



# Model de învățare

PENTRU INCLUZIUNEA TINERILOR NEET PE PIAȚA MUNCII

Social  
Innovation   
Initiative



Co-funded by  
the European Union

Cofinanțat de Uniunea Europeană. Opiniile și punctele de vedere exprimate aparțin exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat poziția Uniunii Europene sau a Agenției Fondului Social European. Nici Uniunea Europeană, nici Autoritatea de Finanțare nu pot fi considerate responsabile pentru acestea.

## Livrabil 2.3

---

|              |                                                                                                                                                                                                      |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Realizat de: | Asociația Europeană pentru Inovare Socială, cu contribuții și sprijin din partea CESIE ETS, GrantXpert Consulting, Institutul pentru Dezvoltarea Antreprenorialului, Incoma, Municipality Botevgrad. |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

---

## YouthPioneer

Numărul proiectului: **ESF-SI-2023-SKILLS-01-0018**

Începerea proiectului: 1 decembrie 2024 - Durată: 24 luni



Copyright © 2025 | [Privacy policy](#)

Modelul de învățare YouthPioneer este distribuit în conformitate cu termenii [Licenței internaționale Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](#), care permite partajarea și adaptarea în scopuri necomerciale, cu condiția ca sursa să fie menționată în mod corespunzător și ca orice lucrări derivate să fie distribuite sub aceeași licență.

## CUPRINS

|                                                                                                                                                                     |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CAPITOLUL 1</b>                                                                                                                                                  | <b>7</b>  |
| <b>INTRODUCERE</b>                                                                                                                                                  | <b>7</b>  |
| <b>1.1 De ce acest model de învățare? Pentru cine este destinat?</b>                                                                                                | <b>10</b> |
| <b>1.2 Principii fundamentale</b>                                                                                                                                   | <b>10</b> |
| 1.2.1 Bazat pe practici dovedite                                                                                                                                    | 10        |
| 1.2.2 Colaborare între mai multe părți interesate                                                                                                                   | 10        |
| 1.2.3 Centrat pe tineri                                                                                                                                             | 10        |
| 1.2.4 Metodologie multidimensională                                                                                                                                 | 11        |
| 1.2.5 Beneficii pentru toți cei implicați                                                                                                                           | 11        |
| <b>1.3 Cum se utilizează acest document</b>                                                                                                                         | <b>12</b> |
| <b>1.4 Măsurile de protecție și siguranță a tinerilor</b>                                                                                                           | <b>14</b> |
| <b>1.5 Politica privind egalitatea de gen și nediscriminarea</b>                                                                                                    | <b>16</b> |
| <b>Referințe</b>                                                                                                                                                    | <b>17</b> |
| <b>CAPITOLUL 2</b>                                                                                                                                                  | <b>19</b> |
| Crearea unui ecosistem pentru oportunități de învățare la locul de muncă (WBL):<br>colaborări public-privat și implicarea părților interesate la mai multe niveluri | 19        |
| <b>2.1. Tipuri comune de învățare la locul de muncă în Europa</b>                                                                                                   | <b>19</b> |
| <b>2.2. Construirea de parteneriate mai puternice între sectorul public și cel privat și între mai multe părți interesate</b>                                       | <b>20</b> |
| <b>2.3. Cartografierea entităților interesate de gestionarea relațiilor și a nivelului de implicare</b>                                                             | <b>21</b> |
| 2.3.1 Tipuri de entități implicate                                                                                                                                  | 21        |
| 2.3.2 Niveluri de implicare                                                                                                                                         | 22        |
| <b>2.4. Implicarea entităților interesate</b>                                                                                                                       | <b>23</b> |
| 2.4.1 Cum să atragi și să menții angajamentul entităților interesate                                                                                                | 23        |
| 2.4.2 Elaborarea unor strategii de comunicare eficiente                                                                                                             | 24        |
| <b>2.5. Reunirea tuturor: organizarea unui eveniment de networking</b>                                                                                              | <b>25</b> |
| 2.5.1 Stabilirea unor obiective clare: Care este scopul evenimentului?                                                                                              | 25        |
| 2.5.2 Durata evenimentului, alegerea locației și amenajarea                                                                                                         | 25        |
| 2.5.3 Asigurarea unui angajament semnificativ                                                                                                                       | 26        |
| 2.5.4 Feedback și reflecție                                                                                                                                         | 26        |
| <b>2.6. Dialogul cu entitățile interesate prin mese rotunde</b>                                                                                                     | <b>26</b> |
| 2.6.1 Stabilirea unor obiective clare                                                                                                                               | 27        |
| 2.6.2 Pregătirea și urmărirea                                                                                                                                       | 27        |

|                                                                                                                                                          |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.6.3 Planul de acțiune: definirea pașilor și rolurilor concrete .....                                                                                   | 28        |
| <b>2.7. Stabilirea acordurilor și contractelor .....</b>                                                                                                 | <b>28</b> |
| 2.7.1 Memorandum de înțelegere.....                                                                                                                      | 29        |
| 2.7.2 Acord de împărțire a sarcinilor .....                                                                                                              | 29        |
| 2.7.3 Acord de parteneriat .....                                                                                                                         | 29        |
| <b>2.8. Listă de verificare.....</b>                                                                                                                     | <b>29</b> |
| <b>CAPITOLUL 3 Programul de mentorat .....</b>                                                                                                           | <b>31</b> |
| <b>3.1 Structurarea experienței WBL.....</b>                                                                                                             | <b>31</b> |
| 3.1.1 Procesul de integrare în trei etape.....                                                                                                           | 31        |
| 3.1.2 Ședințe regulate de mentorat.....                                                                                                                  | 32        |
| 3.1.3 Rolurile persoanelor implicate: mentorul lucrătorului de tineret, mentoratul, mentorul companiei, orice altă persoană (de exemplu, tutorele) ..... | 33        |
| 3.1.4 Elaborarea unui plan individual de dezvoltare pentru NEET .....                                                                                    | 33        |
| <b>3.2. Înainte de experiența de învățare la locul de muncă.....</b>                                                                                     | <b>34</b> |
| 3.2.1 Selectarea și pregătirea tinerilor NEET pentru învățarea la locul de muncă.....                                                                    | 34        |
| 3.2.2 Întâlnirea inițială: stabilirea unor așteptări realiste, obiective de învățare.....                                                                | 35        |
| 3.2.3 Selectarea și pregătirea mentorilor .....                                                                                                          | 35        |
| <b>3.3. În timpul experienței de învățare la locul de muncă .....</b>                                                                                    | <b>37</b> |
| 3.3.1 Monitorizarea și evaluarea mentorilor .....                                                                                                        | 37        |
| 3.3.2 Elaborarea și actualizarea planului individual de dezvoltare.....                                                                                  | 38        |
| 3.3.3 Asigurarea sprijinului pentru tinerii NEET.....                                                                                                    | 39        |
| <b>3.4. După experiența de învățare la locul de muncă .....</b>                                                                                          | <b>39</b> |
| 3.4.1 Evaluarea finală a dezvoltării personale și profesionale a tinerilor NEET .....                                                                    | 39        |
| 3.4.2 Încheierea relației de mentorat.....                                                                                                               | 40        |
| <b>3.5. Listă de verificare.....</b>                                                                                                                     | <b>41</b> |
| <b>Referințe .....</b>                                                                                                                                   | <b>42</b> |
| <b>CAPITOLUL 4 Învățarea experiențială prin proiectarea de proiecte și acțiuni<br/>antreprenoriale.....</b>                                              | <b>44</b> |
| <b>4.1. De ce proiectarea proiectelor – împluternicire prin experiență .....</b>                                                                         | <b>44</b> |
| <b>4.2. De la explorare la acțiune.....</b>                                                                                                              | <b>45</b> |
| <b>4.3. Desfășurarea sesiunilor de învățare.....</b>                                                                                                     | <b>45</b> |
| <b>4.4. Implicarea tinerilor .....</b>                                                                                                                   | <b>46</b> |
| <b>4.5. Noțiuni de bază privind proiectarea proiectelor – Ciclul unui proiect.....</b>                                                                   | <b>47</b> |
| 4.5.1 Analiza nevoilor pieței sau ale companiei care găzduiește WBL.....                                                                                 | 47        |
| 4.5.2 Identificarea ideii .....                                                                                                                          | 49        |

|                                                                                                            |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.5.3 Formularea ideii .....                                                                               | 50        |
| 4.5.4 Calendar și buget.....                                                                               | 51        |
| 4.5.5 Comunicarea proiectului .....                                                                        | 51        |
| 4.5.6 Crearea prezentării .....                                                                            | 52        |
| 4.5.7 Prezentarea finală și concursul de prezentări .....                                                  | 53        |
| 4.5.8 Cadrul de monitorizare și evaluare .....                                                             | 54        |
| <b>4.6. Listă de verificare.....</b>                                                                       | <b>55</b> |
| <b>CAPITOLUL 5 Adaptare și sustenabilitate pe termen lung.....</b>                                         | <b>57</b> |
| <b>5.1 Adaptarea modelului la contextul național și local.....</b>                                         | <b>57</b> |
| <b>5.2 Adaptarea la diferite tipuri de NEET .....</b>                                                      | <b>59</b> |
| <b>5.3 Conectarea cu strategiile locale de ocupare a forței de muncă și de implicare a tinerilor .....</b> | <b>61</b> |
| <b>5.4. Crearea de rețele de absolvenți pentru sprijin continuu .....</b>                                  | <b>62</b> |
| <b>5.6. Oportunități de finanțare și implicarea CSR.....</b>                                               | <b>63</b> |
| <b>5.7 O foaie de parcurs pentru scalabilitate și replicabilitate.....</b>                                 | <b>64</b> |
| <b>5.8 Listă de verificare .....</b>                                                                       | <b>65</b> |
| <b>Concluzie.....</b>                                                                                      | <b>66</b> |
| <b>ANEXĂ.....</b>                                                                                          | <b>68</b> |
| <b>Anexa 1: Model pentru strategia de colaborare public-privat.....</b>                                    | <b>68</b> |
| <b>Anexa 2: Model pentru cartografierea părților interesate .....</b>                                      | <b>69</b> |
| <b>Anexa 3: Instrumente și activități pentru un angajament semnificativ .....</b>                          | <b>70</b> |
| <b>Anexa 4: Model de plan de acțiune .....</b>                                                             | <b>74</b> |
| <b>Anexa 5: Model de plan individual de dezvoltare .....</b>                                               | <b>1</b>  |
| <b>Anexa 6: Jurnal de mentorat .....</b>                                                                   | <b>6</b>  |
| <b>Anexa 7: Formular de evaluare a persoanei mentorate .....</b>                                           | <b>7</b>  |
| <b>Anexa 8: Formular de satisfacție a persoanei mentorate.....</b>                                         | <b>9</b>  |



# Capitolul 1

INTRODUCERE



Co-funded by  
the European Union



## CAPITOLUL 1

### INTRODUCERE

Tinerii NEET (care nu sunt încadrați în educație, ocuparea forței de muncă sau formare profesională) reprezintă un grup divers de tineri din întreaga Uniune Europeană, fiecare dintre ei confruntându-se cu circumstanțe, obstacole și traiectorii de viață unice. În ciuda acestei diversități, tinerii NEET pot fi definiți în linii mari prin câteva caracteristici comune:

- Nu sunt angajați în prezent (adică [sunt șomeri](#) sau [inactivi](#) conform definiției [Organizației Internaționale a Muncii](#));
- Nu participă la niciun fel de formă de educație sau formare formală sau non-formală;
- Au, de obicei, vârste cuprinse între 15 și 29 de ani.

[Eurofound \(2016\)](#) clasifică tinerii NEET în mai multe subgrupuri pentru a reflecta această diversitate internă: cei care reintră în sistem (cei care intenționează să se întoarcă la studii sau la muncă), șomerii pe termen scurt, șomerii pe termen lung, tinerii cu o boală sau un handicap, tinerii descurajați sistemic și alții care nu se încadrează perfect în aceste categorii. Unii părăsesc școala înainte de termen, fără calificările sau sprijinul necesar pentru a-și continua studiile sau pentru a intra pe piața muncii. Alții se luptă să-și găsească primul loc de muncă din cauza lipsei de experiență, îndrumare sau oportunități, în special în zonele rurale sau defavorizate din punct de vedere economic. Problemele de sănătate mintală, responsabilitățile familiale sau rolurile de îngrijire, în special în rândul tinerelor femei, pot limita, de asemenea, accesul la muncă sau educație. Discriminarea, originea migratoare, handicapul sau apartenența la comunități marginalizate pot reduce și mai mult șansele lor de incluziune (Eurostat, 2025).

Situația variază de la o regiune la alta. În România, sărăcia rurală, accesul limitat la educație de calitate și efectele migrației forței de muncă reduc oportunitățile pentru tineri, în special pentru tinerele femei, care adesea au responsabilități familiale timpurii. În Italia, disparitățile regionale persistente, în special în sud, se intersectează cu sistemele de orientare profesională subdezvoltate și legăturile insuficiente între educație și piața muncii. În Grecia, rata ridicată a șomajului în rândul tinerilor, moștenirea crizei economice și provocările răspândite în materie de sănătate mintală contribuie la un sentiment de dezangajare și la reducerea oportunităților viitoare. Spania continuă să se confrunte cu inegalități regionale, unde dezavantajele structurale din zone precum Andaluzia și Extremadura sunt însoțite de oportunități limitate de angajare și de un nivel scăzut de încredere în programele publice (OCDE, 2024). Bulgaria se confruntă cu diviziuni puternice între mediul rural și cel urban, bariere în calea formării profesionale și discriminare persistentă care afectează tinerii romi și tinerele femei. În Cipru, mulți tineri NEET rămân invizibili în cadrul sistemelor naționale,

adesea neînregistrați sau deconectați după serviciul militar sau studiile superioare, ceea ce îngreunează activitățile de sensibilizare și sprijin.



**Figura1. Țările partenere YouthPioneer**

În ciuda realităților locale care variază de la o țară la alta, provocările cu care se confruntă tinerii NEET sunt recunoscute în întreaga Uniune Europeană și au fost lansate numeroase inițiative pentru a le aborda, chiar dacă amploarea și accentul variază de la o țară la alta. La nivelul UE, a fost stabilit un obiectiv de reducere a mediei NEET la 9 % până în 2030. În 2024, media UE era de 11,0 %, dar progresele sunt inegale: unele țări au atins deja obiectivul pentru 2030, în timp ce altele continuă să se confrunte cu provocări semnificative (Planul de acțiune privind pilonul european al drepturilor sociale, 2021).

Țări precum România, Bulgaria, Spania, Italia, Grecia și Cipru, reprezentate în cadrul parteneriatului YouthPioneer, continuă să raporteze rate ridicate sau moderat ridicate de tineri NEET (**TABELUL 1**).

| Bulgaria | Cipru | Grecia | Italia | România | Spania |
|----------|-------|--------|--------|---------|--------|
| 12,7     | 12,9  | 14,2   | 15,2   | 19,4    | 12     |

**Tabelul 1. Rata NEET (15-29 ani) (% , 2024). Sursa: Eurostat (2025)**

România are cea mai mare rată NEET din UE, de 19,4 %, aproape de patru ori mai mare decât cea a Țărilor de Jos. Situația diferă în funcție de diverși factori, cum ar fi sexul sau mediul. Tinerii din mediul rural sunt deosebit de dezavantajați: ratele NEET din zonele rurale au depășit cele din orașe cu peste 17 puncte procentuale în Bulgaria și cu aproape 19 puncte în România. În ciuda progreselor notabile înregistrate în reducerea ratelor NEET între 2014 și 2024, provocările persistă, în special în Grecia (-12,5 pp) și Bulgaria (-11,3 pp). Tinerii cu niveluri de educație scăzute sau medii, tinerele femei și cei proveniți din medii cu venituri scăzute sau din familii de migrați sunt afectați în mod disproporționat. În Grecia și Italia, de exemplu, ratele NEET în rândul tinerilor cu studii secundare superioare și post secundare non-terțiare depășesc 17 %, în timp ce tinerele femei din România au o probabilitate cu peste 11 puncte procentuale mai mare de a fi NEET decât tinerii de sex masculin (Eurostat 2025).



|         | Bulgaria | Cipru | Grecia   | Italia | România | Spania   |
|---------|----------|-------|----------|--------|---------|----------|
| Femei   | 14,8 (b) | 14,1  | 14,7 (b) | 16,6   | 25      | 12,1 (d) |
| Bărbați | 10,7 (b) | 11,7  | 13,8 (b) | 13,8   | 14      | 11,9 (d) |

**Tabelul 2. Rata NEET (15-29 ani), pe sexe (%), 2024). Sursa: Eurostat (2025). Legenda: (b) = întrerupere în seria temporală, (d) = definiție diferită.**

Aceasta este situația care a stat la baza inițiativei YouthPioneer. Finanțată de Fondul social european plus (FSE+), YouthPioneer este o inițiativă europeană menită să sprijine și să împuternicească tinerii cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani care nu sunt angajați, nu urmează studii și nu participă la formare profesională. Proiectul oferă o cale structurată, personalizată și testată pentru ca tinerii NEET să se reintegreze pe piața muncii și se inspiră din **succesul următoarelor inițiative:**

### **Jove Valor și YOPEVA**

Jove Valor a fost un program structurat de integrare profesională dezvoltat de Fundesplai și implementat în zona metropolitană a Barcelonei, cu scopul de a facilita tranziția tinerilor NEET către piața muncii prin intermediul unui contract profesional remunerat (6-12 luni) care combina experiența la locul de muncă, formarea formală, mentoratul și îndrumarea. Extinzând această inițiativă în Spania, Portugalia, Italia, România, Țările de Jos și Suedia, YOPEVA a introdus o metodologie multidimensională, cu mai mulți actori, implicând autoritățile publice, angajatorii și organizațiile comunitare. În continuare, YouthPioneer promovează implicarea mai multor actori în atragerea și menținerea tinerilor NEET pe piața muncii, stabilind un model replicabil și arătând importanța și impactul unei abordări coordonate.

### **Erasmus pentru tineri antreprenori (EYE) și StartUp2**

EYE se referă la un program transnațional de schimburi comerciale finanțat de UE, care sprijină antreprenorii aspiranți (cu un plan de afaceri sau cu mai puțin de trei ani de experiență) prin punerea lor în contact cu antreprenori gazdă experimentați dintr-o altă țară europeană sau parteneră, pentru o perioadă limitată de timp. StartUp2, deși se concentrează și pe antreprenariat, a sprijinit dezvoltarea competențelor transversale ale antreprenorilor noi și gazdă, prin formare la locul de muncă și consolidarea capacităților. YouthPioneer se inspiră din EYE și StartUp2 în ceea ce privește ideea de mentorat ghidat și învățare antreprenorială structurată, precum și utilizarea dezvoltării de proiecte ca instrument de consolidare a capacității de acțiune și a competențelor soft.

Organizațiile intermediare (IO) au jucat un rol crucial în intermediere, acordarea de finanțare și sprijin. În contextul YouthPioneer, EYE servește ca sursă de inspirație pentru mentoratul antreprenorial.

### **REBUILD**

O inițiativă de împuternicire a tinerilor care vizează îmbunătățirea angajamentului civic, a capacității de proiectare a proiectelor și a participării la tranziția verde în rândul tinerilor NEET și al tinerilor marginalizați în contextul post-COVID-19. Instrumentele sale principale au inclus un ghid de facilitare pas cu pas pentru lucrătorii cu tinerii și un manual care le oferă tinerilor competențe de proiectare, implementare și comunicare a proiectelor, servind ca o bază solidă pentru structurarea fazei de proiectare a modelului YouthPioneer.

**YouthPioneer reunește ideile din aceste inițiative anterioare și se bazează pe lecțiile învățate pentru a crea un model care poate fi adaptat și reutilizat în diferite contexte.** Acesta nu urmărește să impună o singură modalitate de lucru, ci oferă mai degrabă un punct de plecare solid pentru elaborarea de strategii locale care ajută tinerii NEET să se reconecteze la piața muncii. Modelul încurajează flexibilitatea și adaptarea la diferențele culturale și contextuale.

Încurajăm cititorii să exploreze proiectele menționate mai sus și să utilizeze ceea ce este cel mai relevant pentru realitatea locală. Fie că sunt surse de inspirație, fie că completează ceea ce oferă YouthPioneer, aceste abordări pot oferi sprijin în construirea unui model adaptat contextului local.

## 1.1 DE CE ACEST MODEL DE ÎNVĂȚARE? PENTRU CINE ESTE DESTINAT?

Modelul de învățare YouthPioneer (YLM) a fost dezvoltat pentru a oferi o abordare flexibilă, colaborativă și testată în lucrul cu tinerii NEET. Acesta oferă îndrumări practice și instrumente pentru autoritățile locale, ONG-uri, organizații de tineret, educatori și angajatori care doresc să implementeze programul YouthPioneer.

Modelul este deosebit de relevant pentru cei care lucrează în:

- Servicii și activități de sensibilizare pentru tineri
- Programe locale de ocupare a forței de muncă sau de incluziune socială,
- Educație non-formală și formare profesională, și
- Responsabilitatea socială a întreprinderilor (CSR) și implicarea sectorului privat.

## 1.2 Principii fundamentale

### 1.2.1 BAZAT PE PRACTICI DOVEDITE

YouthPioneer se inspiră din alte inițiative europene de succes (menționate anterior), care au demonstrat un impact pozitiv în sprijinirea tinerilor NEET pentru a-și continua studiile sau a intra pe piața muncii. Acestea sunt menționate de mai multe ori în document, ori de câte ori sunt relevante.

### 1.2.2 COLABORAREA ÎNTRE MAI MULTE PĂRȚI INTERESATE

YouthPioneer reunește instituții publice, întreprinderi și organizații din sectorul terțiar pentru a crea și implementa soluții în comun. Acest model promovează responsabilitatea comună și sisteme de sprijin mai puternice și durabile pentru tinerii NEET.

### 1.2.3 CENTRAT PE TINERI

Programul pune în centrul său nevoile, interesele și aspirațiile tinerilor. Acesta recunoaște diversitatea tinerilor NEET și promovează o abordare personalizată și flexibilă, susținută de planuri de dezvoltare individualizate. Mentoratul individual este o piatră de temelie a acestei abordări, la fel ca și implicarea lucrătorilor de tineret în calitate de mentori și a organizațiilor de tineret în calitate de medii de învățare.

#### 1.2.4 METODOLOGIE MULTIDIMENSIONALĂ

YouthPioneer integrează trei componente de bază:



- **Mentorat**, îndrumare și sprijin centrate pe nevoile și obiectivele tinerilor NEET, astfel cum au fost definite împreună la începutul mentoratului și în funcție de evoluția pe parcursul programului.
- **Învățarea la locul de muncă (Work Based Learning)**, învățare experiențială supravegheată și concepută (învățarea prin practică) în medii profesionale care fac legătura între aspirațiile personale și potențialele parcursuri profesionale.
- **Conceperea de proiecte antreprenoriale**, în urma unei formări practice care le oferă tinerilor NEET instrumentele și mentalitatea necesare pentru a crea, planifica și prezenta propriile inițiative și pentru a transforma ideile în proiecte structurate, introducând antreprenoriatul ca o carieră viabilă.

#### 1.2.5 BENEFICII PENTRU TOȚI CEI IMPLICAȚI

YouthPioneer creează valoare reciprocă pentru toți actorii implicați:

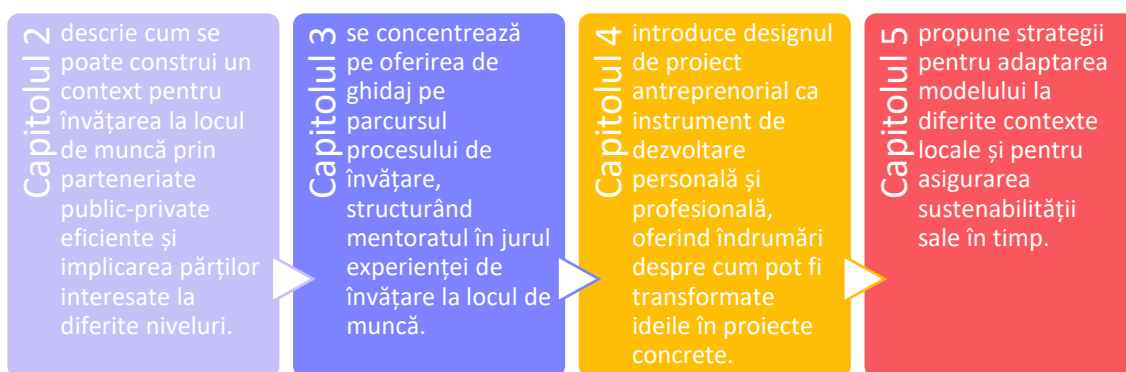
- Oferă oportunități practice, dezvoltare personală, un sentiment reînnoit de scop și o mai mare capacitate de inserție profesională pentru tinerii NEET.
- Completează acțiunile de responsabilitate socială corporativă, permite companiilor și angajatorilor să modeleze dezvoltarea tinerilor și consolidează rolul lor ca actori incluzivi.
- Se bazează pe eforturile existente ale instituțiilor publice și comunităților locale de a aborda șomajul în rândul tinerilor, de a promova învățarea pe tot parcursul vieții și de a îmbunătăți

cooperarea între sectoare. În același timp, sprijină dezvoltarea locală prin consolidarea legăturilor dintre tineri și comunitățile lor, încurajând participarea și contribuind la economii locale mai incluzive și mai durabile.

### 1.3 CUM SE UTILIZEAZĂ ACEST DOCUMENT

Acest ghid este conceput pentru a ajuta cititorii să înțeleagă, să adapteze și să pună în aplicare modelul de învățare YouthPioneer în contextul lor local, indiferent dacă fac parte dintr-o organizație de tineret, o municipalitate, o companie sau un furnizor de servicii educaționale. Acesta oferă:

- O structură pas cu pas a modelului YouthPioneer, de la construirea de parteneriate, la mentorat și organizarea unui program de învățare experiențială.
- Exemple și instrumente extrase din inițiative europene testate.
- Sfaturi practice pentru a sprijini planificarea, implementarea și adaptarea, precum și evaluarea rezultatelor.



