5
Relații interpersonale	1	2	3	4	5
Toleranță la presiune	1	2	3	4	5
Inițiativă	1	2	3	4	5
Responsabilitate	1	2	3	4	5
Învățare reciprocă	1	2	3	4	5

Ce impact au avut activitățile asupra dezvoltării tale personale și profesionale?

- M-au ajutat să învăț noi abilități.
- M-au făcut să mă simt mai încrezător.
- M-au ajutat să lucrez mai bine cu ceilalți.
- Nu m-au ajutat prea mult.

Cum evaluezi platforma digitală în asociere cu activitățile la fața locului pentru dezvoltarea ta?

Cum ai evalua procesul de mentorat de care ai beneficiat în timpul stagiului de practică?

1 2 3 4 5

Cum te-ai simțit să-ți asumi responsabilități sau să conduci sarcini specifice? Poți numi o sarcină remarcabilă?

Cum a fost experiența ta de a lucra cu diferite grupuri țintă?

Ce planuri ai acum că s-a terminat stagiul de practică?

Care abilități tehnice au fost cele mai relevante sau pe care le-ai dezvoltat cel mai mult în timpul stagiului de practică?

Ai alte întrebări sau comentarii?

Îți mulțumim foarte mult pentru timpul acordat!

4.3 ANEXE

CHESTIONAR DE EVALUARE A EXPERIENȚEI DE CONDUCERE/SUPERVIZOR/MENTOR

Stimate coleg, în ultimele șase luni, ai jucat un rol cheie ca lider și mentor în cadrul proiectului „Work, Play, and Grow”. Chestionarul își propune să afle perspectiva ta asupra acestei experiențe. Răspunsurile tale sunt cruciale pentru noi, pentru a evalua succesul modelului implementat și pentru a concepe inițiative viitoare. Nu există răspunsuri corecte sau greșite; apreciem onestitatea și reflecția ta.

Instrucțiuni: Te rugăm să reflectezi asupra experienței tale din ultimele 6 luni și să evaluezi următoarele afirmații pe o scală de la 1 la 5, unde 1 = Ineficient / Total dezacord și 5 = Extrem de eficient / Total de acord.

Per total, experiența mea ca lider/supervizor în cadrul acestui proiect a fost una plină de satisfacții și pozitivă.

1 2 3 4 5

Simt că acest rol a contribuit semnificativ la propria mea dezvoltare profesională.

1 2 3 4 5

Sprijinul și structura oferite de proiect au fost adecvate pentru îndeplinirea atribuțiilor mele.

1 2 3 4 5

Cât de eficient te-ai simțit în stabilirea unei comunicări clare, deschise și motivante cu voluntarii și stagiarii?

1 2 3 4 5

Cât de eficient te-ai simțit în organizarea, delegarea și supravegherea muncii echipei de tineri?

1 2 3 4 5

Capacitatea mea de a media conflicte, de a promova munca în echipă și de a menține coeziunea grupului a fost adecvată.

1 2 3 4 5

Simt că am reușit să ajut tinerii să își identifice și să își dezvolte abilitățile non-tehnice.

1 2 3 4 5

Simt că am reușit să îndrum tinerii în dezvoltarea abilităților profesionale specifice domeniului lor.

1 2 3 4 5

Îndrumarea mea a fost utilă în a-i ajuta pe tineri să reflecteze asupra abilităților lor și să-și planifice următorii pași în carieră.

1 2 3 4 5

Cât de eficient te-ai simțit în îndrumarea tinerilor în planificarea și executarea propriilor activități și mini-proiecte?

1 2 3 4 5

Din perspectiva ta de lider, a fost metodologia gamificării un instrument util pentru menținerea motivației și concentrării tinerilor?

1 2 3 4 5

Acum sunt un lider/mentor mai complet și mai încrezător.

1 2 3 4 5

Dacă ai putea da un sfat unui viitor lider care va prelua același rol, care ar fi acela?

Într-un cuvânt, cum ai descrie aceste 6 luni în care ați condus proiectul „Work, Play and Grow”?

FOCUS GRUP – ÎNTREBĂRI DE ORIENTARE CREȘTEREA CAPACITĂȚII DE ORGANIZARE

Strategii de incluziune

- Ce strategii au fost folosite pentru asigurarea incluziunii în timpul activităților de voluntariat și stagiul de practică?
- Au existat momente specifice în care ai simțit că incluziunea a fost bine realizată? Și în care a eșuat?
- Cum ar putea fi îmbunătățit procesul de incluziune în proiectele viitoare?

Impactul comunității

- Cum a contribuit proiectul la rezolvarea problemelor comunității, precum discursul instigator la ură, obiceiurile nesănătoase sau lipsa practicilor sustenabile?
- Ai putea da exemple de momente în care proiectul a avut un impact real asupra comunității?

Provocări locale

- Ce provocări sociale sau culturale specifice există în comunitatea ta locală (de exemplu, refugiații din Polonia, criza economică, războaiele etc.)?
- Cum a abordat sau cum a încercat proiectul să răspundă acestor provocări?

Dezvoltare organizațională

- Cum a crescut sau s-a schimbat organizația pe parcursul proiectului?
- Ce ai observat în ceea ce privește structura, comunicarea sau implicarea?

Lucrul cu comunitatea

- Cum te-ai simțit lucrând direct cu oamenii din comunitatea locală?
- Au existat interacțiuni sau experiențe memorabile?

Sustenabilitatea și viitorul

- Cum ai vedea implementarea viitoare a acestor activități după finalizarea proiectului?
- Există practici sau metode care consideri că ar trebui continuate sau extinse?

Suport organizațional

- Cum te-ai simțit sprijinit(ă) de către organizație (de exemplu, informare, mentorat, monitorizare)?
- Au existat lacune în sprijin sau comunicare?

Dezvoltare personală și provocări

- Cu ce provocări personale te-ai confruntat în timpul proiectului? Cum le-ai depășit?
- Ce ai învățat despre tine în timpul acestei experiențe?

Învățări interpersonale și comunitare

- Ce ai învățat lucrând cu ceilalți - atât din echipa ta, cât și din comunitate?
- Cum s-a schimbat percepția ta asupra comunității de la începutul proiectului?



Consultați alte publicații:



**PROGRAM DE VOLUNTARIAT
GAMIFICAT**



**PROGRAM DE STAGII
GAMIFICAT**

Scopul principal al proiectului „Work, Play, Grow! Gamificarea programelor de voluntariat și stagii de practică pentru tineri” este de a dezvolta abilitățile profesionale ale tinerilor și ale lucrătorilor de tineret pentru o mai bună inserție pe piața muncii, prin programe inovatoare de voluntariat și stagii, utilizând gamificarea și instrumentele digitale ca metodologie nouă în domeniul educației non-formale.