Fiecare secțiune are rolul de a ajuta cititorii să adapteze programul YouthPioneer la propriul context.

Documentul poate fi citit de la început până la sfârșit sau se poate naviga direct la capitolele cele mai relevante pentru rolul sau nevoile echipei de implementare. Fiecare capitol include o **listă de verificare a gradului de pregătire** pentru a ajuta cititorii să evalueze situația actuală a organizației lor. Pentru detalii mai concrete despre etapele, procesele și rolurile părților interesate din cadrul YouthPioneer, vă rugăm să consultați **Planul de acțiune YouthPioneer**, care completează acest model de învățare.

★ **Mobilizare și implicare**

Pentru tinerii NEET, autorități locale, companii și sectorul terțiar – evenimente de networking și mese rotunde.

★ **Mentorat**

Elaborarea Planurilor Individuale de Dezvoltare și sesiuni de mentorat individuale.

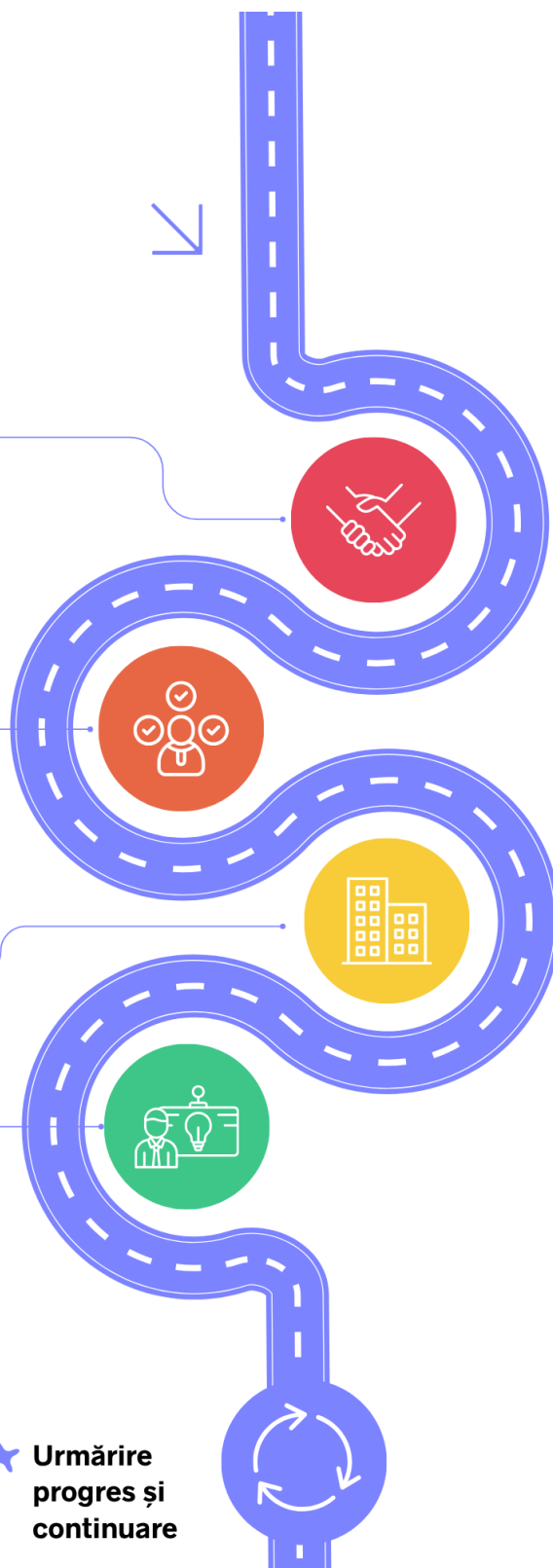
★ **Învățare la locul de muncă**

Plasament de 3 luni în cadrul organizațiilor gazdă.

★ **Design și prezentare de proiect**

Proiectarea unei idei de proiect și prezentarea acesteia.

★ **Urmărire progres și continuare**



## 1.4 MĂSURI DE PROTECȚIE ȘI SIGURANȚĂ A TINERILOR

*Pentru tinerii NEET sub 18 ani implicați în activitățile YouthPioneer*

### 1. Definiție și raționament

#### 1.1 Cine este minor?

În conformitate cu Convenția ONU privind drepturile copilului (1989), YouthPioneer recunoaște toate persoanele cu vârsta sub 18 ani ca fiind minori. Inițiativa este concepută pentru tinerii cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani, prin urmare participanții cu vârsta sub 18 ani au dreptul la măsuri de protecție suplimentare, deoarece aparțin unui grup vulnerabil.

#### 1.2 De ce este importantă protecția

Minorii care nu urmează o formă de învățământ, nu au un loc de muncă și nu participă la programe de formare profesională se pot confrunta deja cu provocări precum excluziunea socială, sărăcia, sprijinul familial limitat, migrația sau discriminarea. YouthPioneer se angajează să se asigure că toate activitățile proiectului care implică minori se desfășoară într-un mediu sigur, incluziv și respectuos, fără pericole, neglijare sau abuzuri.

### 2. Principii fundamentale de protecție

Echipa de implementare a programului YouthPioneer respectă următoarele principii de protecție:

- Prevenirea abuzului, exploatării și comportamentului dăunător este o responsabilitate comună la toate nivelurile proiectului (toleranță zero); deși nu putem controla ceea ce se întâmplă în cadrul companiilor gazdă, asigurăm măsuri de protecție prin intermediul unei persoane de contact desemnate, al unui protocol semnat privind protecția copiilor și al monitorizării continue a stării de bine a fiecărui tânăr.
- Transparență, responsabilitate și raportarea la timp a problemelor.
- Respectarea vieții private, a demnității și a capacității în evoluție a minorului.
- Angajamentul față de o implicare incluzivă, bazată pe drepturi.

### 3. Roluri și responsabilități

#### 3.1 Ofițer local pentru siguranța copiilor

Fiecare entitate coordonatoare a programului trebuie să numească un responsabil local pentru siguranța copiilor, care să monitorizeze respectarea politicilor naționale și a politicilor YouthPioneer privind protecția copiilor și să colaboreze cu autoritățile responsabile de protecția copiilor, atunci când este necesar.

#### 3.2 Supraveghere la nivel de program

Fiecare entitate organizatoare este pe deplin responsabilă pentru punerea în aplicare a măsurilor de protecție în conformitate cu legislația națională și politicile instituționale. Organizația coordonatoare se asigură că măsurile sunt aliniate la nivelul tuturor actorilor implicați, că bunele practici sunt împărtășite și că întrebările sau preocupările punctuale sunt abordate. Tot personalul și voluntarii care lucrează direct cu minori trebuie să fie informați cu privire la măsurile de protecție înainte de a se angaja în activitățile YouthPioneer.



#### 4. Comportament sigur și bune practici

Toți membrii personalului programului, mentorii, formatorii, voluntarii și personalul asociat trebuie:

- Să trateze toți minorii cu respect, demnitate și corectitudine.
- Să se abțină de la comportamente fizice, emoționale sau sexuale necorespunzătoare.
- Să evite comunicarea privată cu minorii în afara canalelor oficiale și aprobate.
- Nu se angajeze în activități de mentorat sau legate de proiect în timp ce se află sub influența drogurilor sau alcoolului.
- Să partajeze fotografii, videoclipuri sau povești personale ale minorilor numai cu acordul prealabil scris al unui tutore legal.
- Respectați dreptul minorului de a renunța la activități în orice moment, fără presiuni sau consecințe.

#### 5. Consimțământ și participare

Înainte de a implica un minor în activitățile proiectului:

- Trebuie obținut consimțământul informat în scris din partea tutorelui legal al acestuia.
- Este necesar și consimțământul minorului, respectând dreptul acestuia de a înțelege și de a fi de acord.
- Trebuie obținut un consimțământ separat pentru utilizarea fotografiilor, videoclipurilor sau datelor personale.
- Formularele de consimțământ trebuie să menționeze în mod clar scopul și domeniul de aplicare al activității, precum și dreptul minorului de a se retrage în orice moment.

#### 6. Raportare și răspuns

În cazul suspiciunii sau raportării unui abuz:

- Preocupările trebuie raportate imediat unui membru al echipei locale YouthPioneer. Ca alternativă, raportarea poate fi făcută către autoritățile externe și obiective relevante – o listă de contacte utile ar trebui să fie împărtășită tinerilor (organizații de sprijin pentru copii, linie de asistență pentru copii, asistenți sociali etc.).
- Toate raportările vor fi tratate în mod confidențial și gestionate într-un mod care să protejeze demnitatea, siguranța și bunăstarea emoțională a tânărului.
- Fiecare incident va fi documentat și urmărit în conformitate cu procedurile instituționale, acordându-se o atenție deosebită evitării unor prejudicii suplimentare, retraumatizării sau învinuirilor nedrepte.

## 1.5 POLITICA PRIVIND EGALITATEA DE GEN ȘI NEDISCRIMINAREA

În cadrul construirii de parteneriate public-privat și cu multiple părți interesate, precum și în cadrul organizării și implementării de acțiuni, este important să se adopte o abordare bazată pe egalitatea de gen și nediscriminare. Acest lucru trebuie realizat prin luarea unei serii de măsuri în toate fazele, care să asigure că nevoile specifice ale fiecărei persoane implicate sunt luate în considerare și respectate și să garanteze accesul acestora la toate oportunitățile oferite, printre care se numără:

- Organizarea de evenimente, cursuri de formare, reuniuni și orice altă acțiune într-un mod care să permită o participare echilibrată din punct de vedere al genului, nediscriminatorie și incluzivă
- Includerea de sesiuni privind diversitatea, egalitatea și incluziunea pentru toate părțile interesate și grupurile țintă implicate în orice tip de acțiune organizată, precum și pentru personalul intern care lucrează în organizație și realizează astfel de acțiuni
- Alegerea unor facilități care să asigure accesul persoanelor cu mobilitate redusă
- Adoptarea unei abordări centrate pe persoană, prin incorporarea analizei de gen, diversitate și incluziune în planificarea, proiectarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea tuturor activităților
- Asigurarea faptului că actorii și organizațiile externe implicate, precum și grupurile țintă selectate, urmează o abordare bazată pe egalitatea de gen și nediscriminare, încă din procesul de selecție
- Utilizarea unui limbaj incluziv și neprejudicat în toate comunicările interne și externe cu toate părțile interesate și grupurile țintă
- Utilizarea reprezentării vizuale și audio incluzive (de exemplu, includerea subtitrărilor pentru persoanele cu deficiențe de auz, utilizarea imaginilor fără drepturi de autor, includerea transcrierii audio pentru persoanele cu deficiențe de vedere etc.)
- Echilibrarea participării tuturor grupurilor de persoane la toate acțiunile și activitățile, precum și la selecția personalului intern care lucrează în organizație și la punerea în aplicare a acestor acțiuni și activități

În cele din urmă, poate fi util și recomandabil să existe o politică de egalitate de gen și nediscriminare, cu toate măsurile clar stipulate, care să fie prezentată tuturor actorilor implicați în fiecare etapă și pe care toți trebuie să o respecte.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Lista măsurilor care trebuie luate este doar orientativă, putând și trebuind să se adauge alte măsuri în cazul în care se constată o lipsă.

## REFERINȚE

OCDE (2024). *Crearea de locuri de muncă și dezvoltarea economică locală 2024: Note de țară – Spania*. Publicații OCDE. Disponibil la: [https://www.oecd.org/en/publications/job-creation-and-local-economic-development-2024-country-notes\\_ad2806c1-en/spain\\_ca8409d1-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/job-creation-and-local-economic-development-2024-country-notes_ad2806c1-en/spain_ca8409d1-en.html)

Eurostat (2025). *Tinerii care nu sunt nici încadrați profesional, nici încadrați în învățământ sau formare profesională, în funcție de sex, vârstă și statut profesional* [Set de date]. Comisia Europeană. Disponibil la: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat\\_lfse\\_20/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_20/default/table?lang=en)

Comisia Europeană (2021). *Planul de acțiune privind pilonul european al drepturilor sociale*. Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene. Disponibil la: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>

Eurostat (2025). *Statistici privind tinerii care nu sunt angajați și nu urmează studii sau formare profesională*. Comisia Europeană. Disponibil la: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics\\_on\\_young\\_people\\_neither\\_in\\_employment\\_nor\\_in\\_education\\_or\\_training](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training)



# Capitolul 2

CREAREA UNUI ECOSISTEM PENTRU OPORTUNITĂȚI DE ÎNVĂȚARE LA LOCUL DE MUNCĂ (WBL): COLABORĂRI PUBLIC-PRIVAT ȘI IMPLICAREA PĂRȚILOR INTERESATE LA MAI MULTE NIVELURI



Co-funded by  
the European Union

## CAPITOLUL 2

Crearea unui ecosistem pentru oportunități de învățare la locul de muncă (WBL): colaborări public-privat și implicarea părților interesate la mai multe niveluri

### 2.1. TIPURI COMUNE DE ÎNVĂȚARE LA LOCUL DE MUNCĂ ÎN EUROPA

Învățarea la locul de muncă (WBL) este o abordare educațională care integrează experiența practică de lucru cu învățarea formală. Aceasta permite cursanților să dezvolte abilități, cunoștințe și o atitudine profesională prin intermediul mediilor reale de lucru. Această metodă face legătura între teorie și practică, făcând educația mai relevantă pentru cerințele pieței muncii.

Învățarea la locul de muncă nu se referă doar la dobândirea de competențe tehnice, ci și la competențe soft: înțelegerea culturii la locul de muncă, învățarea despre munca în echipă, comunicare și responsabilitate, consolidarea încrederii și a motivației și conectarea aspirațiilor personale cu parcursurile profesionale existente sau noi.

În Europa, învățarea bazată pe muncă ia diverse forme. Tipurile comune includ:

- **Uceniciile:** programe structurate în care cursanții își împart timpul între învățarea la școală și munca remunerată într-o companie. Uceniciile conduc adesea la calificări formale și sunt bine integrate în sistemele naționale de învățământ din multe țări europene.
- **Stagii:** stagii de scurtă durată, în general pentru studenți universitari sau absolvenți recenti, adesea voluntare. Acestea oferă tinerilor experiență practică și oportunități de networking, dar pot să nu facă parte dintr-o calificare formală.
- **Plasamente profesionale:** experiență practică de muncă care face parte integrantă dintr-un program formal de învățământ școlar sau de formare profesională (cum ar fi EFP). Acestea sunt de obicei obligatorii, mai lungi decât stagiile și legate de rezultate specifice ale învățării necesare pentru o calificare.
- **Job shadowing:** oportunități pe termen scurt de a observa profesioniști în activitatea lor zilnică. Adesea utilizate pentru a ajuta tinerii să exploreze posibile cariere.
- **Colaborarea bazată pe proiecte:** parteneriate între furnizorii de educație și companii în cadrul cărora cursanții lucrează la proiecte reale sau la provocări stabilite de angajatori.

Structura și accentul pus pe WBL variază de la o țară europeană la alta, reflectând diferențele dintre sistemele de învățământ, nevoile pieței muncii și cadrele de politică. În ciuda acestor diferențe naționale, la nivel european se recunoaște din ce în ce mai mult, de exemplu prin inițiative ale UE precum Alianța europeană pentru ucenicii<sup>2</sup> și recomandările CEDEFOP<sup>3</sup>, că WBL este un instrument puternic pentru a ajuta tinerii să facă tranziția către piața muncii. Acesta permite cursanților să dobândească competențe tehnice, dar, la fel de important, să dezvolte competențe transversale, cum ar fi comunicarea, munca în echipă, rezolvarea problemelor, adaptabilitatea și înțelegerea culturii la

<sup>2</sup> Alianța Europeană pentru Ucenicii (EAfA): o inițiativă a UE care promovează calitatea, oferta și imaginea ucenicilor în întreaga Europă și sprijină parteneriatele între guverne, întreprinderi și furnizorii de servicii educaționale.

<sup>3</sup> CEDEFOP: Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale; o agenție a UE care oferă cercetare, analiză și sprijin politic pentru îmbunătățirea sistemelor de EFP și alinierea acestora la nevoile pieței muncii din întreaga Europă.

locul de muncă. Angajatorii apreciază foarte mult aceste calități, care contribuie adesea la succesul pe termen lung în câmpul muncii.

## 2.2. CONSTRUIREA DE PARTENERIATE PUBLIC-PRIVAT ȘI MULTI-STAKEHOLDER MAI PUTERNICE

O rețea puternică de părți interesate este esențială pentru realizarea de proiecte eficiente la mai multe niveluri. YouthPioneer, de exemplu, reunește actori din diferite sectoare, organisme publice, companii, ONG-uri, organizații de tineret și lucrători de tineret, care contribuie fiecare în mod diferit la sprijinirea tinerilor NEET în drumul lor către ocuparea unui loc de muncă.

Care ar putea fi rolurile acestor actori multipli? Instituțiile publice ar putea furniza finanțarea, cadrele și coordonarea necesare pentru a crea și susține oportunități de învățare la locul de muncă. Companiile pot oferi medii de lucru reale și oportunități pentru tineri de a dobândi experiență practică. ONG-urile și organizațiile de tineret sunt capabile să ajungă la tinerii NEET, să angajeze participanți, să ofere îndrumare și să asigure sprijin continuu înainte, în timpul și după plasamente. Lucrătorii de tineret joacă un rol de prim plan în mentoratul și responsabilizarea participanților pe tot parcursul procesului (aceste roluri sunt explorate mai detaliat în secțiunea următoare).

O abordare multistakeholder și multi-actor este deosebit de valoroasă, deoarece creează un sistem de sprijin mai holistic și mai flexibil. Atunci când instituțiile, companiile și actorii din sectorul terțiar colaborează, ei pot combina punctele forte, experiența și cunoștințele lor. În acest fel, activitățile WBL nu sunt dezvoltate izolat, ci sunt conectate la oportunități reale de angajare și susținute de un ecosistem mai larg.

Experiența Jove Valor și YOPEVA (menționată în introducere) arată cum pot funcționa astfel de parteneriate. Proiectul a utilizat un model Triple Helix, implicând centre de formare profesională, angajatori și organisme publice. Pe baza acestui model, YouthPioneer extinde această abordare prin introducerea unui al patrulea actor: **sectorul terțiar**. Acest al patrulea actor include ONG-uri, organizații de tineret și lucrători de tineret, care aduc cunoștințe și experiență esențiale din lucrul direct cu tinerii, în special cu cei care se confruntă cu bariere suplimentare în calea ocupării unui loc de muncă. Implicarea lor contribuie la asigurarea faptului că proiectul rămâne incluziv, flexibil și receptiv la provocările reale cu care se confruntă tinerii NEET. ONG-urile și organizațiile de tineret joacă un rol crucial în sensibilizare, implicare și sprijin continuu, în timp ce lucrătorii de tineret oferă îndrumare practică și ajută tinerii să reflecteze asupra dezvoltării lor pe parcursul procesului WBL.

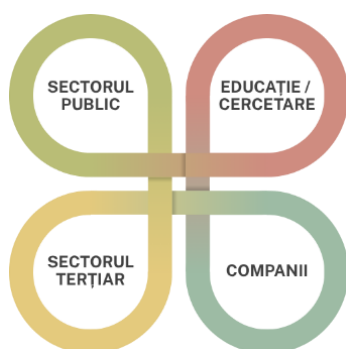


Figura2. Modelul Quadruple Helix

Deși tinerii nu sunt întotdeauna considerați actori formali în acest model, ei sunt principalii beneficiari, iar implicarea lor activă în conturarea inițiativei este esențială. Consultarea lor prin intermediul consultărilor, sesiunilor de feedback și activităților participative asigură că proiectul reflectă nevoile și aspirațiile lor reale. Această abordare participativă este explorată mai detaliat în secțiunea următoare, intitulată „ ” (Modelul Quadruple Helix), unde sunt definite mai detaliat rolurile societății civile și implicarea tinerilor.

În cadrul YouthPioneer, parteneriatele între organismele publice, angajatori, organizațiile de tineret și lucrătorii de tineret asigură că tinerii NEET nu numai că au acces la stagii WBL, ci și că primesc sprijinul de care au nevoie pentru a reuși, de la mentorat și

orientare profesională până la competențe practice la locul de muncă. Această cooperare contribuie, de asemenea, la consolidarea durabilității proiectului și la îmbunătățirea rezultatelor sale pe termen lung.

Pentru a sprijini colaborarea eficientă între actorii publici și privați, se recomandă elaborarea unei strategii simple de colaborare public-privat la nivel local sau la nivelul proiectului. În [anexa 1](#) este furnizat un model pentru a ajuta partenerii să își definească obiectivele comune, contribuțiile, activitățile comune și mecanismele de coordonare.

### 2.3. CARTOGRAFIEREA PĂRȚILOR INTERESATE PENTRU GESTIONAREA RELAȚIILOR ȘI A NIVELULUI DE IMPLICARE

Stabilirea unei colaborări semnificative între diferite părți interesate necesită o înțelegere clară a actorilor implicați și a modului în care aceștia contribuie la obiectivele proiectului. Cartografierea părților interesate ([anexa 2](#)) este un prim pas esențial în acest proces. Aceasta permite echipelor de proiect să identifice părțile interesate relevante, să clarifice rolurile și interesele acestora și să determine cele mai eficiente modalități de implicare a acestora. Este un proces continuu, care ar trebui revizuit pe măsură ce proiectul evoluează.

#### 2.3.1 TIPURI DE ENTITĂȚI IMPLICATE

##### COMPANII ȘI ANGAJATORI (MICI, MIJLOCII ȘI MARI)

Întreprinderile, indiferent dacă sunt mici, mijlocii sau mari, pot oferi medii de lucru reale în care tinerii NEET pot dezvolta competențe relevante. Dimensiunea companiei influențează adesea amploarea și structura oportunităților pe care le oferă. Întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) pot oferi experiențe de învățare mai personalizate și mai versatile, în timp ce corporațiile mai mari pot oferi programe de formare structurate, adesea bine susținute. Pe de altă parte, companiile nu numai că oferă tinerilor experiență practică, ci investesc și în forța de muncă viitoare, asigurându-se că competențele potențialilor lor angajați se aliniază nevoilor companiilor.

##### AUTORITĂȚILE LOCALE ȘI ORGANISMELE PUBLICE (MUNICIPALITĂȚI, SERVICII DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ)

Autoritățile locale și organismele publice, cum ar fi municipalitățile și serviciile de ocupare a forței de muncă, joacă un rol esențial în identificarea tinerilor NEET, oferindu-le îndrumare și punându-i în legătură cu oportunități de învățare la locul de muncă. Aceste organisme sunt adesea responsabile de finanțarea și supravegherea inițiativelor precum programele de ocupare a forței de muncă pentru tineri, programele de ucenicie sau inițiativele de stagiu care vizează crearea de căi de acces la ocuparea forței de muncă pentru tineri. În unele cazuri, acestea pot gestiona proiecte naționale sau regionale de sprijinire a ocupării forței de muncă care vizează în mod specific tinerii NEET. Cu toate acestea, resursele limitate, constrângerile birocratice și coordonarea fragmentată pot împiedica acordarea unui sprijin consecvent. Colaborarea strânsă cu angajatorii, ONG-urile și lucrătorii de tineret ajută organismele publice să depășească aceste provocări și să asigure căi mai eficiente de acces pe piața muncii pentru tineri.

##### ONG-URI ȘI ORGANIZAȚII DE TINERET



ONG-urile și organizațiile de tineret sprijină tinerii care se confruntă cu obstacole suplimentare, cum ar fi excluziunea socială sau lipsa calificărilor. Aceste organizații acționează adesea ca intermediari, ajutând la conectarea tinerilor NEET cu angajatorii și facilitând accesul la oportunități de învățare la locul de muncă. Implicarea lor este deosebit de importantă în cazul în care serviciile publice sunt limitate, asigurând accesul tinerilor la programe care promovează incluziunea și egalitatea de șanse.

## LUCRĂTORII DE TINERET (MENTORI)

Lucrătorii cu tinerii oferă îndrumare directă și individualizată pentru tinerii NEET pe parcursul întregii lor experiențe WBL. Sprijinul lor începe chiar înainte de plasare, ajutând tinerii să-și exploreze aspirațiile, să-și identifice punctele forte și să-și stabilească obiective realiste. În timpul experienței WBL, ei pot oferi îndrumare personalizată, pot efectua evaluări periodice pentru a se asigura că parcursul rămâne aliniat cu dezvoltarea tânărului și îi pot sprijini în depășirea provocărilor de la locul de muncă. Lucrătorii de tineret oferă, de asemenea, sprijin emoțional, ajută la consolidarea încrederii și a motivației și se asigură că fiecare experiență WBL este adaptată nevoilor individuale. După plasare, ei îi ajută pe participanți să reflecteze asupra a ceea ce au făcut și au învățat, ajutându-i să tragă concluzii și să definească pașii următori. Rolul lor este esențial pentru a face din WBL o experiență pozitivă, semnificativă și durabilă pentru tinerii NEET.

## INSTITUȚII DE ÎNVĂȚĂMÂNT ȘI FORMARE

Școlile profesionale și centrele de formare sunt esențiale pentru conectarea tinerilor la piața muncii prin programe WBL. Acestea se asigură că formarea este aliniată la cerințele companiilor și oferă studenților VET competențele și calificările necesare pentru angajare. Pentru tinerii care se confruntă cu bariere în calea angajării, aceste centre oferă, de asemenea, căi de reintegrare în educație și formare continuă. Ele ajută la identificarea potențialilor participanți NEET, evaluează pregătirea lor pentru WBL și îi potrivesc cu întreprinderi și oportunități adecvate.

Dincolo de educația formală, instituțiile profesionale oferă sesiuni de formare și orientare care pregătesc tinerii NEET pentru stagii de practică și pentru așteptările de la locul de muncă. În acest fel, ele servesc ca punte între sistemul de învățământ și piața muncii, ajutând tinerii să dezvolte competențele practice necesare pentru a reuși în carierele alese.

## TINERII

Tinerii se află în centrul procesului WBL. WBL este cel mai eficient atunci când tinerii își asumă responsabilitatea pentru propria învățare. Cu toate acestea, cei care se confruntă cu obstacole în calea ocupării unui loc de muncă se luptă adesea cu o stimă de sine scăzută, o educație limitată sau circumstanțe de viață complexe, ceea ce poate îngreuna implicarea lor. În acest context, sprijinul lucrătorilor de tineret sau al mentorilor este esențial, deoarece aceștia îi ajută pe tineri să depășească aceste provocări și îi încurajează să continue participarea.

### 2.3.2 NIVELURI DE IMPLICARE

Nu toate părțile interesate vor avea același nivel de implicare pe parcursul proiectului. Cartografierea nivelurilor de implicare ajută la clarificarea așteptărilor și asigură că fiecare partener contribuie acolo unde poate avea cel mai mare impact.

Categoriile tipice includ:

1. Parteneri principali: implicați în proiectarea proiectului, luarea deciziilor strategice, finanțare și planificare pe termen lung

2. Parteneri de execuție: implicați direct în execuția proiectului
3. Parteneri de sprijin: contribuie cu servicii sau resurse specializate
4. Influențatori și facilitatori: ajută la crearea unui mediu favorabil, promovează proiectul sau influențează politicile relevante (de exemplu, camere de comerț, autorități regionale, ministere ale educației)

Odată ce principalii actori sunt identificați și nivelurile lor de implicare sunt clarificate, următorul pas este să îi implicăm activ și să cultivăm o colaborare puternică și durabilă pe tot parcursul proiectului (consultați [anexa 2](#) pentru modelul de cartografiere a actorilor).

## 2.4. IMPLICAREA PĂRȚILOR INTERESATE

Relațiile solide și bine gestionate cu toate părțile interesate sunt esențiale pentru susținerea unor stagii de practică și proiecte de colaborare eficiente. Provocarea constă în atragerea partenerilor, demonstrarea valorii implicării lor și menținerea angajamentului acestora prin alinierea obiectivelor proiectului la interesele lor.

### 2.4.1 CUM SĂ ATRAGI ȘI SĂ MENȚII ANGAJAMENTUL PĂRȚILOR INTERESATE

Părțile interesate sunt mai susceptibile să rămână implicate atunci când văd beneficii reciproce clare:

- Companiile obțin acces la un rezervor de talente diversificat și calificat și la oportunități de a modela dezvoltarea forței de muncă.
- Autoritățile locale pot promova obiective sociale și economice, cum ar fi reducerea șomajului în rândul tinerilor și sprijinirea întreprinderilor locale.
- ONG-urile și organizațiile de tineret pot promova misiunile lor în ceea ce privește înfăptuirea și incluziunea tinerilor.
- Lucrătorii cu tinerii beneficiază de creștere profesională și de o capacitate sporită de a sprijini tinerii.

Recunoașterea publică a contribuțiilor părților interesate, prin buletine informative, rețele sociale și evenimente, le consolidează rolul și subliniază importanța lor în proiect.

Oferirea de oportunități de consolidare a capacităților și de networking, cum ar fi ateliere de formare și evenimente de schimb de cunoștințe, ajută părțile interesate să se dezvolte profesional, contribuind în același timp la calitatea și amploarea proiectului.

La rândul lor, tinerii NEET beneficiază de un sistem cuprinzător de sprijin care le îmbunătățește capacitatea de inserție profesională prin experiență de muncă, mentorat și acces la formare relevantă.

#### 2.4.2 ELABORAREA DE STRATEGII DE COMUNICARE EFICIENTE

Construirea de relații eficiente cu părțile interesate necesită o abordare activă, atât la stabilirea de noi parteneriate, cât și la menținerea contactului pe tot parcursul proiectului. Diferite grupuri pot necesita abordări diferite, în funcție de rolul și nivelul lor de implicare.

Pentru companii, contactul personal este adesea o abordare eficientă. Acest lucru se poate realiza prin prezentări din partea partenerilor existenți, evenimente locale de afaceri sau contact direct din partea echipei de proiect. Este util să se explice clar ce le oferă proiectul, cum ar fi accesul la candidați tineri motivați, oportunități de vizibilitate și contribuții la responsabilitatea socială corporativă.

Autoritățile locale sunt, în general, abordate prin comunicări scrise oficiale, urmate de o invitație de a participa la mese rotunde sau alte evenimente ale proiectului. Acest lucru ajută la alinierea cu obiectivele politicilor locale și arată relevanța proiectului pentru prioritățile acestora.

ONG-urile și organizațiile de tineret pot fi adesea abordate prin intermediul rețelelor existente și al recomandărilor partenerilor actuali. Invitațiile la activități de consolidare a capacităților sau la conversații informale oferă oportunități de a construi încredere și de a explora domenii de colaborare.

Lucrătorii de tineret sunt de obicei implicați prin intermediul organizațiilor care îi angajează, cum ar fi organizațiile de tineret sau ONG-urile, și prin intermediul contactelor existente în cadrul proiectului. Implicarea lor în activitățile proiectului încă de la început încurajează un sentiment de apartenență și susține angajamentul continuu.

Nu există o abordare universală – adaptarea depinde de realitățile locale și culturale. Odată ce relațiile sunt stabilite, este util să se mențină un contact regulat cu părțile interesate. Invitațiile la mese rotunde, participarea la evenimentele proiectului, sesiunile de formare și actualizările periodice prin e-mail contribuie la menținerea legăturii părților interesate cu proiectul. Pentru parteneri precum companii și autorități locale, urmărirea individuală poate sprijini, de asemenea, colaborarea continuă. Un calendar al proiectului și o înregistrare simplă a momentului și modului în care părțile interesate au fost contactate, împreună cu orice urmărire planificată, contribuie la asigurarea continuității și a colaborării eficiente pe tot parcursul proiectului (de exemplu: soluții CRM).

Dacă nivelul de implicare al unei părți interesate scade, o urmărire personală prin telefon sau întâlnire este de obicei mai eficientă decât actualizările generale. Reexaminarea intereselor și priorităților acestora și identificarea activităților viitoare ale proiectului care ar putea încuraja o implicare reînnoită pot contribui la consolidarea relației. Abordarea contactului cu părțile interesate ca o relație continuă, mai degrabă decât o sarcină unică, ajută la construirea de parteneriate care rămân active pe tot parcursul proiectului.

## 2.5. REUNIREA TUTUROR: ORGANIZAREA UNUI EVENIMENT DE NETWORKING

Evenimentele de networking sunt una dintre cele mai eficiente modalități de a construi relații solide și productive între părțile interesate. Acestea oferă o platformă pentru companii, autorități locale, ONG-uri, organizații de tineret și lucrători de tineret pentru a se conecta, a împărtăși idei și a explora potențiale colaborări. Pentru tinerii NEET, aceste evenimente oferă o oportunitate de a întâlni angajatori și profesioniști într-un cadru informal, contribuind la reducerea anxietății, la consolidarea încrederii și la dezvoltarea încrederii în sine atunci când se angajează pe piața muncii. Este important de menționat că aceste evenimente reprezintă, de asemenea, un prim pas pentru tineri în explorarea diferitelor sectoare, roluri profesionale și medii de lucru, ajutându-i să înțeleagă mai clar ce fel de carieră profesională ar dori să urmeze.

Pentru a se asigura că aceste evenimente conduc la rezultate semnificative atât pentru tinerii NEET, cât și pentru părțile interesate, este important să se definească obiective clare și să se structureze evenimentul în consecință.

### 2.5.1 STABILIREA UNOR OBIECTIVE CLARE: CARE ESTE SCOPUL EVENIMENTULUI?

Obiectivele evenimentului ar trebui să ghideze structura acestuia și să asigure că acesta răspunde nevoilor tuturor participanților. În funcție de contextul local și de prioritățile proiectului, aceste obiective pot include:

- Construirea încrederii între tinerii NEET și potențialii angajatori, contribuind la crearea unui mediu favorabil colaborării viitoare.
- Oferirea participanților NEET a unei expuneri directe la diverse roluri din diferite sectoare de activitate și medii profesionale, prin interacțiunea directă cu profesioniști. Acest lucru îi ajută să înțeleagă mai bine piața muncii, să reflecteze asupra intereselor lor și să înceapă să identifice tipurile de muncă pe care ar dori să le exploreze mai în detaliu.
- Sprijinirea tinerilor în descoperirea competențelor apreciate în diferite sectoare și a modului în care le-ar putea dobândi.
- Consolidarea legăturilor de networking între NEET, companii, organizații de tineret și instituții publice pentru a crește oportunitățile de angajare.
- Încurajarea companiilor și organizațiilor să adopte strategii de recrutare incluzive și să creeze oportunități care să răspundă competențelor și nevoilor tinerilor NEET.
- Facilitarea schimbului de cunoștințe și a învățării comune între părțile interesate pentru a îmbunătăți cooperarea și a consolida parteneriatele viitoare.

Asigurarea faptului că obiectivele sunt în concordanță cu interesele tuturor părților interesate contribuie la relevanța și atractivitatea evenimentului pentru toți cei implicați.

### 2.5.2 DURATA EVENIMENTULUI, SELECTAREA LOCULUI DE DESFĂȘURARE ȘI AMENAJAREA

#### Durata

Evenimentul ar trebui să dureze suficient de mult pentru a menține interesul participanților, permițând desfășurarea de activități structurate și networking informal, fără a-i copleși. O durată de până la 4 ore este ideală pentru a menține concentrarea și nivelul de energie.

#### Locația



Alegeți un loc ușor accesibil pentru toți, cu legături de transport convenabile, parcare și facilități necesare pentru orice nevoi speciale.

Spațiul trebuie să încurajeze mișcarea și interacțiunea, mai degrabă decât o amenajare în stilul unei săli de clasă, cu mese și scaune fixe, și să existe spațiu pentru ca participanții să poată sta în picioare, să se miște și să schimbe locurile cu ușurință.

### Facilitare

Ar trebui numit un facilitator calificat pentru a ghida evenimentul. Facilitatorul ar trebui să fie capabil să mențină discuțiile pe tema stabilită, să încurajeze participarea activă și să gestioneze dinamica grupului. Acesta ar trebui să se asigure că toată lumea are șansa de a vorbi și că atenția rămâne concentrată asupra obiectivelor evenimentului. De asemenea, facilitatorul joacă un rol crucial în crearea unei atmosfere incluzive, în care toată lumea se simte confortabil să se implice.

Evenimentul ar trebui să înceapă cu activități structurate, cum ar fi prezentări scurte sau discuții în grup, urmate de o perioadă de networking informal. Acest echilibru permite participanților să învețe, să interacționeze și să stabilească legături valoroase într-un mediu confortabil și relaxat.

### 2.5.3 ASIGURAREA UNEI IMPLICĂRI SEMNIFICATIVE

Succesul unui eveniment de networking depinde de oferirea participanților oportunități de interacțiune semnificativă. Activități simple de spargere a gheții la începutul evenimentului pot contribui la crearea unei atmosfere relaxate și pot încuraja tinerii NEET să interacționeze cu ceilalți.

În timpul sesiunilor de lucru, activități precum simulări de carieră, standuri de informare și mese rotunde oferă contact direct cu profesioniști și îi ajută pe tinerii NEET să exploreze diferite cariere. O sesiune structurată de matchmaking poate sprijini și mai mult networkingul, ajutând participanții să identifice interese comune și oportunități de colaborare.

Pentru exemple detaliate de activități de spargere a gheții și de implicare, a se vedea [anexa 3](#).

### 2.5.4 FEEDBACK ȘI REFLECȚIE

După eveniment, este important să se colecteze feedback pentru a identifica aspectele pozitive și domeniile care necesită îmbunătățiri. Acest lucru se poate realiza prin sondaje sau feedback informal. Participanților ar trebui să li se trimită un e-mail de sinteză, în care să li se mulțumească, să se evidențieze principalele rezultate și să se prezinte acțiunile de urmărire pentru a menține implicarea și dinamica.

## 2.6. DIALOGUL PĂRȚILOR INTERESATE PRIN MESE ROTUNDE

Mesele rotunde sunt o modalitate eficientă de a reuni părțile interesate pentru a împărtăși idei, a aborda provocările și a dezvolta în colaborare strategii de sprijinire a perfecționării tinerilor NEET. Cu toate acestea, pentru a se asigura că aceste discuții conduc la rezultate semnificative, este esențială o planificare și o facilitare atentă.

Fiecare tip de părți interesate care participă la o masă rotundă va aduce o perspectivă diferită: autoritățile locale aduc o înțelegere a cadrelor politice și a structurilor existente, companiile au o perspectivă asupra lacunelor în materie de competențe practice și a nevoilor pieței muncii, organizațiile de tineret au experiență directă cu barierele și nevoile de sprijin ale tinerilor NEET. Prin împărtășirea deschisă a acestor perspective variate, grupul construiește o înțelegere mai completă a problemei decât ar putea face o singură organizație.

### 2.6.1 STABILIREA UNOR OBIECTIVE CLARE

Înainte de organizarea mesei rotunde, este important să se definească în mod clar obiectivele sesiunii. Pentru o masă rotundă axată pe îmbunătățirea competențelor tinerilor NEET, obiectivele tipice ar putea include:

- Discutarea provocărilor și barierele actuale în calea dezvoltării competențelor.
- Împărtășirea inițiativelor de succes și a bunelor practici din diferite sectoare.
- Brainstorming pentru noi strategii de îmbunătățire a accesului la oportunități de perfecționare profesională de înaltă calitate.
- Identificarea resurselor disponibile, a parteneriatelor și a mecanismelor de sprijin.
- Elaborarea unui plan clar și aplicabil, cu responsabilități atribuite.

### 2.6.2 PREGĂTIRE ȘI URMĂRIRE

Începeți prin a identifica cu atenție și a invita părțile interesate care aduc expertiză relevantă, experiență practică și, acolo unde este posibil, autoritate decizională. O combinație echilibrată de participanți, cum ar fi reprezentanți ai autorităților locale, experți în afaceri și piața muncii, organizații de tineret și lucrători în domeniul tineretului, va contribui la crearea unei discuții bogate și echilibrate.

Agenda și obiectivele ar trebui comunicate în avans, pentru a le permite participanților să reflecteze asupra temelor, să adune informații relevante și să ia în considerare potențialele contribuții sau exemple pe care le pot aduce în discuție. Pentru a ajuta la stabilirea unei înțelegeri comune, furnizați materiale de referință, cum ar fi rapoarte recente, date privind tendințele locale în materie de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor și rezumate ale provocărilor actuale sau ale inițiativelor de succes.

Se recomandă alegerea unui loc neutru și confortabil, care să permită suficient timp pentru discuții aprofundate și participare deschisă și egală. Cu cât sesiunea este pregătită mai atent, cu atât este mai mare probabilitatea de a obține rezultate concrete și de a construi relații solide cu părțile interesate.

Pentru a asigura discuții productive și incluzive, este important să aveți un facilitator calificat și un plan clar de documentare. Facilitatorul ajută grupul să se concentreze pe soluții, încurajează participarea echilibrată și se asigură că toată lumea se simte ascultată. Instrumentele vizuale, cum ar fi flipchart-urile sau tablele digitale, pot fi utilizate pentru a rezuma ideile principale și a menține conversația pe tema stabilită.

Pentru a înregistra rezultatele sesiunii, ar putea fi utile înregistrările audio sau video sau transcrierea în timp real. Participanții trebuie informați în prealabil și trebuie obținut consimțământul explicit, fie verbal, fie în scris. Aceștia trebuie asigurați că toate contribuțiile vor fi tratate în mod confidențial, că înregistrările vor fi utilizate numai pentru documentare și urmărire și că refuzul de a fi înregistrați nu va afecta implicarea lor. Dacă nu se utilizează înregistrarea sau

transcrierea, sau chiar ca o completare a acestora, este util să se desemneze o persoană care să ia notițe în timpul sesiunii.

Colectarea de feedback sincer cu privire la masa rotundă în sine este o oportunitate de învățare. Participanții au adesea sugestii utile despre cum să îmbunătățească formatul, pregătirea sau facilitarea. Trimiterea unui scurt formular de feedback imediat după eveniment va oferi informații care pot face sesiunile viitoare mai atractive și mai productive.

După masa rotundă, acțiunile convenite în timpul sesiunii trebuie puse în practică. Pentru a sprijini acest demers, este util să se programeze verificări periodice și o întâlnire de urmărire. Stabilirea acestor date în timp ce toată lumea se află încă în sală asigură angajamentul. Aceste sesiuni ajută la menținerea responsabilității tuturor și oferă un spațiu pentru a discuta provocările.

### 2.6.3 PLANUL DE ACȚIUNE: DEFINIREA PAȘILOR ȘI ROLURILOR CONCRETE

Până la sfârșitul sesiunii, grupul ar trebui să fi convenit asupra unui plan clar și practic pentru a stabili pașii concreți de sprijinire a integrării tinerilor NEET, cu sarcini specifice atribuite fiecărei părți interesate sau organizații. De asemenea, ar trebui convenite termene sau etape importante, astfel încât progresul să poată fi urmărit și pașii următori să rămână în grafic. Un plan de acțiune bine pregătit oferă tuturor partenerilor un punct de referință comun. Acesta ajută la menținerea impulsului după masa rotundă și asigură că toată lumea înțelege rolul său în obținerea rezultatelor convenite.

Un plan de acțiune bun trebuie să fie clar, detaliat și practic.

- Obiective specifice și clare: planul trebuie să precizeze obiectivele planului și ceea ce grupul dorește să realizeze. Aceste obiective trebuie să fie specifice, măsurabile și realiste, astfel încât toată lumea să înțeleagă exact rezultatele așteptate.
- Definiți pașii: împărțiți fiecare obiectiv în activități sau sarcini concrete. Fiecare pas trebuie să fie suficient de detaliat pentru a ști exact ce trebuie făcut pentru a avansa către obiectiv.
- Atribuiți responsabilități: Fiecare sarcină sau activitate trebuie atribuită unei părți interesate sau unei organizații specifice. Responsabilitatea clară asigură transparența și ajută la evitarea confuziei cu privire la cine face ce.
- Calendar realist: Planul trebuie să includă termene limită sau etape importante pentru fiecare activitate, pentru a ajuta la urmărirea progresului și la respectarea calendarului de lucru.
- Resurse și sprijin: Identificați resursele necesare, financiare, umane, tehnice sau materiale, și specificați cum și de unde vor fi obținute sau alocate aceste resurse.
- Indicatori de succes: Stabiliți criterii sau indicatori clari pentru a măsura progresul și succesul. Acest lucru ajută părțile interesate să evalueze dacă acțiunile sunt eficiente și îndeplinesc obiectivele

În [anexa 4](#) este furnizat un model pentru pregătirea unui plan de acțiune, pentru a sprijini acest proces.

## 2.7. STABILIREA ACORDURILOR ȘI CONTRACTELOR

Atunci când mai multe organizații colaborează pentru a sprijini perfecționarea profesională a tinerilor NEET, este util să se clarifice parteneriatul dintre acestea încă de la început. În practică, acest



lucru înseamnă încheierea de acorduri scrise pentru a defini clar cine ce face. Tipul de acord pe care îl alegeți depinde de cât de formal trebuie să fie parteneriatul și de cât de avansat este proiectul.

### 2.7.1 MEMORANDUM DE ÎNȚELEGERE

Un memorandum de înțelegere (MoU) poate fi un prim pas bun. Acesta nu are caracter juridic obligatoriu, dar ajută la clarificarea intențiilor partenerilor și stabilește obiective comune. Un MoU este util atunci când colaborarea este încă în curs de dezvoltare sau când partenerii lucrează împreună pentru prima dată și doresc să construiască o relație de încredere.

### 2.7.2 ACORDUL DE REPARTIZARE A SARCINILOR

Atunci când rolurile și sarcinile sunt deja clare, un acord mai detaliat de împărțire a sarcinilor poate fi de ajutor. Acest tip de document prezintă care organizație este responsabilă pentru fiecare activitate. Acesta ajută la evitarea suprapunerilor sau lacunelor în realizarea proiectului și oferă tuturor o imagine mai clară asupra modului în care proiectul va funcționa în practică.

### 2.7.3 ACORD DE PARTENERIAT

Dacă parteneriatul implică finanțare, resurse comune sau responsabilități legale, este de obicei necesar un acord formal de parteneriat. Acest tip de contract definește în mod clar obligațiile, contribuțiile și termenele. De asemenea, include clauze privind confidențialitatea și protecția datelor, în special dacă partenerii lucrează cu informații sensibile despre tineri.

Indiferent de format, un acord de parteneriat bun ar trebui să acopere următoarele puncte:

- Roluri și responsabilități: cine va face ce, inclusiv sarcinile de conducere și coordonare.
- Resurse: Ce va contribui fiecare partener (timpul personalului, finanțare, materiale, spațiu etc.).
- Termene și etape importante: date cheie, rezultate și puncte de revizuire.
- Confidențialitate: modul în care vor fi protejate informațiile sensibile.

## 2.8. LISTĂ DE VERIFICARE

- ☐ Au fost identificați principalii actori locali (servicii pentru tineret, ONG-uri, organizații gazdă).
- ☐ Au fost identificate lacunele în materie de sprijin care trebuie completate.
- ☐ A fost stabilit un plan pentru informarea părților interesate prin actualizări periodice sau verificări succinte.
- ☐ A fost implementat un proces de feedback din partea tinerilor NEET și a organizațiilor gazdă.
- ☐ Au fost planificate ajustări pentru nevoile participanților sau condițiile locale.



# Capitolul 3

PROGRAMUL DE MENTORAT



Co-funded by  
the European Union

## CAPITOLUL 3

### Programul de mentorat

Acest capitol prezintă abordarea structurată a Programului de mentorat YouthPioneer (YPM) în sprijinirea tinerilor NEET (tineri care nu sunt încadrați în educație, ocuparea forței de muncă sau formare profesională) prin experiența lor de învățare la locul de muncă (WBL). Acesta prezintă un cadru de orientare cuprinzător care acoperă întregul parcurs de mentorat: înainte, în timpul și după plasare.

Mentoratul oferă un mecanism de sprijin structurat, dar personalizat, pentru a ajuta tinerii să-și gestioneze parcursul de învățare și de muncă. Prin implicare regulată, modelare de roluri și sprijin emoțional, mentorii pot sprijini dezvoltarea stimei de sine, a motivației și a capacității de stabilire a obiectivelor la participanți: ingrediente esențiale pentru integrarea cu succes în lumea muncii.

Pentru a maximiza impactul său, YPM promovează un model dual de mentorat, care implică atât un lucrător de tineret, cât și un mentor din cadrul companiei. Lucrătorul de tineret oferă sprijin emoțional și educațional, ajutând tinerii NEET să se pregătească și să reflecteze asupra experienței WBL. Mentorul din cadrul companiei, pe de altă parte, acționează ca un ghid și un model de urmat la locul de muncă, ajutând tânărul să se integreze în rutina profesională, să-și dezvolte abilități legate de locul de muncă și să capete încredere într-un mediu de lucru real. Prin combinarea acestor două perspective de mentorat, socială/personală și profesională, YPM se asigură că tinerii NEET sunt sprijiniți în mod holistic pe parcursul întregii lor călătorii.

Acest capitol prezintă mai întâi structura procesului de mentorat și rațiunea din spatele rolurilor de mentorat. Apoi detaliază formatele sesiunilor și strategiile utilizate înainte, în timpul și după plasarea WBL pentru a asigura o experiență de înaltă calitate, centrată pe tineri, care să construiască angajabilitatea pe termen lung și dezvoltarea personală.

### 3.1 STRUCTURAREA EXPERIENȚEI WBL

Pentru a oferi o experiență coerentă și de impact pentru tinerii NEET în programele de învățare la locul de muncă, mentoratul ar trebui să urmeze un model structurat și de sprijin. Există mai multe strategii care pot fi luate în considerare.

#### 3.1.1 PROCESUL DE INTEGRARE ÎN TREI ETAPE

##### **Întâlnirea inițială (lucrător de tineret + NEET)**

La începutul relației de mentorat, este esențial să se organizeze o întâlnire pregătitoare între lucrătorul de tineret și NEET. Această întâlnire stabilește așteptările, explorează obiectivele și nevoile tânărului și explică structura mentoratului și a experienței WBL. Importanța construirii încrederii, a definirii responsabilităților și a clarificării limitelor ar trebui abordată în această întâlnire inițială și în faza de inițiere a mentoratului.

### Ședință de coordonare (lucrător cu tinerii + mentorul companiei)

Înainte de începerea stagiului WBL, ar trebui să aibă loc o ședință de coordonare între lucrătorul de tineret și mentorul de la locul de muncă. Această ședință asigură că mentorul înțelege contextul persoanei menturate, obiectivele stagiului și responsabilitățile mentorului. Oferă spațiu pentru alinierea strategiilor de sprijin și abordarea proactivă a oricăror preocupări.

### Lansare comună (NEET + lucrător pentru tineret + mentor din cadrul companiei)

O întâlnire comună între NEET, lucrătorul de tineret și mentorul companiei ar trebui să lanseze în mod oficial procesul de mentorat și de învățare la locul de muncă (WBL). Această sesiune de lansare stabilește o înțelegere comună a rolurilor și responsabilităților, confirmă obiectivele de învățare și dezvoltare, stabilește un calendar clar pentru sesiunile de mentorat și evaluările progresului și asigură că persoana menturată se simte susținută atât de componenta educațională, cât și de cea profesională a programului. Aceasta pune bazele unei comunicări deschise și unei îndrumări coordonate pe tot parcursul experienței WBL.

---

#### 3.1.2 ȘEDINȚE REGULATE DE MENTORAT

Mentorii ar trebui să organizeze întâlniri periodice, adaptate programului fiecărui mentorat, pentru a urmări progresul și a menține angajamentul. Aceste sesiuni ar trebui să includă revizuirea obiectivelor, rezolvarea problemelor și verificarea stării emoționale, ghidate de obiectivele convenite. Mai multe informații pentru a sprijini aceste întâlniri pot fi găsite în **Programul de mentorat YouthPioneer<sup>4</sup>**, pe [site-ul web YouthPioneer](https://www.youthpioneer.eu).

Acestea pot fi urmate de sesiuni comune cu lucrătorul de tineret, în care toată lumea reflectează asupra lucrurilor care merg bine, asupra provocărilor și asupra pașilor următori. [Programul de mentorat YouthPioneer](#) oferă câteva linii directoare pentru a ajuta atât mentorul, cât și mentoratul să evalueze evoluția în perioada WBL.

În plus, este recomandabil ca mentorii să fie pregătiți să ofere tinerilor sprijin emoțional, axat pe empatie, înțelegere și un spațiu sigur pentru exprimarea emoțiilor și preocupărilor lor. Relațiile de mentorat psihosocial oferă ascultare activă, validare și îndrumare în gestionarea stresului, în fața provocărilor și în construirea de relații sănătoase (Sánchez et al., 2017). Acest stil este deosebit de relevant pentru tinerii care se confruntă cu dificultăți emoționale sau cu probleme personale.

---

<sup>4</sup> Pentru resurse suplimentare și instrumente descărcabile dezvoltate în cadrul proiectului YouthPioneer, vizitați: <https://www.youthpioneer.eu>

### 3.1.3 ROLURILE PERSOANELOR IMPLICATE: MENTORUL LUCRĂTORULUI DE TINERET, MENTORATUL, MENTORUL COMPANIEI, ORICE ALTĂ PERSOANĂ (DE EXEMPLU, TUTORELE)

#### **Mentorat (tânăr NEET)**

Mentoratul este tânărul care participă la experiența de învățare la locul de muncă (WBL). Rolul său este de a se implica activ în procesul de mentorat prin stabilirea unor obiective personale de dezvoltare și învățare, participarea la sesiuni regulate și comunicarea deschisă cu mentorul său. Mentorații sunt încurajați să reflecteze asupra aspirațiilor lor, să își asume responsabilitatea pentru propria dezvoltare și să aplice ceea ce învață atât în context personal, cât și la locul de muncă.

#### **Mentorul din cadrul companiei**

Mentorul din cadrul companiei este, de obicei, un membru al personalului din organizația gazdă WBL. Principalele sale responsabilități includ sprijinirea mentorilor în adaptarea la locul de muncă, îndrumarea dezvoltării abilităților practice și oferirea de feedback cu privire la performanță și progres. Aceștia colaborează îndeaproape cu lucrătorul de tineret pentru a se asigura că obiectivele de învățare sunt în concordanță cu sarcinile de la locul de muncă. Mentorii din cadrul companiei participă adesea la întâlniri comune de planificare și evaluare pentru a monitoriza experiența generală de învățare.

#### **Lucrător cu tinerii sau coordonator de program**

Lucrătorul de tineret joacă un rol central în coordonarea și supravegherea WBL. Acesta pregătește atât mentorii, cât și tinerii pentru experiența WBL, organizează întâlniri inițiale și periodice și facilitează comunicarea între toate părțile. Atribuțiile sale includ potrivirea perechilor mentor-tânăr, supravegherea progresului, rezolvarea problemelor și asigurarea existenței unor structuri de sprijin emoțional și educațional. De asemenea, acesta poate colabora cu părți interesate externe, cum ar fi părinții sau asistenții sociali, atunci când este necesar.

#### **Tutori, profesori sau alte persoane de sprijin (dacă este cazul)**

În unele cazuri, în proces pot fi implicate și alte persoane de sprijin, cum ar fi profesori, tutori sau consilieri. Implicarea acestora poate consolida mediul de învățare în ansamblu și poate contribui la menținerea motivației și a structurii pentru persoana mentorată.

### 3.1.4 ELABORAREA UNUI PLAN INDIVIDUAL DE DEZVOLTARE PENTRU NEET

Elaborarea planurilor individuale de învățare și dezvoltare pentru fiecare persoană mentorată ar trebui să se realizeze în faza inițială a WBL, pentru a corela abilitățile și competențele personale ale fiecărui participant cu obiectivele plasamentului și rezultatele învățării preconizate în termeni de abilități și competențe. Un model de plan individual de dezvoltare este disponibil în [anexa 5](#).

Elaborarea planurilor tinerilor trebuie să se realizeze cu ajutorul mentorului și cu implicarea tinerilor înșiși, pentru a-i motiva și a le da un sentiment de apartenență față de obiectivele lor

personale și de învățare. De asemenea, trebuie stabilite rezultatele învățării care trebuie atinse, inclusiv modul în care dezvoltarea competențelor mai ample ar putea fi integrată în experiența profesională și în sarcinile de lucru. Planurile individuale pot fi utilizate ca punct de referință pentru măsurarea progresului participanților în timpul și la sfârșitul stagiilor.

### 3.2. ÎNAINTE DE EXPERIENȚA DE ÎNVĂȚARE LA LOCUL DE MUNCĂ

#### 3.2.1 SELECTAREA ȘI PREGĂTIREA TINERILOR NEET PENTRU WBL

Ar trebui elaborată o cerere clară și atractivă pentru selectarea participanților, în vederea selectării tinerilor NEET pentru WBL. Organizarea unui eveniment de networking în prealabil va oferi informații valoroase pentru elaborarea acestei cereri.

Această cerere ar trebui să prezinte toate aspectele cheie, într-un format accesibil și adaptat tinerilor:

- activități înainte și după experiența de învățare la locul de muncă,
- detalii privind plasarea,
- durata,
- roluri și responsabilități,
- costurile acoperite, logistica,
- și obiectivele de învățare.

Pentru a asigura o acoperire largă, apelul ar trebui să rămână deschis timp de cel puțin o lună (sau cât timp consideră necesar echipa de implementare) și să fie promovat prin diverse canale: site-ul web al organizației și rețelele sociale, mass-media locală (de exemplu, ziare, site-uri web) și o campanie de vizibilitate adaptată, orientată către tineri. Părțile interesate locale cheie care lucrează cu grupuri de tineri (cum ar fi asociații de tineret, agenții de ocupare a forței de muncă, centre de coaching și instituții care oferă stagii sau locuri de muncă) ar trebui să se implice activ pentru a sprijini promovarea și colaborarea viitoare. Ar trebui utilizate și canalele de comunicare informale populare în rândul publicului țintă NEET.

Odată ce cererile pentru WBL sunt primite, organizațiile pot începe faza de preselecție utilizând criterii de eligibilitate de bază (vârsta, reședința locală, statutul NEET etc.). Ar trebui să se organizeze interviuri individuale și să se creeze o listă scurtă, ideal mai mare decât numărul de locuri disponibile pentru WBL (pentru rezervă în caz de retrageri, potrivire mai bună etc.).

Selecția ar trebui să acorde prioritate motivației, interesului și potențialului candidaților de integrare socială și pe piața muncii, mai presus de educația formală sau experiența profesională. Candidații preselecțai vor avea apoi un interviu informal atât cu lucrătorul de tineret, cât și cu un reprezentant al companiei/organizației gazdă. Participanții finali vor fi aleși în comun, pe baza numărului de locuri disponibile. Se recomandă, de asemenea, crearea unei liste de rezervă.

### 3.2.2 ÎNTÂLNIREA ÎNIȚIALĂ: STABILIREA UNOR AȘTEPTĂRI REALISTE, OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE

Înainte de începerea experienței WBL, se vor organiza întâlniri individuale cu mentorul desemnat din cadrul companiei/organizației și cu fiecare dintre candidații preselecțati pentru a discuta despre așteptările și posibilitățile acestora, asigurându-se că participanții au o viziune realistă asupra următoarelor etape ale proiectului.

**Această etapă inițială** implică, de asemenea, identificarea contextului, a barierelor și a nivelului de pregătire al participanților. Înțelegerea nevoilor lor ajută la adaptarea fazei de pregătire și la determinarea stagiarelor WBL și a structurilor de sprijin adecvate.

**Următorul pas** îi introduce pe tineri în munca de proiect structurată și orientată spre obiective, ajutându-i să dezvolte abilități la locul de muncă, cum ar fi asumarea responsabilității pentru sarcini, respectarea termenelor, colaborarea și rezolvarea problemelor într-un mediu favorabil. Prin aplicarea cunoștințelor dobândite la o idee concretă de proiect, participanții își construiesc încrederea și înțeleg mai bine plasamentul WBL care urmează. Formarea include planificarea de bază a proiectului, livrabile, gestionarea timpului și abilități soft, adaptate contextului fiecărui participant.

Formarea în proiectarea proiectelor ar trebui să fie organizată sub forma unei serii de ateliere scurte și interactive, utilizând o abordare educațională non-formală. Desfășurată în grupuri mici, aceasta poate combina exerciții practice, discuții de grup și jocuri de rol pentru a-i familiariza pe tinerii NEET cu gândirea bazată pe proiecte într-un mediu favorabil, fără presiune. La final, fiecare participant sau grup ar trebui să dezvolte o idee de proiect simplă legată de viitoarea lor plasare WBL, ajutându-i să-și dezvolte încrederea și pregătirea pentru locul de muncă.

### 3.2.3 SELECTAREA ȘI PREGĂTIREA MENTORILOR

Atunci când contactați companiile/organizațiile gazdă interesate să ofere WBL pe termen scurt pentru tinerii NEET, evaluați mai întâi capacitatea acestora de a sprijini tinerii defavorizați, inclusiv competențele în materie de mentorat, sprijin social și psihopedagogic, comunicare interculturală și înțelegerea problemelor etnice și de gen. Verificați dacă au lucrat anterior cu grupuri țintă similare, ceea ce le poate consolida rolul în acest proiect.

Colaborarea trebuie formalizată (a se vedea [secțiunea „Încheierea de acorduri și contracte” din capitolul 2](#)). În plus, organizațiile coordonatoare sunt încurajate să implice și alte părți interesate în calitate de parteneri asociați, pentru a împărtăși cunoștințele și a beneficia de rezultatele proiectului.

## PROFILUL MENTORULUI

### Profilul lucrătorului de tineret

Selecția lucrătorilor de tineret pentru NEET ar trebui să includă un interviu semi-structurat cu candidații, conceput pentru a evalua experiența, motivațiile și aptitudinile candidaților de a sprijini tinerii care se confruntă cu excluziunea socială sau provin din medii dificile.

Interviul ar trebui să exploreze experiența lucrătorului de tineret în domeniul muncii cu tinerii, în special cu populații vulnerabile sau expuse riscului, precum și înțelegerea responsabilităților lucrătorului de tineret, inclusiv construirea încrederii, sprijinirea integrării în comunitate sau la locul de muncă și încurajarea dezvoltării personale. Candidații sunt rugați să reflecteze asupra motivațiilor



lor, atitudinii față de reabilitare și schimbare, precum și asupra capacității lor de a menține limitele profesionale și de a gestiona confidențialitatea, în special în situații care implică riscuri sau prejudicii potențiale.

### **Profilul mentorului din cadrul companiei/afacerii**

Rolul mentorului din cadrul companiei în timpul stagiului de învățare la locul de muncă este de a sprijini dezvoltarea personală, bunăstarea și integrarea cu succes a participanților NEET într-un mediu profesional. Acesta combină îndrumarea practică, sprijinul emoțional și încurajarea învățării reflexive pentru a ajuta tinerii să-și construiască încrederea și abilitățile necesare pentru un loc de muncă pe termen lung.

Mentorul servește ca principal punct de contact al participantului în timpul stagiului, ajutându-l să gestioneze provocările zilnice care pot apărea. Acestea pot include probleme precum adaptarea la rutina de lucru, încrederea scăzută în sine sau dificultăți de interacțiune cu colegii. Mentorul va ghida, de asemenea, participantul printr-un proces de auto-reflecție, ajutându-l să identifice și să articuleze abilitățile și cunoștințele pe care le dezvoltă pe parcursul plasamentului. Această reflecție poate lua forma unor rapoarte scrise sau discuții periodice și îl ajută pe participant să-și recunoască progresul, să-și construiască stima de sine și să se pregătească pentru viitoare oportunități de angajare.

În plus, mentorul va oferi sprijin în cazul unor probleme personale sau profesionale care pot perturba procesul de învățare. Vor fi programate întâlniri individuale regulate între mentor și participant, oferind un spațiu constant pentru comunicare și îndrumare.

Mentorul ideal va avea experiență în domeniul muncii cu tinerii, al educației, al serviciilor sociale sau al mentoratului în afaceri, cu experiență în sprijinirea tinerilor defavorizați sau excluși. Acesta trebuie să fie empatic, de încredere și capabil să construiască relații de încredere. Abilități de comunicare puternice, sensibilitate culturală și o înțelegere practică a dinamicii locului de muncă sunt, de asemenea, esențiale pentru a ghida în mod eficient participanții NEET în tranziția lor către angajare.

### **Procesul de potrivire mentor-mentorat**

Potrivirea atentă a mentorilor cu tinerii este esențială pentru construirea unor relații semnificative și de încredere, care stimulează implicarea și creșterea personală și profesională. Procesul poate începe cu activități de grup, cum ar fi ateliere sau exerciții de team building, care permit interacțiunea naturală și observarea pentru a identifica perechile potrivite. Potrivirile ar trebui să țină cont de interesele comune, obiectivele de carieră, stilurile de comunicare și experiențele personale, în special pentru tinerii care se confruntă cu bariere sociale sau educaționale.

Un factor important de evaluat în această fază este „disponibilitatea relațională” a mentoratului. Adică pregătirea emoțională și cognitivă a acestuia de a se angaja într-o relație de sprijin și bazată pe încredere. Nu toți tinerii NEET sunt imediat pregătiți să se conecteze cu un mentor, în special dacă au suferit traume, au avut relații instabile sau au fost victime ale neîncrederii instituționale în trecut. Pregătirea relațională poate fi evaluată prin interviuri pregătitoare și interacțiuni informale, lucrătorul de tineret jucând un rol cheie în a ajuta tânărul să înțeleagă natura mentoratului și ce presupune acesta.

Odată identificată potrivirea, relația ar trebui să înceapă cu o primă întâlnire structurată la care să participe mentorul, mentoratul și lucrătorul de tineret sau coordonatorul programului. În cadrul acestei sesiuni, mentorul și mentoratul ar trebui să elaboreze împreună un „acord de lucru” simplu, care să prezinte așteptările comune, preferințele de comunicare, obiectivele și limitele. Acest acord de colaborare poate include:

- Frecvența și formatul întâlnirilor (în persoană, telefon, video etc.)
- Confidențialitatea și respectarea vieții private
- Responsabilități și angajamente reciproce
- Modalități preferate de a oferi și primi feedback
- Modul de gestionare a eventualelor preocupări sau provocări

Clarificarea așteptărilor și a limitelor încă de la început este esențială pentru a preveni neînțelegerile și pentru a promova respectul reciproc. Acordul de lucru poate servi ca un document viu, revizuit în timpul procesului de mentorat pentru a ajusta sau reafirma angajamentele pe măsură ce relația evoluează.

Factorii practici, cum ar fi disponibilitatea, locația și durata angajamentului, sunt de asemenea importanți, în special pentru plasamentele pe termen scurt. O perioadă de probă ajută ambele părți să evalueze compatibilitatea, cu sprijinul personalului și flexibilitatea de a revizui potrivirile, dacă este necesar. Odată potrivite, verificările periodice și documentarea asigură progresul și permit ajustări.

### **Măsuri de siguranță**

Siguranța NEET trebuie să fie o prioritate și să fie integrată în fiecare aspect al planificării WBL. Trebuie stabilite și comunicate proceduri clare pentru raportarea incidentelor și escaladarea acestora. Atât mentorii, cât și tinerii ar trebui să primească instrucțiuni cuprinzătoare cu privire la așteptările în materie de siguranță, să participe la exerciții sau instruiri relevante și să fie pregătiți să răspundă eficient la situații de urgență.

În plus, toate activitățile WBL trebuie să respecte strict Politica YouthPioneer privind protecția copiilor. Această politică prezintă responsabilitățile personalului și ale mentorilor în menținerea unui mediu sigur, respectuos și fără abuzuri pentru toți participanții, în special pentru minori. Ea include linii directoare clare pentru identificarea și raportarea problemelor, practici obligatorii de protecție și instrucțiuni privind menținerea unor limite profesionale adecvate. Tot personalul implicat în programul de mentorat trebuie să se familiarizeze cu această politică și să respecte riguros principiile sale.

## **3.3. ÎN TIMPUL EXPERIENȚEI DE ÎNVĂȚARE LA LOCUL DE MUNCĂ**

### **3.3.1 MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA MENTORIZAȚILOR**

Monitorizarea și evaluarea sunt componente esențiale ale oricărui program de mentorat eficient, pentru a se asigura că persoanele mentorate înregistrează progrese măsurabile în direcția obiectivelor de dezvoltare personală, socială și profesională. Acest proces ar trebui să înceapă cu stabilirea unor obiective clare și realizabile între mentor și persoana mentorată la începutul relației

(a se vedea Planul individual de dezvoltare). Aceste obiective servesc ca puncte de referință care pot fi revizuite periodic pentru a urmări evoluția și a menține concentrarea pe tot parcursul programului.

**Instrumentul de evaluare a competențelor NEET<sup>5</sup>**, parte a resurselor YouthPioneer, ar trebui administrat atât înainte, cât și după plasarea WBL, pentru a evalua o serie de competențe soft. Acest instrument permite o comparație structurată între competențele de bază și cele post-plasare, oferind informații valoroase despre parcursul de dezvoltare al mentoratului. Se concentrează în mod specific pe competențele practice și transferabile relevante pentru angajabilitate și sprijină mentorii și coordonatorii programului în adaptarea activităților de urmărire la domeniile de creștere individuale.

Dincolo de instrumentele de evaluare standardizate, mentorii ar trebui să mențină un contact constant și de sprijin cu tinerii. Verificările frecvente și sesiunile de reflecție sunt esențiale, în special pentru tinerii NEET care se confruntă cu instabilitate sau dezangajare. Aceste sesiuni permit mentorilor să identifice din timp provocările, să sărbătorească realizările și să ajusteze strategiile de sprijin în funcție de necesități. Mentorii ar trebui, de asemenea, să țină jurnale sau fișe simple de monitorizare (a se vedea [anexa 6](#)) pentru a înregistra frecvența sesiunilor, participarea mentoratului și evoluțiile notabile. Aceste înregistrări contribuie la o înțelegere globală a procesului de mentorat și pot sta la baza deciziilor privind sprijinul viitor sau o eventuală reasociere. Jurnalul nu numai că urmărește implicarea, dar ajută și la asigurarea faptului că fiecare persoană mentorată primește sprijin consecvent și orientat către obiective pe durata plasamentului. Subiectele pot include dezvoltarea abilităților de viață și de angajabilitate, strategii de comunicare, construirea de relații pozitive la locul de muncă și abordarea oricăror provocări personale sau situaționale. De asemenea, permite mentorilor să reflecteze asupra abordării lor, să se alinieze la obiectivele programului și să implementeze strategii legate de gestionarea crizelor și motivarea NEET.

Mentorilor li se poate cere să păstreze acest jurnal pe toată durata perioadei WBL și să îl prezinte la sfârșitul plasamentului. Jurnalele completate sprijină evaluarea programului, oferă informații despre progresul mentoratului și contribuie la asigurarea calității și coerenței pe tot parcursul experienței de mentorat.

Evaluarea ar trebui să includă și indicatori calitativi, cum ar fi satisfacția mentoratului, progresul academic sau legat de competențe și schimbările de comportament. Feedback-ul atât din partea mentorilor, cât și a tinerilor ajută la determinarea calității generale a relației de mentorat și a relevanței activităților implicate (a se vedea formularele de evaluare din [anexa 7](#) și [anexa 8](#)).

În cele din urmă, programul de mentorat ar trebui să asigure existența unui sistem de sprijin structurat. Coordonatorii programului ar trebui să faciliteze comunicarea regulată cu mentorii, familiile și alte părți interesate. Această abordare colaborativă permite o înțelegere mai amplă a progresului fiecărui mentorat și consolidează rețeaua de sprijin din jurul acestuia. Includerea evaluării și monitorizării ca componente integrale ale procesului de mentorat sporește responsabilitatea, promovează creșterea și contribuie la asigurarea faptului că programul răspunde nevoilor diverse ale tinerilor NEET.

### 3.3.2 ELABORAREA ȘI ACTUALIZAREA PLANULUI INDIVIDUAL DE DEZVOLTARE

Fiecare participant ar trebui să aibă un plan de dezvoltare individual adaptat în mod specific abilităților, competențelor și obiectivelor sale de plasare. Planurile individuale trebuie să recunoască și să abordeze nevoile și punctele forte unice ale fiecărui mentorat, asigurând alinierea cu

<sup>5</sup> Pentru resurse suplimentare și instrumente descărcabile dezvoltate în cadrul proiectului YouthPioneer, vizitați: <https://www.youthpioneer.eu>

plasamentele disponibile și rezultatele de învățare dorite. Planul de dezvoltare stabilește o bază pentru o creștere semnificativă și o implicare de succes în program.

Planurile individuale trebuie realizate cu implicarea participanților însșiși, pentru a-i motiva și a le da un sentiment de apartenență la obiectivele lor personale și de învățare. De asemenea, trebuie stabilite rezultatele învățării care trebuie atinse, inclusiv modul în care dezvoltarea competențelor mai largi ar putea fi incorporată în experiența de lucru și în sarcinile de lucru. Planurile individuale ale mentoratului pot fi utilizate ca punct de referință pentru măsurarea progresului participanților în timpul și la sfârșitul plasamentelor. Conștientizarea de sine rezultată are un potențial ridicat de a fi un factor puternic motivant și oferă orientare pentru continuarea dezvoltării personale a participanților.

### 3.3.3 ASIGURAREA SPRIJINULUI PENTRU TINERII NEET

Sprijinirea tinerilor din grupul NEET necesită o abordare concentrată pe dezvoltarea competențelor esențiale pentru viață și angajabilitate. Mentorii ar trebui să se concentreze pe sprijinirea dezvoltării competențelor de bază pentru viață, cum ar fi gestionarea timpului, automotivarea și strategiile de păstrare a locului de muncă, ajutând în același timp persoana mentorată să dezvolte gândirea critică, abilitățile de comunicare și capacitatea de a forma relații pozitive și respectuoase. Pentru a asigura coerența și capacitatea de reacție, coordonarea este esențială. Ar trebui să existe planuri proactive de gestionare a crizelor pentru a aborda provocările emoționale sau comportamentale într-un mod constructiv și din timp.

De exemplu, dacă un participant se gândește să renunțe, mentorii și lucrătorii de tineret ar trebui să inițieze un dialog de sprijin pentru a înțelege cauzele profunde, indiferent dacă acestea sunt emoționale, logistice, relaționale sau legate de mediul de lucru. O pauză temporară, o reevaluare a așteptărilor sau chiar o schimbare a plasamentului pot fi luate în considerare ca alternative. Este esențial să se valideze sentimentele tânărului, să i se reamintească obiectivele sale și să se exploreze în colaborare posibile ajustări care l-ar putea ajuta să se reangajeze în program. Existența unui protocol predefinit de ieșire și reangajare ajută la menținerea structurii și reduce probabilitatea unei dezangajări permanente.

## 3.4. DUPĂ EXPERIENȚA DE ÎNVĂȚARE LA LOCUL DE MUNCĂ

### 3.4.1 EVALUAREA FINALĂ A DEZVOLTĂRII PERSONALE ȘI PROFESIONALE A TINERILOR NEET

La finalizarea stagiului WBL, ar trebui efectuată o evaluare finală pentru a măsura creșterea generală a participanților și realizarea obiectivelor lor. Această evaluare integrează atât metode cantitative, cât și calitative, combinând datele din evaluările competențelor NEET înainte și după stagiul pentru a identifica progresul măsurabil în competențele de bază.

În plus, mentorii ar trebui să completeze un chestionar final de satisfacție pentru a surprinde experiențele, satisfacția și sugestiile lor de îmbunătățire. Jurnalele mentorilor și feedback-ul calitativ îmbogățesc și mai mult evaluarea, oferind informații despre schimbările de comportament ale participanților, creșterea încrederii și pregătirea generală pentru angajare.

Ar putea fi organizată o serie de activități de urmărire pentru a măsura progresul de învățare al participanților și potențialul lor de integrare în educație, formare profesională și/sau ocuparea unui loc de muncă. Pot fi organizate următoarele activități:

**Întâlniri individuale de evaluare cu lucrătorul de tineret** - Sesiunile vor ajuta participanții să efectueze o autoevaluare pentru a reflecta asupra abilităților sociale și profesionale și asupra competențelor dobândite în comparație cu nivelul inițial din faza de pregătire.

În acest moment, se poate actualiza planul de dezvoltare individuală al fiecărui participant. Ședințele individuale ar trebui să includă ajutor practic și informații despre cum să-și evalueze în continuare abilitățile și interesele, cum să aleagă un program de studii sau opțiuni de angajare care să se alinieze cu obiectivele lor profesionale și cum să dezvolte tehnici pentru găsirea și menținerea unui loc de muncă.

**Întâlniri de evaluare în grup** - Se poate organiza o întâlnire de evaluare în grup a întregului grup de tineri, pentru a oferi participanților posibilitatea de a împărtăși impresiile și lecțiile învățate din experiența WBL, precum și oportunitatea de a interacționa și, astfel, de a învăța unii de la alții. Aceștia vor avea ocazia să participe la activități comune cu alții ale căror experiențe de învățare pot fi diferite de ale lor. Ar putea fi un proces de lucru bine structurat, cu aplicarea unor metode non-formale pentru a angaja participanții în discuții, a-i provoca și a-i încuraja să împărtășească, să pună întrebări, să comenteze și, astfel, să le crească nivelul de interes și motivația de a participa la activitățile ulterioare de follow-up.

O întâlnire de evaluare în grup ar putea fi, de asemenea, o platformă bună pentru participanți pentru a discuta ideile lor de proiecte antreprenoriale care urmează să fie dezvoltate în continuare. Activitățile din cadrul întâlnirilor de evaluare în grup vor fi alese astfel încât să simuleze implicarea participanților în sarcini pe care le-ar putea îndeplini în situații din „lumea reală”.

### 3.4.2 ÎNCHEIEREA RELAȚIEI DE MENTORAT

Pentru a încheia cu atenție relația de mentorat, este esențial ca lucrătorul de tineret să încurajeze revizuirea etapelor importante atinse și a creșterii înregistrate, pentru a oferi mentoratului un sentiment de împlinire.

O componentă esențială a fazei de încheiere este revizuirea formală și actualizarea planului individual de dezvoltare al mentoratului. Acest proces colaborativ permite lucrătorului de tineret și mentoratului să evalueze obiectivele inițiale stabilite la începutul experienței WBL și să evalueze progresul în raport cu aceste obiective. Împreună, ei pot identifica noi puncte forte, provocări rămase și interese sau aspirații emergente.

Pe baza acestei revizui, planul de dezvoltare individuală ar trebui actualizat pentru a reflecta situația actuală și planurile de viitor ale mentoratului. Acest plan actualizat servește ca o foaie de parcurs practică pentru dezvoltarea personală, educațională și profesională continuă a mentoratului după încheierea programului. Acesta poate include recomandări pentru formare suplimentară, posibile cariere sau competențe pe care să se concentreze dezvoltarea.

Procesul poate include, de asemenea, discutarea strategiilor care să ajute tinerii NEET să mențină ritmul, cum ar fi conectarea lor la alte rețele sau resurse de sprijin și oferirea de sprijin emoțional participanților, inclusiv recunoașterea sentimentelor de pierdere sau anxietate care pot apărea odată cu încheierea programului și sugerarea unor modalități de gestionare a acestora. Lucrătorul de tineret ar trebui să ghideze persoana mentorată printr-un proces de reflecție care să evidențieze etapele importante atinse și creșterea personală experimentată pe parcursul programului. Această reflecție nu numai că oferă un puternic sentiment de împlinire, dar și întărește încrederea în sine și motivația persoanei mentorate în timp ce se pregătește pentru următorii pași.

În cele din urmă, recomandăm organizațiilor coordonatoare să comunice activ cu agențiile de ocupare a forței de muncă, centrele de ocupare a forței de muncă și potențialii angajatori. Acest dialog continuu ajută la familiarizarea acestor părți interesate cheie cu nevoile și punctele forte specifice ale participanților, demonstrând potențialul lor ca angajați și motivând părțile interesate să sprijine activ integrarea lor pe piața muncii.

Mentorii lucrătorilor de tineret ar trebui să ajute participanții să planifice pașii următori potențiali, oferindu-le informații și recomandări către serviciile locale relevante, furnizorii de formare profesională, centrele de consiliere în carieră și angajatorii. De asemenea, ar trebui să îi ajute pe tineri să își pregătească sau să își revizuiască CV-urile, să exerseze abilitățile de interviuare și să învețe cum să își prezinte experiențele din WBL într-un mod atractiv pentru viitorii angajatori sau instituții de formare.

Acolo unde este posibil și în funcție de disponibilitatea mentorilor pentru tineri, pot fi oferite sesiuni de coaching de follow-up pentru a sprijini implementarea acestor parcursuri profesionale.

### 3.5. LISTĂ DE VERIFICARE

#### Înainte de WBL

- ☐ A fost publicată și promovată o invitație clară și incluzivă pentru participanții NEET.
- ☐ Au fost efectuate interviuri inițiale de selecție și motivaționale.
- ☐ Lucrătorul de tineret a organizat o întâlnire pregătitoare cu mentoratul pentru a stabili încrederea și așteptările.
- ☐ A avut loc o întâlnire de coordonare între lucrătorul de tineret și mentorul companiei.
- ☐ A avut loc o întâlnire comună de lansare cu mentoratul, mentorul companiei și lucrătorul de tineret.
- ☐ A fost creat un plan individual de dezvoltare (PID) în colaborare cu persoana mentorată.
- ☐ Mentorii sunt instruiți în ceea ce privește abordările de protecție și mentorat.

#### În timpul WBL

- ☐ Sunt programate și documentate sesiuni regulate de mentorat (de exemplu, săptămânale sau bilunare).
- ☐ Mentorii țin jurnale de întâlniri și urmăresc progresul.
- ☐ Instrumentul de evaluare a competențelor NEET și planul de dezvoltare sunt utilizate pentru a monitoriza progresul.
- ☐ Se efectuează evaluări intermediare sau verificări cu toate părțile implicate.

#### După WBL

- ☐ A avut loc o întâlnire de închidere structurată pentru a revizui progresul și a actualiza IDP.
- ☐ Au fost organizate sesiuni de evaluare individuală și de grup.
- ☐ Tinerii primesc îndrumare profesională personalizată și recomandări pentru formare, locuri de muncă sau educație.

### Cele mai bune practici la nivel de program

- ☐ A fost identificat și selectat un mentor din cadrul companiei.
- ☐ Au fost integrate instrumente de învățare structurate (de exemplu, formare în proiectarea de proiecte, jurnale de mentorat).
- ☐ Sesiunile au fost incluzive, flexibile și sigure din punct de vedere psihologic.
- ☐ S-a menținut o colaborare strânsă cu angajatorii, agențiile pentru tineret și rețelele de sprijin.

### REFERINȚE

Sánchez, B., Esparza, P., Colón-Torres, Y., Feuer, R. și Roundfield, K. (2017). *Mentorat natural și rezultate psihosociale: un studiu cu tineri aflați în situații de risc*. American Journal of Community Psychology, 59(1-2), 181-190. <https://doi.org/10.1002/ajcp.12130>

Proiectul Rebuild. (2020). *Set de instrumente pentru tineret privind proiectarea proiectelor*. CESIE ETS, EACEA/10/2020, Acțiunea-cheie 3, Sprijin pentru reforma politicilor, European Youth Together. <https://cesie.org/en/resources/rebuild-training-toolbox-on-project-design/>

Proiectul Rebuild. (2020). *Manualul Rebuild pentru tineri*. CESIE ETS, EACEA/10/2020, Acțiunea-cheie 3, Sprijin pentru reforma politicilor, European Youth Together. <https://cesie.org/en/resources/rebuild-youth-manual-designing-implementing-and-communicating-projects-guide/>





# Capitolul 4

ÎNVĂȚAREA EXPERIENȚIALĂ PRIN PROIECTAREA DE PROIECTE ȘI  
ACȚIUNI ANTREPRENORIALE



Co-funded by  
the European Union

## CAPITOLUL 4

### Învățarea experiențială prin proiectarea de proiecte și acțiuni antreprenoriale

#### 4.1. DE CE PROIECTAREA DE PROIECTE – ÎMPUTERNICIRE PRIN EXPERIENȚĂ

Proiectarea proiectelor este o parte esențială a modelului de învățare YouthPioneer, deoarece devine o modalitate pentru tineri de a lua inițiativa, de a-și construi încrederea și de a învăța cum să rezolve probleme reale. Promovează gândirea antreprenorială ca mentalitate: identificarea oportunităților, luarea inițiativei și învățarea din eșecuri.

Experiența WBL de trei luni (250 de ore, conform proiectului inițial al programului YouthPioneer) este structurată în două faze diferite:

- **Primele 1,5 luni:** participanții NEET iau parte la sarcinile zilnice din cadrul organizației gazdă. Acest lucru îi ajută să se obișnuiască cu mediul de lucru, să înțeleagă rutinele și să construiască relații de lucru.
- **A doua lună și jumătate:** participanții sunt sprijiniți în conceperea unui mic proiect care abordează o nevoie sau o oportunitate reală în cadrul organizației: aceasta poate fi o idee nouă, un serviciu, o campanie simplă sau o îmbunătățire internă.

Această fază este practică și specifică contextului. Participanții propun soluții care răspund nevoilor reale, dezvoltând abilități practice și antreprenoriale în acest proces. Mentoratul, oferit atât de lucrătorii de tineret, cât și de mentorii din companii, asigură că proiectul rămâne realist și realizabil, sprijinind în același timp dezvoltarea cursantului, indiferent de experiența educațională anterioară.

Această abordare este ferm înrădăcinată în **ciclul de învățare experiențială al lui Kolb**, care implică:

- **Experiență concretă:** implicarea în sarcini reale de lucru și de proiect;
- **Observație reflexivă:** reflecție ghidată asupra situațiilor de la locul de muncă și reacțiilor personale;
- **Conceptualizare abstractă:** conectarea acestor reflecții la idei mai largi și la planificarea proiectului;
- **Experimentarea activă:** testarea ideilor și perfecționarea unui proiect prin feedback din lumea reală.

Rezultatele cheie așteptate de la acest model includ:

- motivație și auto-eficacitate
- îmbunătățirea competențelor soft și a gândirii critice
- abilități antreprenoriale și asumarea inițiativei și responsabilității
- creșterea pregătirii pentru carieră și job
- îmbunătățirea percepției proprii capacități de a face față provocărilor



Această metodologie se bazează pe practicile de succes ale proiectelor [REBUILD](#) și [StartUp2](#), care au demonstrat că tinerii NEET beneficiază de învățarea bazată pe provocări, ancorată în medii sociale și profesionale din viața reală.

#### 4.2. DE LA EXPLORARE LA ACȚIUNE

În a doua jumătate a stagiului WBL, participanții NEET urmează un proces practic pentru a proiecta și prezenta un mic proiect care răspunde unei nevoi reale în organizația gazdă. Acest proces este ghidat de [Programul de formare în proiectare de proiecte \(PDP\)](#)<sup>6</sup>, o componentă integrală a modelului YouthPioneer. Programul este structurat în jurul a patru module cheie.

1. **Analiza situației**, în cadrul căreia participanții învață să observe mediul înconjurător și să identifice nevoile reale ale organizației. Ei utilizează instrumente simple, precum arborele problemelor sau analiza SWOT, pentru a identifica clar provocările;
2. **Rezolvarea problemelor**, care îi ajută să vină cu idei de proiecte realiste și creative, importante pentru ei și relevante pentru locul de muncă;
3. **Planificare și leadership**, în cadrul căreia tinerii își transformă ideile în planuri concrete, stabilind obiective clare, schițând pașii și enumerând ceea ce vor avea nevoie pentru a le pune în practică;
4. **Sfaturi pentru mentori**, care oferă sfaturi practice pentru lucrătorii cu tinerii și mentorii din companii pentru a-i ghida pe NEET-uri prin proces într-un mod flexibil și de sprijin.

#### 4.3. DESFĂȘURAREA SESIUNILOR DE ÎNVĂȚARE

Sesiunile de învățare implementate în YouthPioneer sunt inspirate de metodele dovedite ale proiectului REBUILD, axate pe accesibilitatea, incluziunea și caracterul practic al învățării. Aceste sesiuni sunt concepute pentru a stimula curiozitatea și a promova colaborarea.

Fiecare sesiune urmează o structură participativă:

##### obiective clare de învățare

- explicate la început

##### metode interactive

- brainstorming de grup, jocuri de rol, instrumente vizuale, hărți conceptuale pe cadrane, șabloane simplificate

##### oportunități de reflecție și analiză

- în care participanții împărtășesc concluzii și le conectează la obiective din viața reală

##### mentorat ghidat

- oferit atât de lucrătorii de tineret, cât și de supraveghetorii din companii, pentru a sprijini procesul de învățare și motivație

Pentru a reflecta mediile diverse ale participanților NEET, inclusiv diferite niveluri de educație, alfabetizare și experiență de migrație, sesiunile sunt concepute pentru a fi flexibile atât în ceea ce privește conținutul, cât și formatul. În plus, mentorii sunt încurajați să utilizeze mijloace vizuale (de exemplu, pictograme, diagrame, flipcharturi), să faciliteze lucrul în grupuri mici pentru a reduce

<sup>6</sup> Pentru resurse suplimentare și instrumente descărcabile dezvoltate în cadrul proiectului YouthPioneer, vizitați: <https://www.youthpioneer.eu>

presiunea în timpul schimbului de informații, să înlocuiască limbajul tehnic cu cuvinte uzuale sau să încurajeze învățarea între colegi prin rotația rolurilor și sarcini comune.

Sesiunile de învățare includ, de asemenea, utilizarea unor instrumente practice, care pot fi utilizate din **REBUILD** sau din [Programul de proiectare YouthPioneer](#):

- Șabloane de diagrame Gantt pentru planificarea de bază a timpului;
- Șabloane de buget pentru a ghida alocarea resurselor;
- Exemple de scenarii de prezentare pentru a modela comunicarea persuasivă.

Obiectivul este de a face conceptele abstracte tangibile și aplicabile, astfel încât, până când tinerii NEET intră în faza de proiectare a proiectului WBL, aceștia să fie echipați nu numai cu idei, ci și cu încrederea și structura necesare pentru a le transforma în rezultate reale.

#### 4.4. IMPLICAREA TINERILOR

În loc să trateze tinerii NEET ca beneficiari pasivi ai formării, modelul YouthPioneer îi poziționează ca participanți activi și co-creatori în parcursul lor de învățare. Acest angajament față de implicare începe încă de la prima sesiune și continuă pe tot parcursul experienței de învățare bazată pe muncă (WBL) și până la prezentarea finală.

Încă de la început, facilitatorii utilizează activități care încurajează autoexprimarea, conectarea și stabilirea de obiective. Bazându-se pe REBUILD Toolbox, metode precum *The Superpower Circle* și *The Hot-Air Balloon of Expectations* ajută participanții să reflecteze asupra punctelor lor forte, să identifice motivațiile personale și să împărtășească temerile sau ezităările. Aceste exerciții inițiale creează un mediu sigur, fără prejudecăți, în care vocea fiecărui participant este apreciată.

Implicarea este menținută ca un proces continuu. În timpul fazei WBL, tinerii NEET sunt încurajați să ia inițiativă, să contribuie cu idei la organizația gazdă și să colaboreze cu mentorii la sarcini reale. Pe măsură ce procesul de proiectare a proiectului se desfășoară, ei nu numai că învață noi competențe, ci și modelează direcția muncii lor pe baza observațiilor, intuițiilor și aspirațiilor lor.

Pentru a asigura incluziunea, facilitatorii ar trebui să-și adapteze abordarea la contextul, interesele și capacitățile individuale ale fiecărui NEET. Unii pot beneficia de suport vizual, colaborare în grup sau povestiri; alții ar putea avea nevoie de timp suplimentar pentru a-și construi încrederea sau ar putea prefera sarcini practice. Participanții cu abilități sau experiență mai avansate pot fi încurajați să ia inițiativa sau să conducă anumite părți ale procesului, în funcție de gradul lor de pregătire.

Implicarea tinerilor este consolidată în continuare în faza de pregătire a prezentării, în care fiecare participant este sprijinit să dezvolte și să-și exprime ideea de proiect într-un format care să le pară autentic și accesibil. Acest lucru poate implica povestirea vizuală, prezentarea împreună cu colegii sau utilizarea instrumentelor digitale, în funcție de nivelul lor de confort și stilul de comunicare. Se recomandă puncte de control periodice pentru reflecție, pentru a menține implicarea și motivația.

#### 4.5. NOȚIUNI DE BAZĂ PRIVIND PROIECTAREA PROIECTELOR – CICLUL UNUI PROIECT

Înțelegerea structurii unui proiect este un pas fundamental în dezvoltarea gândirii antreprenoriale în rândul tinerilor. Această etapă îi introduce în ciclul proiectului, o abordare pas cu pas a planificării și implementării ideilor ca răspuns la provocările din lumea reală. În loc să prezinte ciclul proiectului ca un cadru teoretic, YouthPioneer se bazează pe metodologia **REBUILD** pentru a-l face concret, ușor de înțeles și direct legat de experiența de învățare bazată pe muncă (WBL) a participanților.

Atenția se concentrează aici pe etapele inițiale ale unui proiect: de la identificarea unei nevoi până la formularea unui plan coerent. Acest lucru este în concordanță cu Modulul 1 al [Programului de proiectare a proiectelor \(PDP\) YouthPioneer](#): Analiza situației, care îi învață pe tineri cum să observe, să evalueze și să definească problemele folosind instrumente precum arborele problemelor, matricea SWOT și analiza obiectivelor.

Participanții explorează etapele esențiale ale ciclului proiectului:

1. Analiza contextului – înțelegerea mediului în care se va desfășura proiectul (de exemplu, nevoile organizației gazdă);
2. Identificarea problemelor – definirea a ceea ce trebuie schimbat;
3. Stabilirea obiectivelor – formularea obiectivelor SMART (specifice, măsurabile, realizabile, relevante, limitate în timp);
4. Definirea activităților și resurselor – schițarea pașilor practici și a instrumentelor necesare;
5. Rezultate așteptate – vizualizarea succesului și a modului în care acesta va fi măsurat.

Pentru a face aceste etape abstracte accesibile, facilitatorii utilizează mijloace vizuale, cum ar fi diagrame și șabloane simple de proiect. De asemenea, sunt prezentate exemple de proiecte ale participanților la REBUILD din trecut, pentru a arăta cum ideile mici pot deveni rezultate concrete.

Mentorul companiei joacă un rol cheie în această fază, ajutând tinerii NEET să înțeleagă nevoile organizaționale interne și constrângerile realiste. În același timp, mentorul lucrătorului de tineret se asigură că participantul nu se simte copleșit de limbajul tehnic sau de instrumentele de planificare. Împreună, ei creează un sistem de sprijin care permite fiecărui tânăr NEET să aplice gândirea structurată, chiar dacă nu a planificat niciodată un proiect până atunci.

Este important de menționat că această fază va permite dezvoltarea:

- Abilități de planificare și organizare, esențiale atât pentru antreprenariat, cât și pentru angajare;
- Gândire strategică, inclusiv capacitatea de a stabili obiective și de a planifica pași logici;
- Trecerea de la urmărirea pasivă a sarcinilor la rezolvarea activă a problemelor și inițiativă.

La sfârșitul acestei etape, participanții încep să înțeleagă că proiectarea unui proiect nu ține doar de creativitate, ci și de claritate, coerență și fezabilitate. Aceste cunoștințe devin coloana vertebrală a dezvoltării ulterioare a proiectului lor în timpul stagiului WBL.

##### 4.5.1 ANALIZA NEVOILOR PIETEI SAU ALE COMPANIEI CARE GĂZDUIEȘTE WBL

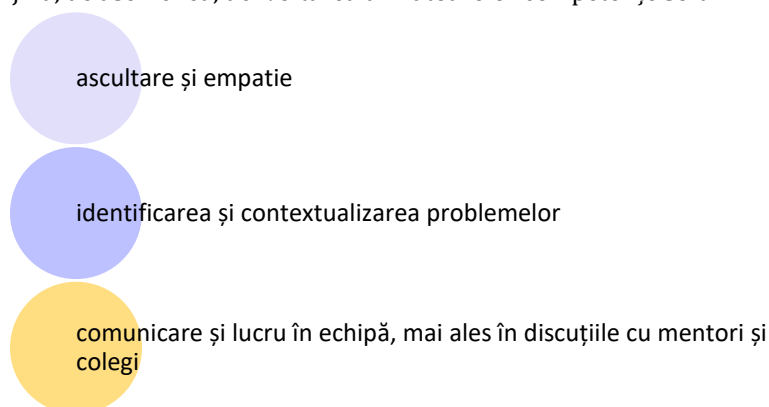
Identificarea nevoilor este un pas esențial în procesul de dezvoltare a proiectului YouthPioneer. Aceasta permite tinerilor NEET să treacă de la observații generale la cercetări specifice, încurajându-i să devină cercetători activi în cadrul organizațiilor gazdă. Această fază are loc de obicei în primele săptămâni ale experienței WBL și pune bazele unor idei de proiecte semnificative.

Faza „Analiza situației” le oferă tinerilor instrumente simple, dar puternice, pentru a-și înțelege mediul. Acestea includ:

- Arborele problemelor, care ajută la vizualizarea cauzelor și consecințelor;
- Analiza SWOT, pentru a evalua punctele forte, punctele slabe, oportunitățile și amenințările din cadrul organizației;
- Harta empatiei sau harta părților interesate, pentru a înțelege nevoile și perspectivele celor afectați de problemă.

Scopul nu este de a efectua o analiză completă a afacerii, ci de a-i învăța pe tineri să observe tipare, să pună întrebări și să facă legătura între ceea ce observă și domeniile în care pot contribui. Învățând să identifice lacunele, ineficiențele sau nevoile nesatisfăcute, ei încep să gândească critic despre modul în care se produce schimbarea în cadrul organizațiilor și comunităților.

Această fază sprijină, de asemenea, dezvoltarea următoarelor competențe soft:



YouthPioneer recunoaște că nu toți tinerii NEET sau locurile de muncă sunt la fel. Într-o microîntreprindere sau o afacere de familie, participanții ar putea explora modalități de a îmbunătăți vizibilitatea prin intermediul rețelelor sociale sau de a eficientiza un proces logistic intern. Într-o ONG, ei pot identifica o lacună de comunicare cu beneficiarii sau pot învăța cum să îmbunătățească implicarea voluntarilor. Într-o companie mai mare, accentul ar putea fi pus pe comunicarea internă, practicile de sustenabilitate sau bunăstarea la locul de muncă.

Abordările sunt la fel de adaptabile stilurilor individuale de lucru și preferințelor de învățare. Unii participanți pot beneficia de observarea ghidată și de instrumente de reflecție, cum ar fi fotografii, schițe sau conversații. Alții pot prefera să se implice în sarcini mai structurate, inclusiv oferind sugestii pentru îmbunătățiri la scară mică. Ceea ce contează este să se potrivească punctul de plecare al fiecărei persoane cu oportunități semnificative de creștere.

Sistemul dual de mentorat susține această flexibilitate:

- Lucrătorul de tineret se asigură că fiecare NEET este pregătit să reflecteze în mod semnificativ asupra experienței sale;
- Mentorul din cadrul companiei ajută la reducerea decalajului dintre observațiile cursantului și realitățile organizaționale, oferind informații despre fezabilitate, priorități și dinamica internă.

Până la sfârșitul acestei faze, tinerii nu numai că ar trebui să dobândească informații despre organizația gazdă, ci și să înceapă să se considere capabili să genereze idei relevante, bazate pe valori. Acest proces le consolidează încrederea și îi pregătește pentru următorul pas: transformarea observațiilor în propuneri concrete de proiecte.

#### 4.5.2 IDENTIFICAREA IDEII

Odată ce tinerii au analizat mediul înconjurător și au explorat nevoile organizației gazdă, următorul pas este identificarea unei idei de proiect care să răspundă în mod semnificativ acestor informații. Aici observația devine inovare, transformând „problemele” în oportunități pentru acțiuni creative și constructive.

Această etapă face parte din **Modulul de rezolvare a problemelor** din [Programul de proiectare a proiectelor \(PDP\)](#) și invită participanții să se angajeze în activități structurate de generare de idei care să corespundă abilităților, intereselor și contextului real al locului lor de muncă.

Facilitatorii utilizează de obicei instrumente participative, cum ar fi:

- Brainstorming de grup: pentru a genera un număr mare de idei fără a le judeca;
- Votarea cu puncte sau clasificarea ideilor: pentru a stabili priorități pe baza fezabilității și impactului;
- Metoda „5W”: întrebarea Cine, Ce, De ce, Unde și Când pentru a clarifica ideile.

Participanții sunt încurajați să se întrebe:

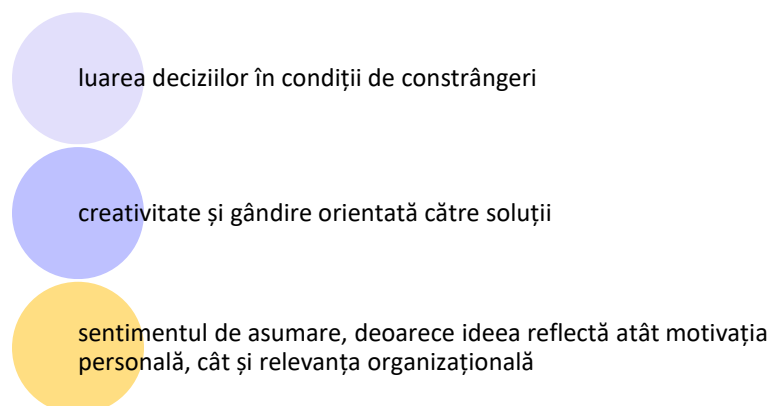
- Ce problemă îmi doresc să rezolv?
- Este această idee realistă în intervalul de timp de 1,5 luni?
- Această soluție va aduce beneficii organizației, utilizatorilor săi sau comunității în general?

În acest moment, rolul mentorilor devine deosebit de important:

- Mentorul companiei ajută la validarea relevanței și fezabilității ideii în contextul organizațional.
- Mentorul pentru tineri se asigură că participantul rămâne încrezător, aliniat la obiectivele sale personale și susținut în exprimarea viziunii sale.

În cazurile în care un participant are dificultăți în a se decide asupra unei idei, echipa poate ajuta la împărțirea acesteia în componente mai mici, care pot fi puse în practică. De exemplu, o idee generală precum „îmbunătățirea conștientizării sănătății mintale” poate deveni o campanie video scurtă sau o propunere pentru o săptămână dedicată bunăstării personalului.

Procesul de identificare promovează, de asemenea, următoarele abilități antreprenoriale și personale:





Cursanții trebuie să înțeleagă că obiectivul este progresul semnificativ, nu perfecțiunea: ideea nu trebuie să schimbe lumea, ci să facă o diferență într-un mod specific și măsurabil în cadrul mediului de plasare.

Până la sfârșitul acestei faze, tinerii ar trebui să intre într-un nou rol, acela de creatori ai schimbării, gata să înceapă să-și contureze propunerea de proiect.

#### 4.5.3 FORMULAREA IDEII

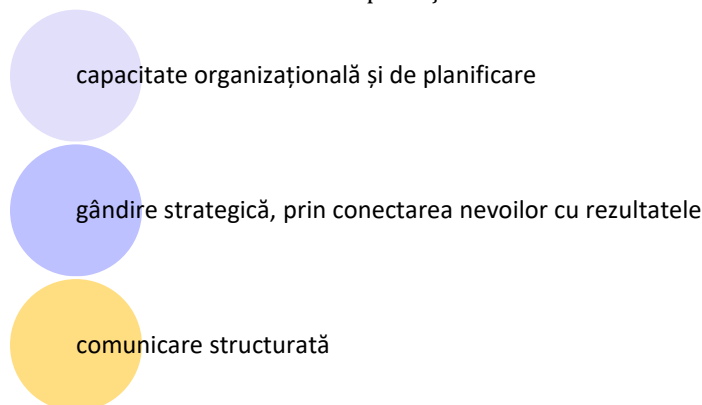
După selectarea unei idei viabile și semnificative, tinerii trec la faza de formulare a ideii, în care încep să-și contureze conceptul într-un proiect structurat. Aici creativitatea întâlnește claritatea: tinerii învață cum să transforme inspirația în acțiune, definind obiective, activități, rezultate așteptate și resurse necesare.

Această etapă se aliniază cu modulul Planificare și leadership din **Programul de proiectare a proiectelor (PDP)**<sup>7</sup> și îi familiarizează pe participanți cu elementele de bază ale logicii și structurii proiectului. Facilitatorii ajută la împărțirea procesului în pași simpli și accesibili, folosind adesea șabloane sau fișe de lucru.

Componentele cheie ale procesului de formulare includ:

- Titlul și obiectivul: Ce urmărește să realizeze proiectul?
- Grupul țintă: Cine va beneficia?
- Activități planificate: Ce acțiuni vor fi întreprinse pentru atingerea obiectivului?
- Resurse: Ce instrumente, materiale sau sprijin sunt necesare?
- Rezultate așteptate: Ce se va schimba dacă proiectul va avea succes?

Procesul sprijină dezvoltarea următoarelor competențe transferabile:



Mentorul din cadrul companiei trebuie să se asigure că ideea proiectului este realistă în limitele constrângerilor organizației gazdă și că poate oferi acces la resursele necesare sau feedback din partea personalului, în timp ce mentorul tinerilor ajută tinerii NEET să rămână concentrați, pozitivi și conectați la propria voce, asigurându-se că procesul nu devine excesiv de tehnic sau intimidant.

<sup>7</sup> Pentru resurse suplimentare și instrumente descărcabile dezvoltate în cadrul proiectului YouthPioneer, vizitați: <https://www.youthpioneer.eu>

Tinerii sunt, de asemenea, încurajați să-și testeze proiectul de formulare explicându-l colegilor, simulând întrebările pe care le-ar putea primi în timpul prezentării. Acest lucru consolidează claritatea, coerența și încrederea.

#### 4.5.4 CALENDAR ȘI BUGET

Crearea unui calendar simplu îi ajută pe tinerii NEET să își împartă proiectul în etape clare și să își gestioneze timpul în mod realist. **Resursele YouthPioneer, împreună cu REBUILD Toolbox, includ instrumente precum diagramele Gantt**, care îi ajută pe participanți să își planifice sarcinile săptămână de săptămână, arătând ce trebuie să se întâmple, când și cine este responsabil. Această structură reduce stresul și face vizibile progresele constante, facilitând în același timp verificarea și oferirea de sprijin în timp util de către mentori.

Bugetarea ar trebui introdusă într-un mod ușor și practic. Tinerii NEET învață să analizeze resursele de bază de care vor avea nevoie, cum ar fi materiale, tipărire sau transport, și să estimeze costurile aproximative. Un model simplu de buget face parte din **Programul de proiectare YouthPioneer<sup>8</sup>** și se regăsește și în **REBUILD Toolbox**. Scopul nu este acuratețea financiară, ci conștientizarea și planificarea. Munca în grup este foarte încurajată în această etapă, deoarece consolidează schimbul între colegi.

#### Întrebări ale facilitatorului:

- „Care sunt etapele principale ale proiectului vostru? Ce este primul lucru de făcut?”
- „Care sarcini vor necesita mai mult timp și cum le veți integra în program?”
- „De ce materiale sau sprijin veți avea nevoie?”
- „Dacă ați avea 50 de euro de cheltuit, ce ați prioritiza și de ce?”

Aceste întrebări îi ajută pe tinerii NEET să gândească critic despre timp și resurse, rămânând în același timp flexibili și realiști în ceea ce privește propriile capacități.

#### 4.5.5 COMUNICAREA PROIECTULUI

În YouthPioneer, comunicarea proiectului nu se limitează la prezentări formale. Participanții sunt, de asemenea, încurajați să își împărtășească ideile prin micro-campanii pe rețelele sociale, dobândind experiență valoroasă în comunicarea digitală, orientarea către public și exprimarea creativă. Această activitate se bazează pe obiceiurile digitale zilnice ale tinerilor, pregătindu-i în același timp să se angajeze într-o comunicare online mai profesională și mai orientată spre obiective.

În timpul WBL, tinerii pot lucra individual sau în echipe mici pentru a concepe o campanie scurtă care să prezinte proiectul lor unui public mai larg, fie că este vorba de colegii lor, de organizația gazdă sau de comunitatea locală. Facilitatorii îi ghidează prin elementele de bază ale concepției mesajului, ajutându-i să reflecteze asupra unor întrebări precum:

- Care este mesajul cheie al proiectului meu?
- Care este publicul pe care vreau să îl ating?
- Care platformă este cea mai potrivită pentru acest mesaj?

<sup>8</sup> Pentru resurse suplimentare și instrumente descărcabile dezvoltate în cadrul proiectului YouthPioneer, vizitați: <https://www.youthpioneer.eu>

- Cum pot atrage atenția din punct de vedere vizual?

Aceste întrebări pot fi introduse folosind instrumentele din REBUILD Toolbox și materialele de formare YouthPioneer. Participanții explorează structura unei campanii, inclusiv postări, elemente vizuale, hashtag-uri și îndemnuri la acțiune. Ei pot crea o serie de postări pe Instagram sau Facebook, un videoclip TikTok care prezintă provocarea pe care o abordează, un fluturaș digital sau o poveste pe care să o împărtășească în cadrul organizației gazdă.

Dincolo de abilitățile tehnice, acest proces cultivă:



Mentorul companiei poate oferi feedback cu privire la adecvarea, tonul sau relevanța pentru publicul organizației gazdă.

Este important de menționat că această etapă le permite tinerilor să experimenteze trecerea de la utilizarea informală a rețelelor sociale la o comunicare strategică, bazată pe valori, permițându-le în același timp să-și construiască un portofoliu digital care să îi ajute în căutarea unui loc de muncă sau în promovarea proiectelor viitoare.

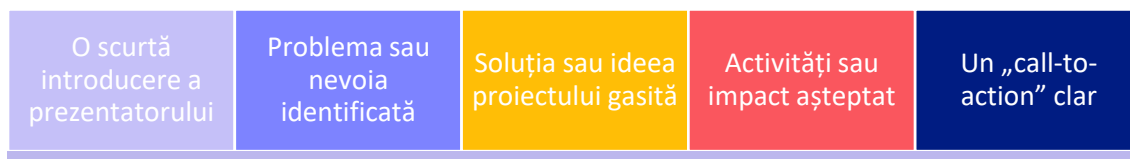
Până la sfârșitul acestei faze, participanții nu numai că au dezvoltat un rezultat tangibil care să însoțească proiectul lor, dar au și dobândit cunoștințe despre modul în care ideile câștigă popularitate și vizibilitate online și offline.

#### 4.5.6 CREAREA PREZENTĂRII

Pe măsură ce proiectul se apropie de finalizare, tinerii sunt îndrumați să dezvolte un pitch antreprenorial clar și convingător. Acest proces îi ajută să reflecteze asupra parcursului lor de învățare, să-și perfecționeze comunicarea și să se pregătească pentru a-și prezenta proiectul într-un mod concis, încrezător și de impact. Acesta nu este doar punctul culminant al procesului de proiectare a proiectului, ci și o oportunitate cheie de a consolida abilitățile de autoexprimare, de vorbire în public și de prezentare profesională.

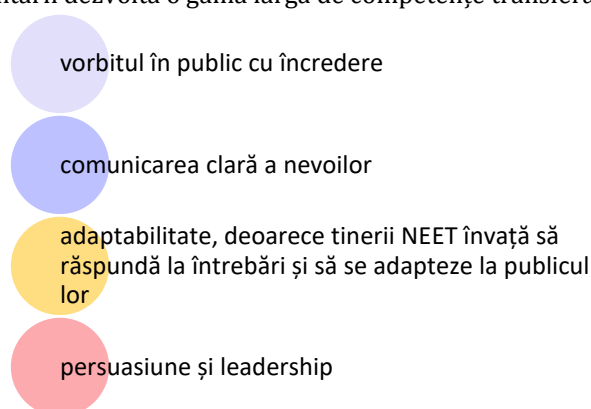
Procesul de creare a prezentării este structurat în jurul *Manualului YouthPioneer privind prezentarea antreprenorială*, elaborat în WP3. Această resursă oferă îndrumări accesibile pentru a ajuta tinerii să-și organizeze gândurile, să exerseze prezentarea și să anticipeze întrebările publicului. Se inspiră din formate din lumea reală (cum ar fi prezentările de start-up), păstrând în același timp un limbaj și o structură suficient de simple pentru participanții de toate categoriile.

Fiecare prezentare include, de obicei:



În loc să memoreze un scenariu, participanții sunt încurajați să internalizeze logica proiectului lor și să vorbească cu propria voce. Facilitatorii folosesc jocuri de rol, feedback între colegi și repetiții în grupuri mici pentru a crea un climat confortabil și a inspira încredere. Se acordă o atenție specială tonului, limbajului corporal și povestirii, care sunt la fel de importante ca și conținutul în sine.

Etapă de creare a prezentării dezvoltă o gamă largă de competențe transferabile, printre care



Scopul nu este acela de a crea o performanță impecabilă, ci de a ajuta fiecare NEET să-și exprime proiectul cu autenticitate, structură și scop.

Mentorii continuă să ofere sprijin specific, mentorul pentru tineri ar trebui să ajute NEET-ul să reflecteze asupra progresului personal și să depășească nervozitatea, în timp ce mentorul companiei ar trebui să ofere o perspectivă asupra locului de muncă, ajutându-i să-și structureze prezentarea în moduri care să rezoneze cu părțile interesate din viața reală.

#### 4.5.7 PREZENTAREA FINALĂ ȘI CONCURSUL DE PREZENTĂRI

Călătoria de dezvoltare a proiectului se încheie cu prezentarea finală sau concursul de prezentări, un moment de sărbătoare și împuternicire în cadrul programului YouthPioneer. Acest eveniment marchează punctul culminant al procesului de învățare experiențială al tinerilor, oferind fiecărui participant șansa de a-și prezenta ideea de proiect unui public care poate include colegi, mentori, organizații gazdă și părți interesate din comunitate.

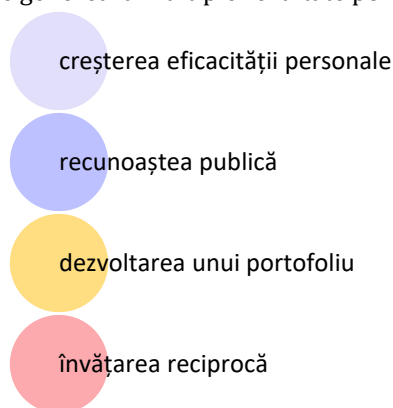
Mai mult decât o simplă prezentare, această etapă finală reprezintă un ritual de trecere, un spațiu în care tinerii sunt recunoscuți public pentru efortul, creativitatea și evoluția lor. Fiecare participant sau echipă își prezintă pitch-ul folosind formatul pe care l-au exersat, fie că este vorba de o prezentare orală, un slideshow vizual, o demonstrație a prototipului sau o sesiune de storytelling. Formatul este flexibil, tinerii pot prezenta împreună cu un coleg, pot folosi conținut preînregistrat sau pot găsi alte modalități creative de a-și pune în valoare abilitățile de vorbire în public și viziunea creativă.

Evenimentul final include, de asemenea, feedback și reflecții structurate. Un mic grup, format din personalul proiectului, mentori ai companiei și invitați externi, este invitat să ofere comentarii constructive axate pe:

- Claritatea problemei și a soluției;
- Relevanța pentru organizația sau comunitatea gazdă;
- Fezabilitatea și creativitatea planului;
- Abilitățile de comunicare și prezentare.

Toți participanții ar trebui să primească o recunoaștere simbolică, cum ar fi certificate, insigne digitale sau mici premii. În unele cazuri, organizațiile gazdă pot oferi să testeze sau să implementeze anumite idei de proiect, validând astfel contribuția tinerilor (asigurându-se că aceștia acordă credit proprietarului).

Faza finală de prezentare generează multiple rezultate pozitive:

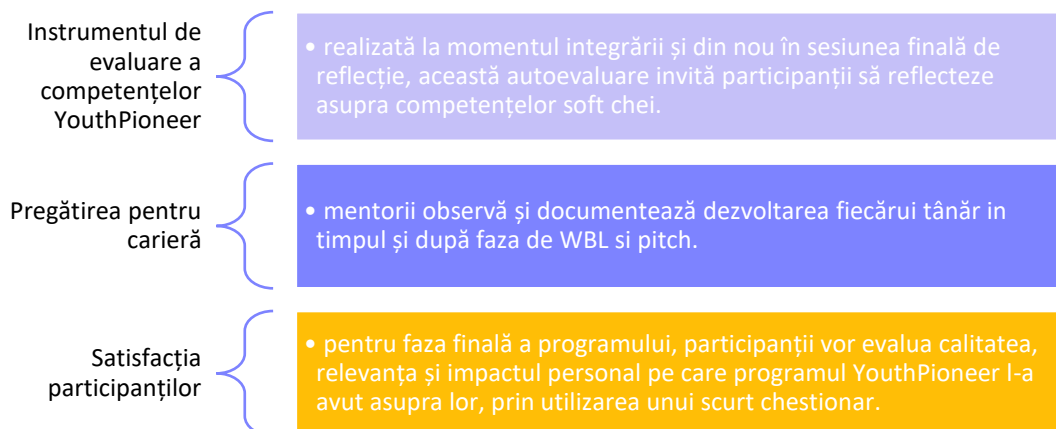


Facilitatorii și mentorii contribuie la asigurarea faptului că evenimentul rămâne unul de susținere, incluziv și care inspiră încredere, în special pentru tinerii care pot prezenta în public pentru prima dată. Indiferent de rezultat, fiecare tânăr ar trebui să termine programul cu experiența de a fi dezvoltat, planificat și prezentat un proiect real, demonstrând nu numai învățarea tehnică, ci și transformarea personală.

#### 4.5.8 CADRUL DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Pentru a se asigura că procesul de învățare YouthPioneer este eficient și aliniat la obiectivele sale, ar trebui utilizat un cadru concis și practic de monitorizare și evaluare (M&E). Cadrul include [Instrumentul de evaluare a competențelor YouthPioneer](#), care oferă criterii structurate pentru urmărirea creșterii competențelor transversale și antreprenoriale pe parcursul experienței WBL.

Acesta este compus din trei instrumente interconectate:



YouthPioneer oferă un set de instrumente dedicate în cadrul **Programului de proiectare a proiectelor**<sup>9</sup> pe [site-ul web al proiectului](https://www.youthpioneer.eu/). Împreună, aceste resurse asigură măsurarea consecvenței a impactului proiectului și pot fi utilizate pentru a sprijini atât învățarea individuală, cât și îmbunătățirile la nivel de program.

#### 4.6. LISTĂ DE VERIFICARE

- ☐ Fiecare participant a fost sprijinit să identifice cel puțin o nevoie sau o oportunitate la locul de muncă pe baza observațiilor sale.
- ☐ Instrumentele (de exemplu, arborele problemelor, SWOT) au fost utilizate în cadrul sesiunii, iar rezultatele au fost documentate (fotografii, fișe de lucru).
- ☐ Participanții au făcut brainstorming și au selectat o singură idee de proiect cu contribuția atât a mentorului, cât și a lucrătorului de tineret.
- ☐ Fiecare tânăr a completat un plan de proiect (obiective, activități, resurse).
- ☐ Asistentul social și mentorul companiei au convenit asupra rolurilor lor în sprijinirea proiectului (de exemplu, cine verifică termenele, cine oferă feedback tehnic).
- ☐ Au fost programate și înregistrate verificări periodice ale progresului.
- ☐ Au fost făcute ajustări ale planurilor ca răspuns la feedback-ul participanților sau la schimbările survenite la locul de muncă.
- ☐ Participanții au repetat prezentarea proiectului lor cel puțin o dată, cu feedback din partea facilitatorului.
- ☐ Feedback-ul din partea mentorilor, colegilor și lucrătorilor de tineret a fost colectat și împărtășit în mod constructiv după prezentare.

<sup>9</sup> Pentru resurse suplimentare și instrumente descărcabile dezvoltate în cadrul proiectului YouthPioneer, vizitați:

<https://www.youthpioneer.eu/>



# Capitolul 5

ADAPTARE ȘI SUSTENABILITATE PE TERMEN LUNG



Co-funded by  
the European Union



## CAPITOLUL 5

### ADAPTARE ȘI SUSTENABILITATE PE TERMEN LUNG

Acest capitol are scopul de a oferi îndrumare și inspirație partenerilor YouthPioneer și părților interesate cheie cu privire la modul de adaptare a modelului de învățare la diverse realități naționale și locale, de asigurare a relevanței acestuia pentru diferite categorii de NEET și de garantare a sustenabilității sale pe termen lung.

Abordarea generală care stă la baza secțiunilor următoare este că încheierea activităților proiectului ar trebui privită ca punctul de plecare al unui efort mai amplu și susținut de consolidare și extindere a conceptului inițial.

Așa cum se reflectă și în abordarea YouthPioneer, tinerii NEET constituie un segment al populației al cărui potențial nu a fost încă valorificat pe deplin. Aceștia pot contribui în mod semnificativ la răspunsul economiei europene la deficitul de competențe, în special prin inițiative specifice de recalificare și perfecționare profesională. Acest lucru este deosebit de relevant pentru grupurile sociale care se confruntă cu bariere structurale în participarea pe piața muncii. ([Anul european al competențelor 2023](#)).

Realizarea unui astfel de demers necesită o colaborare strânsă între sectorul privat și cel public, precum și implicarea activă a comunității.

Secțiunea următoare prezintă recomandările cheie care sunt esențiale pentru susținerea acestei direcții.

#### 5.1 ADAPTAREA MODELULUI LA CONTEXTUL NAȚIONAL ȘI LOCAL

Modelul de învățare a fost conceput pentru a fi adaptabil, permițând fiecărei țări și regiuni participante să îl alinieze la mediul politic specific, condițiile pieței muncii, infrastructurile educaționale și activarea societății civile. Atunci când se ia în considerare punerea în aplicare la nivel național sau local, părțile interesate ar trebui să țină seama de:

##### 5.1.1 Cadrele existente pentru învățarea la locul de muncă și parteneriatele public-privat

În unele țări și regiuni, cultura învățării la locul de muncă (WBL) poate fi deosebit de bine dezvoltată, în timp ce în altele pot fi necesare eforturi suplimentare pentru informarea și sensibilizarea întreprinderilor și a părților interesate relevante.

În plus, anumite sectoare și domenii profesionale integrează de obicei WBL ca o componentă esențială a serviciilor lor, de exemplu, departamentele universitare colaborează adesea cu companii pentru a oferi stagii studenților lor. Această practică poate însă limita oportunitățile disponibile pentru tinerii NEET de a beneficia de servicii și experiențe similare.

De asemenea, este important să nu se neglijeze cultura existentă de cooperare sau lipsa acesteia între sectorul public și cel privat. O înțelegere superficială a acestei dinamici locale ne poate determina să neglijăm oportunități reale care ar putea fi benefice pentru grupurile noastre țintă. În loc să ne bazăm pe presupuneri, ar trebui să explorăm posibilități realiste și să căutăm în mod activ cei mai potriviți parteneri.

### 5.1.2 Disponibilitatea serviciilor de sprijin pentru tineri:

Aceste servicii pot fi solicitate atât în sectorul public și privat, cât și în sectorul terțiar. Ele pot include servicii de promovare a ocupării forței de muncă oferite de instituții publice și universități, furnizori privați de servicii educaționale, birouri de consiliere profesională sau centre comunitare și de tineret municipale.

În același timp, ele pot implica organizații cu sau fără scop lucrativ care lucrează cu tinerii pe teme mai largi, de exemplu centre și servicii de prevenire pentru bunăstarea psihosocială, organizații de tineret care promovează cetățenia activă, participarea la activități culturale și sportive sau grupuri formale și informale din sectorul terțiar angajate în domenii precum durabilitatea mediului, accesibilitatea sau angajamentul democratic.

Alegerea entităților cu care se va colabora ar trebui să țină seama de relevanța și atractivitatea percepută a acestora pentru grupul țintă, tinerii NEET. Încrederea și proximitatea culturală joacă un rol esențial în accesibilitatea și abordabilitatea acestor structuri pentru tineri. Nu ar trebui să fie surprinzător, de exemplu, faptul că, în anumite contexte, un colectiv informal de artă stradală poate ajunge la mai mulți tineri NEET decât un centru municipal pentru tineret. În mod similar, un centru de promovare a sănătății mintale poate avea un acces mai mare la tinerii care au nevoie să intre pe piața muncii sau să se reangajeze în învățarea pe tot parcursul vieții din cauza unor factori psihosociali.

### 5.1.3 Capacitatea întreprinderilor locale de a găzdui și îndruma tinerii NEET

Atunci când economia locală este compusă în principal din întreprinderi foarte mici și mici și mijlocii (IMM-uri), învățarea la locul de muncă și mentoratul pot avea adesea un caracter mai direct și personalizat. Cu toate acestea, astfel de medii nu permit întotdeauna un grad ridicat de specializare, deoarece modelul tipic de lucru în întreprinderile mici urmează adesea o abordare de tipul „o singură persoană pentru toate sarcinile”.

Pe de altă parte, în zonele în care sunt prezente industrii și întreprinderi mari, poate fi mai fezabil să se ofere formare specializată și să se creeze potențial oportunități de angajare după perioada de stagiu. Cu toate acestea, dezvoltarea relațiilor personale care sunt esențiale pentru învățarea la locul de muncă și îndrumarea eficientă tinde să fie mai dificilă în astfel de contexte.

În realitatea actuală, ar trebui să se acorde o atenție specială întreprinderilor care pot oferi oportunități de învățare la locul de muncă și mentorat pentru tinerii NEET prin instrumente și metodologii de lucru la distanță.

### 5.1.4 Reglementări juridice și administrative care pot avea impact asupra furnizării de formare și asupra acordurilor de învățare la locul de muncă

În funcție de cadrul juridic și de reglementare al fiecărei țări sau regiuni, învățarea la locul de muncă (WBL) poate varia de la a fi practic imposibilă la a fi puternic promovată și chiar subvenționată public. Faptul că anumite forme de WBL sunt susținute de strategii oficiale de ocupare a forței de muncă nu trebuie interpretat în mod eronat ca însemnând că toate formele de implementare sunt automat permise. În schimb, restricțiile existente nu trebuie interpretate ca însemnând că învățarea la locul de muncă în întreprinderi este strict interzisă.

Înainte de a deveni prea entuziaști sau de a vă descuraja prematur, este important să colectați informații exacte și să înțelegeți cine este protejat în conformitate cu reglementările legale și

administrative relevante. Tinerii NEET care efectuează stagii în întreprinderi în scopuri educaționale trebuie protejați împotriva riscului de a fi percepuți ca forță de muncă ieftină, temporară sau sezonieră. Întreprinderile nu ar trebui să utilizeze stagii WBL pentru a acoperi nevoile operaționale curente care ar necesita în mod normal contracte de muncă formale.

În același timp, întreprinderile investesc resurse în formarea tinerilor NEET. Ar fi nedrept ca beneficiile acestei investiții să fie captate exclusiv de stagiar sau de o altă întreprindere care nu a contribuit la efortul de formare. Prin urmare, este la fel de important să se stabilească mecanisme care să ofere protecție și stimulente întreprinderilor care se angajează cu bună-credință în activități de învățare la locul de muncă.

\*

Scopul recomandărilor de mai sus este de a consolida colaborarea și reciprocitatea între numeroșii și diverșii actori implicați în modelul de învățare. O evaluare greșită a rolului sau a capacității actorilor-cheie poate pune în pericol cultura de cooperare dorită și poate duce la concurență sau chiar la conflicte.

Nu este niciodată o idee rea ca potențialele părți interesate să se reunească în jurul unei mese comune, similară meselor rotunde implementate în cadrul proiectului YouthPioneer, unde, printr-un proces coordonat și transparent, pot purta un dialog egal despre punctele forte și punctele slabe ale unei strategii date, precum și despre oportunitățile și amenințările care o însoțesc. O matrice SWOT bazată pe astfel de discuții ar putea servi ca un instrument extrem de eficient pentru analiză și pentru elaborarea unui plan de acțiune durabil, adaptat specificului și condițiilor locale.

Astfel de întâlniri ar trebui să aibă loc în mod regulat pentru a se asigura că analiza și rezultatele acesteia rămân actuale și relevante în lumina transformărilor în curs din societate, economie, educație, mediu, politică, digitalizare, antreprenoriat și sisteme de producție.

## 5.2 ADAPTAREA LA DIFERITE TIPURI DE NEET

NEET-urile sunt un grup extrem de divers. Având în vedere diversitatea dintre subgrupurile NEET, acest model nu este conceput ca o soluție universală, ci mai degrabă ca un cadru flexibil care poate fi adaptat pentru a răspunde nevoilor și circumstanțelor specifice.

Pentru a asigura incluziunea și capacitatea de reacție, modelul de învățare ar trebui să integreze intervenții personalizate:

### 5.2.1 Programe de învățare flexibile pentru îngrijitori și persoanele cu probleme de sănătate

Programele de învățare flexibile sunt esențiale pentru NEET cu responsabilități de îngrijire sau probleme de sănătate, deoarece aceste persoane se confruntă adesea cu rutine zilnice imprevizibile sau solicitante, care le limitează capacitatea de a participa la formate tradiționale de formare. Oferirea de orare adaptabile, opțiuni de învățare asincronă sau livrare modulară le permite să se implice în program în ritmul propriu și în funcție de disponibilitatea lor. În plus, întreprinderile care oferă oportunități de muncă online pot fi utilizate în mod eficient pentru a sprijini învățarea la distanță bazată pe muncă, îmbunătățind și mai mult accesibilitatea pentru aceste grupuri. Această

flexibilitate nu numai că sporește participarea, dar promovează și echitatea și incluziunea, asigurând că nimeni nu este exclus de la oportunitățile de perfecționare profesională din cauza unor circumstanțe personale independente de voința sa.

### **5.2.2 Mentorat motivațional pentru tinerii descurajați**

Mentoratul motivațional joacă un rol crucial în reangajarea tinerilor descurajați, care se pot simți deconectați de educație, ocuparea forței de muncă sau oportunitățile de formare. Relațiile de mentorat personalizate oferă sprijin emoțional, consolidează încrederea și ajută persoanele mentorate să depășească provocările care le împiedică progresul. Mentorii pot inspira tinerii să-și stabilească obiective realiste, să-și recunoască punctele forte și să persevereze în fața eșecurilor. În plus, integrarea grupurilor de ajutor reciproc, rețelelor de sprijin între colegi în care participanții împărtășesc experiențe și încurajări, poate spori motivația și reziliența. Această abordare colectivă creează un sentiment de comunitate și de împuternicire reciprocă, transformând descurajarea în motivație și îmbunătățind participarea și rezultatele în cadrul modelului de învățare.

### **5.2.3 Sesiuni de integrare pentru persoanele care reintră pe piața muncii și pentru cele cu o legătură slabă cu piața muncii**

Aceste sesiuni ajută participanții să înțeleagă obiectivele programului, resursele disponibile și așteptările, reducând anxietatea și incertitudinea și stabilind așteptări în ceea ce privește implicarea și angajamentul încă de la început. În plus, sprijinul personalizat în timpul integrării poate aborda barierele specifice cu care se confruntă aceste grupuri, cum ar fi lacunele în materie de competențe sau încredere, și le poate conecta cu oportunități adecvate de mentorat și de învățare la locul de muncă, îmbunătățind astfel șansele lor de reintegrare cu succes pe piața muncii. De asemenea, este esențial să se asigure un spațiu de co-creare colaborativ în timpul integrării, în care participanții și părțile interesate să poată identifica și aborda împreună potențialele provocări încă din faza incipientă, creând un mediu de învățare mai receptiv și mai eficient.

### **5.2.4 Abordări incluzive și instrumente de accesibilitate pentru tinerii cu dizabilități**

Furnizarea de tehnologii de asistență adecvate, cum ar fi cititoare de ecran, software de conversie a vorbirii în text, interfețe de utilizator ajustabile și dispozitive de introducere alternative, contribuie la eliminarea barierelor din calea învățării și comunicării. În plus, selecția întreprinderilor partenere și a locurilor de formare trebuie să garanteze accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități locomotorii (cum ar fi utilizatorii de scaune cu rotile), dizabilități senzoriale și persoane cu neurodiversitate (de exemplu, cele sensibile la lumină, zgomot sau medii aglomerate). Proiectarea materialelor și a activităților în conformitate cu principiile de proiectare universală asigură accesibilitatea conținutului pentru toți participanții, indiferent de abilitățile lor.

### **5.2.5 Dispoziții pentru grupuri cu origini etnice și lingvistice diverse**

O atenție specială trebuie acordată persoanelor cu statut de refugiat, care se pot confrunta nu numai cu bariere lingvistice, ci și cu provocări emoționale, cum ar fi timiditatea sau ezitarea legată de traume. În plus, diferențele culturale, în special în ceea ce privește interacțiunile de gen și normele sociale, trebuie respectate și adaptate cu atenție. Crearea unui mediu sigur, sensibil din punct de vedere cultural și favorabil, care poate include accesul la interpreți, mentori conștienți de aspectele

culturale și abordări de comunicare personalizate, contribuie la consolidarea încrederii și încurajează implicarea activă.

Recomandările de mai sus ar trebui luate în considerare cel puțin în faza de proiectare a acțiunilor. Implementarea lor face parte dintr-un proces decizional conștient și cuprinzător și/sau din necesitatea de a implica părți interesate suplimentare sau mai specifice. Se recomandă aplicarea acestor considerente ori de câte ori este posibil și acolo unde există resursele necesare. Această abordare garantează că eforturile noastre nu se concentrează exclusiv pe reprezentanții cei mai privilegiați ai tinerilor NEET, ci contribuie și la promovarea incluziunii și a unei economii fără excluziune.

### 5.3 CONECTAREA CU STRATEGIILE LOCALE DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ ȘI DE IMPLICARE A TINERILOR

Pentru a maximiza impactul și alinierea cu inițiativele în curs, modelul de învățare ar trebui să fie conectat cu programele relevante ale UE și naționale, cum ar fi:

#### 5.3.1 Inițiativele din cadrul Garanției pentru tineret, în special pentru stagii WBL

Alinierea activităților de învățare la locul de muncă (WBL) cu cadrele Garanției pentru tineret permite programelor să beneficieze de parteneriatele public-privat existente și de structurile de finanțare care oferă căi rapide către ocuparea unui loc de muncă. [Garanția pentru tineret](#) asigură că tinerii primesc o ofertă de angajare, educație continuă, ucenicie sau stagiu la scurt timp după ce au părăsit sistemul de învățământ sau au devenit șomeri. Integrarea elementelor de formare și mentorat ale modelului de învățare în acest sistem consolidează sprijinul acordat tinerilor NEET și crește rata de retenție în stagii. De asemenea, extinde rețeaua de angajatori implicați, contribuind la sustenabilitatea pe termen lung.

#### 5.3.2 Erasmus+ pentru mobilitatea cursanților și a personalului

Erasmus+ sprijină mobilitatea internațională a cursanților și a personalului, îmbogățind dezvoltarea lor profesională și personală. Tinerii NEET beneficiază de expunerea la noi culturi și practici de lucru, sporindu-și capacitatea de inserție profesională și adaptabilitatea. Mobilitatea personalului promovează schimbul de cunoștințe, îmbunătățirea metodologiei și parteneriate mai puternice între țări. Integrarea Erasmus+ în modelul de învățare stimulează inovarea și asigură că programul rămâne receptiv la schimbările de pe piața muncii din întreaga Europă.

#### 5.3.3 Erasmus pentru tinerii antreprenori (EYE) pentru mentorat antreprenorial

Programul EYE pune în legătură tinerii antreprenori aspiranți cu proprietari de afaceri experimentați din întreaga Europă, permițând transferul de cunoștințe practice și de informații antreprenoriale. Acest mentorat consolidează încrederea, încurajează inovarea și întărește rețelele profesionale. Includerea EYE în modelul de învățare oferă tinerilor NEET instrumente și experiență antreprenorială, încurajând autoocuparea forței de muncă și dezvoltarea economică locală.

#### 5.3.4 Programele Fondului social european+ (FSE+) axate pe capacitatea de inserție profesională a tinerilor

ESF+ oferă finanțare specifică pentru îmbunătățirea capacității de inserție profesională a tinerilor prin formare, dezvoltarea competențelor și învățarea la locul de muncă. Părțile interesate sunt încurajate să integreze resursele ESF+ în strategiile lor de model de învățare pentru a sprijini scalabilitatea și impactul pe termen lung. Aceste programe promovează accesul incluziv pe piața muncii pentru tinerii defavorizați, încurajând în același timp cooperarea intersectorială și investițiile în căi durabile de acces la ocuparea forței de muncă.

### **5.3.5 Alte programe locale, regionale și naționale pentru ocuparea forței de muncă și antreprenoriatul în rândul tinerilor**

Pe lângă instrumentele la nivel european, programele locale, regionale și naționale oferă un sprijin esențial pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor și antreprenoriat. Părțile interesate ar trebui să exploreze aceste opțiuni pentru a diversifica resursele, a consolida parteneriatele comunitare și a adapta intervențiile la nevoile locale. Valorificarea acestor programe sporește impactul global și durabilitatea modelului de învățare, creând un ecosistem mai integrat pentru incluziunea și autonomizarea tinerilor NEET.

Parteneriatele cu serviciile locale de ocupare a forței de muncă, camerele de comerț și consiliile municipale ale tinerilor sunt esențiale pentru a fundamenta modelul de învățare pe nevoile și dinamica specifice fiecărei comunități. Aceste colaborări pot îmbunătăți accesul la tinerii NEET, pot identifica organizații gazdă adecvate pentru plasamente și pot debloca oportunități de finanțare locală. În plus, înființarea de consorții locale încurajează asumarea responsabilității comune, acțiunea coordonată și angajamentul pe termen lung al părților interesate cheie, sporind atât relevanța, cât și durabilitatea intervențiilor.

## **5.4. CREAREA DE REȚELE DE ABSOLVENȚI PENTRU SPRIJIN CONTINUU**

Crearea unei rețele de absolvenți este o strategie simplă, dar puternică, pentru a asigura continuitatea și impactul condus de colegi. O astfel de rețea poate:

### **5.4.1 Să încurajeze foștii participanți la program să acționeze ca mentori sau ambasadori**

Implicarea absolvenților în calitate de mentori sau ambasadori valorifică experiența lor de viață pentru a inspira și a sprijini noii participanți. Având în spate provocări similare depășite cu succes, foștii NEET pot oferi îndrumări relevante, pot stimula motivația și pot construi încredere între colegi. Implicarea lor consolidează, de asemenea, sentimentul de comunitate și continuitate în cadrul modelului de învățare, promovând în același timp învățarea și promovarea conduse de colegi. Această abordare împuternicește absolvenții și consolidează impactul social pe termen lung al programului.

### **5.4.2 Oferirea unei platforme pentru foștii NEET pentru a împărtăși povești de succes**

Crearea de oportunități pentru absolvenți de a-și împărtăși experiențele personale, prin evenimente, videoclipuri, bloguri sau rețele sociale, poate fi un instrument motivațional puternic pentru participanții actuali. Poveștile de succes ajută la normalizarea eșecurilor, evidențiază diverse căi și demonstrează rezultatele tangibile ale formării, mentoratului și învățării la locul de muncă. Povestirea publică sporește, de asemenea, vizibilitatea programului, consolidează credibilitatea în

rândul părților interesate și creează o cultură a aspirației și a încurajării reciproce în cadrul comunității NEET.

#### **5.4.3 Organizarea de întâlniri anuale, seminarii web și evenimente de networking**

Evenimentele periodice, cum ar fi întâlnirile absolvenților, seminariile web online sau sesiunile de networking, contribuie la menținerea angajamentului pe termen lung al foștilor participanți și creează un sentiment de apartenență la o comunitate mai largă. Aceste întâlniri oferă oportunități de învățare între colegi, schimb de cunoștințe și colaborare în cadrul unor noi inițiative. De asemenea, ele consolidează circuitul de feedback, permițând designerilor programului să adune informații utile pentru îmbunătățirea programului, celebrând în același timp progresele înregistrate și consolidând impactul colectiv al modelului de învățare.

#### **5.4.4 Promovarea unei comunități de practică între formatori-mentori și părțile interesate locale**

Aceasta ar putea încuraja dezvoltarea profesională continuă și colaborarea între cei implicați în implementarea modelului de învățare. Reunind formatori, mentori, lucrători de tineret, reprezentanți ai sectorului de afaceri, autoritățile locale și sectorul terțiar, această rețea poate împărtăși metodologii eficiente, aborda provocări comune și dezvolta în comun soluții inovatoare adaptate nevoilor tinerilor NEET. O astfel de structură contribuie, de asemenea, la consolidarea încrederii și a alinierii între parteneri, asigurând că sprijinul rămâne consecvent, informat și receptiv la realitățile locale în continuă evoluție.

Pentru a susține angajamentul pe termen lung și a facilita colaborarea continuă, platformele digitale precum grupurile LinkedIn, serverele Discord sau portalurile dedicate absolvenților pot servi ca instrumente esențiale. Aceste spații permit absolvenților, mentorilor și părților interesate să rămână conectați, să facă schimb de oportunități și să împărtășească noutăți în timp real, indiferent de distanța geografică. Integrarea acestor platforme în modelul de învățare sporește continuitatea, sprijinul reciproc și reziliența generală a comunității.

### **5.6. OPORTUNITĂȚI DE FINANȚARE ȘI IMPLICAREA CSR**

Pentru a se asigura că inițiativele viitoare inspirate de modelul de învățare rămân durabile, este esențial să se asigure finanțarea continuă și sprijinul instituțional care se bazează pe moștenirea și rezultatele proiectului.

Recomandările cheie includ:

#### **5.6.1 Valorificarea schemelor de finanțare ale UE, precum Erasmus+, EYE și ESF**

Acestea pot spori în mod semnificativ durabilitatea și scalabilitatea inițiativelor axate pe tineret. După cum se subliniază în secțiunea 3, alinierea acestor programe la strategiile locale de ocupare a forței de muncă și de implicare a tinerilor contribuie la consolidarea parteneriatelor, la accesul la resurse diverse și la asigurarea impactului pe termen lung al modelului de învățare.

#### **5.6.2 Implicarea autorităților locale pentru a integra modelul în politicile publice**



Implicarea autorităților locale este esențială pentru integrarea modelului de învățare în politicile publice pe termen lung și pentru asigurarea unui sprijin structural. Atunci când municipalitățile și administrațiile regionale recunosc valoarea unor astfel de inițiative, ele pot alocă resurse, le pot integra în planurile de dezvoltare locală și le pot promova prin parteneriate public-privat.

### **5.6.3 Abordarea companiilor prin intermediul cadrelor lor de responsabilitate socială corporativă (CSR) pentru a sprijini activitățile de formare, mentorat sau plasare**

Companiile mari cu politici active de CSR și [obligatii de raportare ESG](#) oferă oportunități semnificative de colaborare. Prin alinierea activităților de formare, mentorat sau plasare la obiectivele lor de impact social, în special cele legate de incluziune, ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor și implicarea comunității, organizațiile pot atrage sprijinul și resursele sectorului privat. Încadrarea unei astfel de implicări ca o contribuție semnificativă la strategia lor de sustenabilitate îmbunătățește reputația mărcii lor, consolidând în același timp acoperirea și viabilitatea pe termen lung a modelului de învățare.

### **5.6.4 Crearea de platforme regionale cu multiple părți interesate pentru cofinanțarea activităților**

Crearea de platforme regionale cu mai multe părți interesate poate construi un spirit de solidaritate și responsabilitate comună în sprijinirea angajabilității tinerilor. Prin reunirea autorităților publice, a actorilor din sectorul privat și a organizațiilor din sectorul terțiar, aceste platforme pot permite mecanisme de finanțare colectivă care pun în comun resursele și aliniază eforturile. Astfel de structuri de colaborare nu numai că reduc povara financiară individuală, dar asigură și faptul că modelul de învățare reflectă prioritățile locale și se bucură de o proprietate mai largă, punând bazele unui impact pe termen lung și unei schimbări sistemice.

Pentru a asigura viabilitatea pe termen lung a inițiativelor bazate pe modelul de învățare, este esențială o strategie diversificată de finanțare. Utilizarea programelor UE, implicarea autorităților locale, activarea cadrelor de CSR, în special în cadrul întreprinderilor mari, și crearea de platforme regionale de cofinanțare pot contribui la un ecosistem mai durabil. În plus, explorarea surselor alternative, cum ar fi campaniile de finanțare participativă sau de sponsorizare, poate oferi sprijin specific pentru acțiuni sau scheme de recunoaștere specifice. O tendință în creștere în acest domeniu o reprezintă campaniile [civice de finanțare participativă](#), care mobilizează cetățenii și părțile interesate locale în jurul unor proiecte aliniate la Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD) ale ONU, sporind transparența, implicarea comunității și impactul.

## **5.7 O FOAIE DE PARCURS PENTRU SCALABILITATE ȘI REPLICABILITATE**

Ambiția pe termen lung este de a extinde modelul de învățare în diferite regiuni și contexte socio-economice, asigurând adaptabilitatea la diverse medii de lucru, administrative și de implicare a tinerilor. La fel cum inițiativa YouthPioneer a apărut din experiența combinată a proiectelor anterioare finanțate de UE (REBUILD, StartUp2, YOPEVA), eforturile viitoare de adaptare, scalabilitate și replicabilitate ar trebui să trateze modelul de învățare YouthPioneer nu ca un instrument izolat, ci ca o componentă valoroasă în cadrul unor strategii mai ample și integrate. Acesta ar trebui să servească drept catalizator pentru inovarea sistemică, mai degrabă decât ca o intervenție independentă.

În esență, modelul promovează o cultură a colaborării intersectoriale și a inovării sociale între diverse părți interesate, formând un ecosistem coerent care sprijină tranziția tinerilor NEET către ocuparea unui loc de muncă și antreprenariat. Beneficiile se extind dincolo de grupul țintă direct, contribuind la reziliența economică locală, abordând deficitul de competențe pentru întreprinderi și îmbunătățind coeziunea socială. Pentru a spori eficacitatea și a sprijini îmbunătățirea continuă, se recomandă elaborarea unei foi de parcurs care să includă instrumente de evaluare a gradului de pregătire, orientări clare de extindere, mecanisme de monitorizare și seturi de instrumente transferabile. Concluziile activităților pilot și ale meselor rotunde cu părțile interesate vor oferi contribuții valoroase pentru a sprijini integrarea și integrarea pe termen lung a politicilor.

## 5.8 LISTĂ DE VERIFICARE

- ☐ A fost stabilit un plan de monitorizare post-program (contact cu absolvenții, recomandări, urmărirea rezultatelor).
- ☐ Au fost colectate date privind progresul participanților și rezultatele în materie de ocupare a forței de muncă/educație pentru raportare și promovare.
- ☐ Au fost explorate oportunitățile de extindere sau replicare a modelului în alte regiuni.
- ☐ Au fost identificate și urmărite opțiuni de finanțare (publice, private, la nivel UE) pentru a sprijini ciclurile viitoare.
- ☐ Tendințele pieței locale a muncii și nevoile tinerilor au fost analizate înainte de fiecare ciclu al programului.
- ☐ Diferențele culturale și lingvistice au fost luate în considerare la planificarea sesiunilor și a materialelor.

## CONCLUZIE

Modelul YouthPioneer reprezintă un răspuns practic la provocarea persistentă a tinerilor NEET din Europa, combinând învățarea la locul de muncă, mentoratul structurat și educația antreprenorială bazată pe proiecte într-un cadru coerent. În loc să trateze dezangajarea tinerilor ca pe un deficit individual, această abordare o recunoaște ca pe o problemă sistemică care necesită acțiuni coordonate între mai multe părți interesate.

Adevăratul potențial al modelului rezidă în scalabilitatea și adaptabilitatea sa: pe măsură ce tot mai multe regiuni își dezvoltă capacitatea de colaborare între mai multe părți interesate, abordarea poate evolua de la proiecte izolate la practici standard în cadrul strategiilor naționale pentru tineret. Dovezile din implementările pilot anterioare sugerează că modelul funcționează atunci când este implementat cu suficient angajament: tinerii participanți dezvoltă abilități practice, încredere profesională și rețele sociale extinse, ratele de finalizare se îmbunătățesc atunci când relațiile de mentorat sunt structurate și menținute în mod corespunzător, rezultatele în materie de ocupare a forței de muncă cresc atunci când stagii de învățare bazate pe muncă se conectează la parcursuri profesionale autentice, mai degrabă decât la posturi tempor

Aceasta reprezintă o schimbare sistemică: trecerea de la servicii fragmentate pentru tineri la sisteme integrate de sprijin care recunosc natura interconectată a dezvoltării economice și a incluziunii sociale. Fiecare implementare de succes creează efecte în lanț, demonstrând altor regiuni că acțiunile coordonate pot depăși provocările persistente.

Privind în viitor, trei evoluții ar putea determina impactul durabil al modelului.

- În primul rând, integrarea cu cadrele existente va asigura stabilitatea instituțională și extinderea necesară pentru a depăși intervențiile bazate pe proiecte.
- În al doilea rând, implicarea corporativă are potențialul de a evolua de la inițiativele tradiționale de CSR la parteneriate strategice de dezvoltare a forței de muncă, în care întreprinderile recunosc integrarea tinerilor ca fiind esențială pentru competitivitatea lor pe termen lung.
- În al treilea rând, rețelele de absolvenți ar putea evolua către comunități profesionale autonome, în care foștii participanți devin mentori și susținători, sprijinind noile generații și demonstrând în același timp valoarea continuă pentru angajatori și factorii de decizie.

Sperăm că cititorii au găsit suficient sprijin în modelul YouthPioneer pentru a se simți încrezători în demararea propriilor inițiative sau în continuarea procesului de integrare și îmbunătățire în cadrul serviciilor existente pentru tineri, programelor de ocupare a forței de muncă sau structurilor educaționale.



# Anexă

ȘABLOANE ȘI INSTRUMENTE



Co-funded by  
the European Union



## ANEXĂ

### ANEXA 1: MODEL PENTRU STRATEGIA DE COLABORARE PUBLIC-PRIVAT

Obiectiv: Definirea modului în care actorii publici și privați vor colabora pentru a sprijini tinerii NEET în accesarea oportunităților de învățare la locul de muncă prin intermediul YouthPioneer.

| SECȚIUNE                                  | DESCRIERE                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Obiective comune</b>                   | <i>Care sunt obiectivele comune ale partenerilor publici și privați din cadrul proiectului? (De exemplu, creșterea capacității de inserție profesională a tinerilor NEET, crearea mai multor oportunități de învățare la locul de muncă, asigurarea accesului incluziv)</i> |
| <b>Contribuțiile partenerilor publici</b> | <i>Cu ce vor contribui actorii publici (autoritățile locale, serviciile de ocupare a forței de muncă)? (De exemplu, finanțare, date, acces la grupurile țintă, sprijin politic)</i>                                                                                         |
| <b>Contribuțiile partenerilor privați</b> | <i>Cu ce vor contribui actorii privați (companii, angajatori, rețele de afaceri)? (De exemplu, stagii WBL, mentorat, expertiză privind nevoile pieței muncii)</i>                                                                                                           |
| <b>Activități comune</b>                  | <i>Ce activități comune concrete sunt planificate? (mese rotunde, consolidarea capacităților, concurs de idei de proiecte, Forumul pentru locuri de muncă și inovare)</i>                                                                                                   |
| <b>Comunicare și coordonare</b>           | <i>Cum vor comunica și se vor coordona partenerii? (întâlniri periodice, persoane de contact, informări privind progresele înregistrate)</i>                                                                                                                                |
| <b>Sustenabilitate</b>                    | <i>Cum poate fi menținută colaborarea după încheierea proiectului? (integrarea în strategiile locale de ocupare a forței de muncă, acorduri de cooperare pe termen lung)</i>                                                                                                |

## ANEXA 2: MODEL PENTRU CARTOGRAFIEREA PĂRȚILOR INTERESATE

| Părți interesate                                                | Tipul actorului                 | Implicare actuală | Interes/Așteptări                                                | Contribuție potențială                                                 | Nivel de implicare <sup>10</sup> | Persoană de contact | Note                                   |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------|----------------------------------------|
| <i>De exemplu, Serviciul local de ocupare a forței de muncă</i> | <i>Public</i>                   | <i>Ridicat</i>    | <i>Incluziunea socială a tinerilor NEET, reducerea șomajului</i> | <i>Finanțare, identificarea participanților, alinierea politicilor</i> | <i>Esențial</i>                  | <i>[Nume]</i>       | <i>Deja angajat în faza pilot</i>      |
| <i>de ex. Camera de Comerț</i>                                  | <i>Rețea privată/de afaceri</i> | <i>Mediu</i>      | <i>Dezvoltarea forței de muncă calificate</i>                    | <i>Mobilizarea angajatorilor, promovare, oferte de plasare</i>         | <i>Influencer</i>                | <i>[Nume]</i>       | <i>Necesită implicare suplimentară</i> |
| <i>de exemplu, ONG care lucrează cu tineri defavorizați</i>     | <i>ONG / Sectorul terțiar</i>   | <i>Scăzut</i>     | <i>Împuternicirea tinerilor, incluziune</i>                      | <i>Sensibilizarea tinerilor NEET, sprijin prin mentorat</i>            | <i>Realizare</i>                 | <i>[Nume]</i>       | <i>Potențial nou partener</i>          |

<sup>10</sup> Nucleu / Livrare / Suport / Influencer

### ANEXA 3: INSTRUMENTE ȘI ACTIVITĂȚI PENTRU O IMPLICARE SEMNIFICATIVĂ

Succesul oricărui eveniment de networking constă în oferirea participanților a numeroase oportunități de interacțiune între ei. Dacă interacțiunile nu sunt bine facilitate, evenimentul poate pierde rapid din avânt.

#### A. SPARGEȚI GHEAȚA CU SUBIECTE DE CONVERSAȚIE

Începeți cu activități simple de spargere a gheții, care încurajează oamenii să interacționeze încă de la început. Acestea pot include scurte prezentări, activități distractive sau conversații rapide despre subiecte de interes.

#### ÎNTREBĂRI RAPIDE PENTRU A SPARGE GHEAȚA

O modalitate simplă de a încuraja interacțiunea timpurie este să începeți cu întrebări ușoare pentru a iniția conversația. Aceste întrebări depășesc conversația obișnuită și oferă participanților ocazia de a împărtăși ceva personal sau distractiv într-un mod relaxat. Acest lucru ajută la spargerea gheții, creează o atmosferă prietenoasă în grup și facilitează implicarea NEET-urilor în interacțiunea cu ceilalți pe parcursul restului sesiunii.

- **Dacă ai fi invizibil pentru o zi, ce ai face?** *O întrebare ușoară, care adesea provoacă râsete, ajutând participanții să se simtă în largul lor.*
- **Care este cel mai ciudat lucru pe care l-ai făcut vreodată la locul de muncă?** *Această întrebare stârnește povești amuzante și ușor de înțeles, încurajând participanții să împărtășească experiențele lor.*
- **Care este cel mai neobișnuit lucru pe care l-ai mâncat vreodată?** *Aceasta poate duce la anecdote amuzante și menține atmosfera relaxată și captivantă.*
- **Care este cea mai amuzantă greșeală pe care ai făcut-o la locul de muncă?** *O întrebare care îi invită pe participanți să se apropie prin intermediul erorilor umane comune, ajutând la eliminarea barierelor.*
- **Care este jobul tău de vis?** *Aceasta le permite participanților să-și exprime aspirațiile și oferă o perspectivă asupra intereselor lor profesionale.*
- **Ce ai în geantă?** *O întrebare jucăușă și neașteptată, care dezvăluie adesea lucruri interesante despre viața de zi cu zi a participanților.*
- **Care este superputerea ta?** *Îi încurajează pe participanți să reflecteze asupra punctelor forte și calităților unice, ajutându-i să-și construiască încrederea în sine.*

#### SPĂRGĂTOR DE GHEAȚĂ: PUNCTE COMUNE

Un alt mod de a sparge gheața este să joci „Puncte comune”: formează perechi dintre participanți cu persoane pe care nu le cunosc. Roagă-i să găsească trei lucruri pe care le au în comun (de exemplu, hobby-uri, mâncăruri preferate, dificultăți comune). După aceea, fiecare pereche împărtășește descoperirile sale cu restul grupului.

Această activitate îi ajută pe NEET să găsească experiențe comune, creând un sentiment de conexiune în cadrul grupului. Încurajează ascultarea activă și evidențiază asemănările dintre participanți, mai degrabă decât diferențele, încurajând un sentiment de unitate. Poate servi, de asemenea, ca un început natural de conversație pentru interacțiuni ulterioare.

#### ICEBREAKER: UN ADEVĂR, DOUĂ MINCIUNI

Un alt spărgător de gheață eficient, „Un adevăr, două minciuni”: participanții împărtășesc un adevăr și două minciuni despre ei înșiși. În loc să răspundă pur și simplu cu da sau nu, ei pot folosi gesturi



prestabilite ale mâinilor sau posturi ale corpului pentru a semnala care este adevărul și care sunt minciunile, făcând activitatea mai interactivă și mai captivantă.

#### B. „CARE ESTE ROLUL MEU?” ACTIVITATE DE SIMULARE A CARIEREI

Participarea activă poate fi încurajată și în timpul discuțiilor în grupuri mici sau al activităților de grup. Aceasta le oferă acces direct la profesioniști și le permite să exploreze diferite industrii într-un mod informal, dar structurat. Aceste sesiuni ar trebui să încurajeze implicarea, învățarea și clarificarea parcursurilor profesionale, ajutând tinerii NEET să descopere domeniile care i-ar putea interesa, oferindu-le în același timp o perspectivă asupra competențelor și oportunităților din aceste sectoare.

În cadrul activității de simulare a carierei, tinerii NEET au ocazia să experimenteze un rol sau o sarcină care ar putea fi tipică într-un anumit sector, oferindu-le o perspectivă practică asupra a ceea ce implică meseria respectivă. Profesioniștii stabilesc o sarcină sau o provocare simulată legată de sectorul lor. De exemplu, un designer grafic ar putea arăta cum se creează un logo de bază, sau un lucrător din domeniul sănătății ar putea demonstra tehnici de prim ajutor de bază. Tinerii NEET participă la sarcină, fie individual, fie în grupuri mici, sub îndrumarea profesioniștilor. După sarcină, profesionistul oferă feedback, explică cum se leagă aceasta de activitatea zilnică a meseriei și explică competențele necesare pentru acel rol specific. Acest lucru îi ajută pe tinerii NEET să înțeleagă mai bine munca implicată într-un anumit sector, făcând-o mai puțin abstractă și mai tangibilă. Ei pot pune întrebări mai informate despre dacă ar dori să urmeze această carieră, iar profesioniștii pot evalua dacă tinerii NEET manifestă interes sau aptitudini pentru sectorul respectiv.

#### C. STANDURI DE INFORMARE DESPRE PARCURSURILE PROFESIONALE

Dacă tipurile de sectoare reprezentate la evenimentul de networking nu permit o simulare activă, o abordare mai tradițională pentru a crește implicarea în timpul discuțiilor în grup sau al sesiunilor de activități de grup este amenajarea de standuri sau stații dedicate. Aici, profesioniștii pot oferi informații detaliate despre diferite parcursurile profesionale din sectorul lor. Aceste standuri pot avea broșuri, hărți de carieră și instrumente interactive pentru a ajuta tinerii NEET să înțeleagă evoluția carierei.

Fiecare stand se concentrează pe o anumită industrie, oferind atât informații generale, cât și parcursurile profesionale specifice (de exemplu, de la poziții de nivel începător la roluri de conducere). Profesioniștii din industrie sunt disponibili pentru a răspunde la întrebări despre calificările necesare, oportunitățile de creștere profesională și pașii practici pentru a intra în sector. Acest lucru îi ajută pe tinerii NEET să interacționeze într-un mediu fără presiune, să adune resurse și să pună întrebări specifice despre intrarea în domeniu.

#### D. PANEL DE EXPLORARE A ROLURILOR PROFESIONALE

Un format simplu pentru discuțiile în grupuri mici sau sesiunile de activități de grup este organizarea unei mese rotunde la care profesioniști din diverse sectoare împărtășesc parcursul și experiențele lor profesionale. Tinerii NEET pot adresa întrebări participanților la masa rotundă la sfârșitul discuției. Deși această abordare este mai puțin interactivă decât activitățile de simulare sau standurile de informare, este mai ușor de organizat și poate oferi în continuare informații valoroase pentru tinerii NEET. Profesioniști din diverse industrii (cum ar fi sănătatea, tehnologia, ingineria și afacerile) sunt invitați să vorbească despre rolurile lor, modul în care au intrat în domeniul respectiv și ce parcursurile profesionale sunt disponibile. Panelul oferă tinerilor NEET șansa de a asculta experiențe de primă mână și de a dobândi o înțelegere realistă a diferitelor sectoare.

La sfârșitul panelului, o sesiune de întrebări și răspunsuri le permite tinerilor NEET să pună întrebări despre calificări, modalități de a dobândi experiență și cum arată munca de zi cu zi în sectorul respectiv. Acest format este deosebit de util atunci când timpul, spațiul sau personalul pentru activități mai interactive sunt limitate, și le oferă totuși participanților expunere la o serie de industrii și potențiale parcursuri profesionale.

#### E. „GĂSEȘTE-ȚI PERECHEA”: FACILITEAZĂ PROCESUL DE POTRIVIRE PENTRU PARTICIPANȚI

O sesiune informală de networking sau de matchmaking funcționează cel mai bine atunci când are o anumită structură. Acest lucru oferă participanților un punct de plecare clar pentru conversație și le poate facilita implicarea, în special pentru tinerii NEET care se pot simți timizi sau nesiguri în astfel de contexte. Sesiunea de matchmaking utilizează un sistem simplu de profiluri și coduri de culori pentru a ajuta tinerii NEET și profesioniștii să identifice rapid interesele, abilitățile și oportunitățile comune, făcând networking-ul mai structurat, intuitiv și generând încredere pentru toți participanții.

#### 3. CHESTIONARUL DE PROFIL NEET

Fiecare NEET completează un chestionar pentru a furniza informații despre competențele, interesele și aspirațiile sale profesionale:

- Competențe: exemple includ competențe tehnice și competențe transversale, cum ar fi leadership, comunicare sau creativitate.
- Interese: acestea pot acoperi sectoare precum sănătate, IT, comerț cu amănuntul, arte creative, inginerie etc.
- Aspirații profesionale: obiective profesionale pe termen scurt sau lung, de exemplu, aspirația de a lucra în management, într-un domeniu creativ sau în serviciul clienți.
- Experiență actuală: Informații despre experiența profesională anterioară, stagii sau proiecte.

#### 4. CHESTIONAR PRIVIND PROFILUL PROFESIONAL

Fiecare profesionist completează un chestionar separat pentru a împărtăși informații despre sectorul pe care îl reprezintă și abilitățile pe care le caută:

- Sector/Industrie: De exemplu, tehnologie, comerț cu amănuntul, sănătate, educație etc.
- Competențe căutate: competențe tehnice specifice, servicii pentru clienți, lucru în echipă sau rezolvarea problemelor. Acestea ar trebui să includă și competențe transversale aplicabile în toate industriile.
- Posturi sau oportunități disponibile la nivel de începători: Descrieri ale posturilor sau oportunităților disponibile în companiile lor.
- Traiectorii de creștere în carieră: Cum pot crește indivizii în cadrul sectorului sau companiei și ce oportunități de dezvoltare există.

#### 5. PROIECTAREA FIȘELOR DE PROFIL

Fiecare NEET și profesionist va avea o fișă de profil cu categorii codificate prin culori, ceea ce facilitează identificarea rapidă a potențialelor potriviri.

##### Culoare pentru interesele din industrie

- Albastru: Tehnologie
- Verde: Sănătate
- Roșu: comerț cu amănuntul și ospitalitate
- Galben: industrii creative (design, media, arte)
- Portocaliu: Finanțe/Afaceri



#### **Culoarea pentru nivelul de experiență**

- Albastru deschis: Comunicare
- Verde deschis: Competențe tehnice (de exemplu, programare, analiză de date)
- Violet: Leadership
- Roz: Rezolvarea problemelor
- Galben: Munca în echipă

#### **Culoarea pentru aspirațiile profesionale**

- Albastru deschis: Fără experiență
- Albastru mediu: Experiență de voluntariat sau informală
- Albastru închis: Experiență profesională

Fiecare fișă de profil va conține o scurtă descriere a experienței, competențelor, sectorului și rolurilor sau competențelor pe care le caută persoana respectivă.

Codificarea prin culori facilitează identificarea de către NEET a profesioniștilor cu care doresc să interacționeze și viceversa. Această sesiune este semi-structurată, iar participanții pot interacționa cât timp doresc, ceea ce permite o conversație naturală și șansa de a căuta alte potențiale potriviri.

Sistemul de codificare prin culori ajută atât tinerii NEET, cât și profesioniștii să identifice rapid potențialii parteneri. De asemenea, asigură că interacțiunile sunt mai concentrate pe interesele și competențele reciproce, ceea ce face ca conversațiile să fie mai relevante și mai utile. Această abordare nu numai că creează încredere, dar îi ajută și pe tinerii NEET să se simtă mai împuterniciți atunci când interacționează cu profesioniștii. În plus, luând în considerare competențele transversale alături de nevoile specifice industriei, sistemul asigură o potrivire echilibrată, bazată atât pe competențe, cât și pe potențial. Întregul proces este conceput pentru a fi intuitiv, asigurându-se că toate persoanele implicate pot naviga cu ușurință în sesiunea de potrivire și pot crea conexiuni valoroase.

## ANEXA 4: MODEL DE PLAN DE ACȚIUNE

| Nr. | Părțile interesate responsabile | Rol sau angajament                                                           | Descrierea acțiunii                                                                  | Frecvență/calendar                                      | Rezultatul așteptat                                                      | Metoda de monitorizare                                          |
|-----|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 1   | Lucrător cu tinerii             | Identificarea serviciilor locale cheie, a ONG-urilor și a organizației gazdă | Contactarea partenerilor disponibili și documentarea rolurilor potențiale în program | În timpul configurării programului;<br>actualizat lunar | Prezentare clară a rețelei de sprijin pentru recomandări și parteneriate | Harta părților interesate aprobată de coordonatorul programului |
|     |                                 |                                                                              |                                                                                      |                                                         |                                                                          |                                                                 |
|     |                                 |                                                                              |                                                                                      |                                                         |                                                                          |                                                                 |

## ANEXA 5: MODEL DE PLAN DE DEZVOLTARE INDIVIDUALĂ

Planul individual de dezvoltare este utilizat pentru a pregăti experiența WBL a tinerilor NEET și foaia de parcurs individuală. Acesta constă în Context + 5 secțiuni.

| Context                                                                                                                                                         |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Vârsta                                                                                                                                                          |  |
| Context<br><br><i>(scurtă descriere, respectând confidențialitatea participanților, sexul, contextul educațional sau profesional, contextul socio-economic)</i> |  |
| Mentor                                                                                                                                                          |  |

### I. Interese și preferințe personale

*Scrieți aici un rezumat, sub formă de liste cu puncte. Folosiți întrebările de mai jos pentru a ghida conversația și a aprofunda subiectul.*

|                                                                                                                                                                                                         |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Ce vă face să vă simțiți „în elementul vostru”? Gândiți-vă la un moment în care v-ați simțit încrezător, util sau mândru – ce făceați?                                                                  |  |
| Aveți vreun hobby care vă place în mod deosebit? Dacă da, spuneți-mi mai multe despre el. Dacă nu, să vorbim despre activitățile care vă fac să vă simțiți bine sau vă dau energie, care ar fi acestea? |  |
| Ce fel de oameni sau medii îți plac? (de exemplu, zgomotoase, calme, ajutarea altora, munca practică?)                                                                                                  |  |
| Ați trecut printr-o perioadă dificilă care v-a învățat ceva despre voi înșivă?                                                                                                                          |  |
| Ce ți-ai dori să ai șansa să încerci sau să afli mai multe?                                                                                                                                             |  |
| Dacă ai avea mijloacele financiare pentru a începe un mini-proiect sau o idee, ce ai face?                                                                                                              |  |

Unde te vezi peste 5 ani?

## II. Obiective și aspirații

Scrie aici un rezumat, sub formă de liste cu puncte. Folosește întrebările de mai jos pentru a ghida conversația și a aprofunda subiectul.

### Aspirații în viață și carieră

Ce ți-ar plăcea să faci în viață?

Ce fel de muncă sau viață de zi cu zi ți s-ar părea semnificativă sau satisfăcătoare peste câțiva ani?

Pe cine admirați și ce anume vă atrage la acea persoană?

*Sfat pentru mentor: Ascultă valorile, interesele sau ambițiile. Ghidează cu blândețe tânărul să identifice tiparele, fără să-l grăbești. Abilitățile și cunoștințele personale pot să nu corespundă intereselor sale.*

### Domenii de explorare (TOP 3)

Există vreun job, sarcină sau abilitate care te interesează sau pe care ai vrea să o încerci? Ce tipuri de muncă ți-au atras atenția, chiar și pentru scurt timp?

În ce sector/domeniu ai dori să îți folosești abilitățile?

*Sfat pentru mentor: Sugerați modalități de explorare a acestor idei în timpul WBL (de exemplu, urmărirea activității cuiva, încercarea unei sarcini, vizitarea unui birou). Concentrați-vă pe descoperire, mai degrabă decât pe decizii.*

## III. Prezentare generală a competențelor generale actuale

Încrezător / Nesigur / Are nevoie de sprijin

Viață independentă

|                                                                                                                                                                   |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <i>(de exemplu, cât de independenți sunt, cât de multe știu despre responsabilitățile zilnice etc.)</i>                                                           |  |
| <b>Locul de muncă</b><br><i>(de exemplu, redactarea CV-ului, limbajul la locul de muncă)</i>                                                                      |  |
| <b>Abilități interpersonale și de comunicare</b><br><i>(de exemplu, munca în echipă, fiabilitate, punctualitate, respectarea instrucțiunilor etc.)</i>            |  |
| <b>Competențe digitale</b><br><i>(de exemplu, abilitatea de a utiliza un computer/telefon, alte gadgeturi, tipul de software cu care sunt familiarizați etc.)</i> |  |
| <b>Limba</b><br><i>(stăpânirea limbilor străine, dacă cunosc mai multe limbi)</i>                                                                                 |  |
| <b>Altele</b>                                                                                                                                                     |  |

|                                                                                                                                                                      |                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| IV. <b>Prezentare generală a competențelor specifice sectorului</b>                                                                                                  | <b>Încrezător / Nesigur / Are nevoie de sprijin</b> |
| <b>Sectorul ales (din TOP 3 sau altul): _____</b><br><br><i>(dacă tânărul are dificultăți în a alege, se pot explora mai multe sectoare folosind același șablon)</i> |                                                     |
| <b>Atitudini și valori legate de locul de muncă</b><br><br><i>Ce valori sau atitudini împărtășești cu acest sector?</i>                                              |                                                     |
| <b>Cunoștințe despre așteptări</b>                                                                                                                                   |                                                     |



|                                                                                                                                                                                                                              |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <p><i>Știi ce se așteaptă de obicei de la cineva care începe să lucreze în general și în acest sector?</i></p> <p><i>Puteți numi sarcini sau roluri tipice în acest sector?</i></p>                                          |  |
| <p><b>Abilități și calificări necesare</b></p> <p><i>Știți dacă acest tip de muncă necesită o diplomă, o licență sau o formare profesională?</i></p>                                                                         |  |
| <p><b>Cunoașterea oportunităților din sector</b></p> <p><i>Știți ce tipuri de locuri de muncă sunt disponibile în acest domeniu?</i></p>                                                                                     |  |
| <p><b>Experiență anterioară în sector</b></p> <p><i>Ați încercat vreodată ceva legat de acest domeniu: voluntariat, ajutor sau învățare?</i></p>                                                                             |  |
| <p><b>Încredere și motivație</b></p> <p><i>Ați fi curios să explorați acest domeniu în timpul WBL sau în viitor?</i></p> <p><i>Te-ai simți pregătit să aplici pentru un loc de muncă sau un stagiu în acest domeniu?</i></p> |  |

| V. Strategia de dezvoltare a competențelor                                   |                         |                                 |                                |                             |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| <p>Sectorul ales (din TOP 3 sau altul): _____ (de exemplu, ospitalitate)</p> |                         |                                 |                                |                             |
| Nr.                                                                          | Competențe de dezvoltat | Pași pe termen scurt (1-3 luni) | Pași pe termen lung (4-9 luni) | Sprijin și resurse necesare |
|                                                                              |                         |                                 |                                |                             |

|   |                                                       |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                  |                                                 |
|---|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 1 | <i>De exemplu, comunicarea cu clienții</i>            | <i>jocuri de rol cu prietenii, vizionarea de videoclipuri scurte sau filme, observarea în medii comerciale/deschise sau de ospitalitate</i>                                    | <i>exersarea în timpul învățării la locul de muncă, efectuarea de apeluri telefonice pentru a pune întrebări</i> | <i>feedback, acces la medii de ospitalitate</i> |
| 2 | <i>de exemplu, trezirea la timp și punctualitatea</i> | <i>stabilirea unei rutine regulate de culcare și de dimineată, utilizarea alarmei telefonului, urmărirea orelor de trezire, planificarea întotdeauna a sosirii mai devreme</i> | <i>trezirea în fiecare zi la aceeași oră, indiferent de program etc.</i>                                         | <i>verificare mentor, ceas cu alarmă</i>        |
| 3 | ...                                                   | ...                                                                                                                                                                            | ...                                                                                                              | ...                                             |

Plan întocmit de:

Numele și semnătura (tânăr):

Numele și semnătura (mentor):

Data: Faceți clic sau atingeți pentru a introduce o dată.

## ANEXA 6: JURNALUL DE MENTORAT

Instrucțiuni: Ține evidența tuturor întâlnirilor oficiale dintre mentor și mentorat folosind jurnalul de mentorat. Acest jurnal de mentorat va fi colectat la sfârșitul perioadei de învățare la locul de muncă. Fă câte copii sunt necesare pentru a reflecta întâlnirile cu mentorul. Jurnalul poate fi completat în formă scrisă sau dactilografiată.

**Mentor:** \_\_\_\_\_ **Mentorat:** \_\_\_\_\_

| Data                      | Tipul întâlnirii<br>(verificare,<br>rezolvare de<br>probleme, reflecție<br>comună etc.) | Durată (min) | Subiecte cheie<br>discutate | Pașii următori sau<br>acțiuni de<br>urmărire |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|----------------------------------------------|
|                           |                                                                                         |              |                             |                                              |
| Data următoarei reuniuni: |                                                                                         |              |                             |                                              |
|                           |                                                                                         |              |                             |                                              |
| Data următoarei reuniuni: |                                                                                         |              |                             |                                              |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

#### ANEXA 7: FORMULAR DE EVALUARE A MENTORATULUI

Vă rugăm să furnizați informații și opinii cu privire la experiența WBL, indicând o valoare de evaluare pentru următoarele întrebări legate de activitățile din săptămâna trecută și natura procesului de mentorat.

**Mentor:** \_\_\_\_\_

**Mentorat:** \_\_\_\_\_

**Companie/organizație:** \_\_\_\_\_

| Întrebări                                                                                                    | Total<br>dezacord-1 | Nu sunt<br>de acord -<br>2 | Neutru-<br>3 | De<br>acord - 4 | Foarte de<br>acord - 5 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------------|--------------|-----------------|------------------------|
| Mentoratul era accesibil și disponibil                                                                       |                     |                            |              |                 |                        |
| Mentorul a comunicat regulat cu mine                                                                         |                     |                            |              |                 |                        |
| Mentorul m-a contactat în mod regulat atunci când era necesar să-și îmbunătățească performanța WBL           |                     |                            |              |                 |                        |
| Mentorul a demonstrat un interes/o preocupare rezonabilă față de mine în încercarea mea de a oferi asistență |                     |                            |              |                 |                        |

|                                                                                                        |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| Comportamentul și atitudinea mentoratului meu au fost, în general, profesionale și politicoase         |  |  |  |  |  |
| Persoana mentorată a învățat cel puțin o lecție importantă despre plasarea în muncă și mediul de lucru |  |  |  |  |  |
| Îl recomand pe mentoratul meu pentru viitoare programe de mentorat                                     |  |  |  |  |  |
| În general, mentoratul meu a participat la majoritatea activităților de mentorat                       |  |  |  |  |  |
| Anticipez o relație pe termen lung cu persoana mentorată                                               |  |  |  |  |  |

## ANEXA 8: FORMULAR DE SATISFAȚIE A MENTORATULUI

### Instrucțiuni:

Vă rugăm să evaluați următoarele afirmații pe baza experienței dvs. din timpul programului.

### Secțiunea 1

Vă rugăm să indicați pentru fiecare dintre cele 8 afirmații care dintre ele se apropie cel mai mult de ceea ce ați simțit în timpul experienței WBL

|                                                                       | Total<br>dezacord - 1 | Nu sunt de<br>acord - 2 | Neutru-3 | De acord -<br>4 | Foarte de<br>acord - 5 |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------|----------|-----------------|------------------------|
| ... M-am simțit vesel și bine dispus                                  |                       |                         |          |                 |                        |
| ... M-am simțit calm și relaxat                                       |                       |                         |          |                 |                        |
| ... M-am simțit activ și plin de energie                              |                       |                         |          |                 |                        |
| ... M-am trezit simțindu-mă odihnit și plin de energie                |                       |                         |          |                 |                        |
| ... Viața mea de zi cu zi a fost plină de lucruri care mă interesează |                       |                         |          |                 |                        |
| ... Am simțit că am un scop în viață                                  |                       |                         |          |                 |                        |
| ... m-am simțit mai încrezător în viitorul meu                        |                       |                         |          |                 |                        |
| ... m-am simțit mai motivat să-mi urmăresc obiectivele                |                       |                         |          |                 |                        |

## Secțiunea 2

### Scala:

① = Total dezacord ② = Dezacord ③ = Neutru ④ = Acord ⑤ = Total acord

| #  | Afirmație                                                                                      | Marcați cu un cerc |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 1  | Programul m-a ajutat să dezvolt abilități soft importante.                                     | ① ② ③ ④ ⑤          |
| 2  | Mă simt mai încrezător în ceea ce privește cariera mea viitoare sau parcursul meu educațional. | ① ② ③ ④ ⑤          |
| 3  | Sesiunile au fost interesante și prezentate în mod clar.                                       | ① ② ③ ④ ⑤          |
| 4  | Am beneficiat de suficient sprijin din partea facilitatorilor și/sau mentorilor.               | ① ② ③ ④ ⑤          |
| 5  | Experiența de învățare la locul de muncă (WBL) a fost valoroasă.                               | ① ② ③ ④ ⑤          |
| 6  | Am înțeles structura și scopul activităților proiectului.                                      | ① ② ③ ④ ⑤          |
| 7  | M-am simțit parte a unei echipe sau comunități în timpul programului.                          | ① ② ③ ④ ⑤          |
| 8  | Am avut ocazia să-mi exprim ideile și să iau inițiativa.                                       | ① ② ③ ④ ⑤          |
| 9  | Am învățat instrumente digitale și de comunicare utile.                                        | ① ② ③ ④ ⑤          |
| 10 | Sunt mai conștient de oportunitățile de angajare sau antreprenariat.                           | ① ② ③ ④ ⑤          |
| 11 | Am descoperit sau am accesat noi oportunități de networking sau colaborare.                    | ① ② ③ ④ ⑤          |
| 12 | Aș recomanda acest program altor persoane.                                                     | ① ② ③ ④ ⑤          |



### Secțiunea 3

Vă rugăm să răspundeți la următoarele întrebări cu propriile cuvinte.

1. Care este o abilitate sau o cunoștință importantă pe care ați dobândit-o în cadrul programului?  
  
\_\_\_\_\_
2. Care parte a programului a fost cea mai semnificativă sau cu cel mai mare impact pentru tine și de ce?  
  
\_\_\_\_\_
3. Ce noi oportunități (de exemplu, loc de muncă, formare, colaborare) vă simțiți mai pregătit să urmăriți după acest program?  
  
\_\_\_\_\_
4. Ați stabilit relații utile sau v-ați simțit parte dintr-o nouă rețea în timpul programului?  
  
\_\_\_\_\_
5. Ce am putea îmbunătăți în versiunile viitoare ale programului?  
  
\_\_\_\_\_
6. Vă simțiți mai pregătit să lucrați, să studiați sau să începeți propriul proiect după această experiență? De ce sau de ce nu?  
  
\_\_\_\_\_

Vă mulțumim pentru feedback!

Reflecțiile dvs. sunt importante pentru noi și ne vor ajuta să conturăm viitorul programului YouthPioneer.

# YouthPioneer

[youthpioneer.eu](http://youthpioneer.eu)



**GrantXpert**



cesie  
the world is only one creature



**iED**



**EaSI** | the European Association  
for Social Innovation



**incoma**



ОБЩИНА  
Ботевград



Co-funded by  
the European Union

Social  
Innovation   
Initiative