



CIA Project

IO2 - Ghid practic
pentru **interlocutorii**
agenților civici
intergeneraționali



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



ERASMUS+ KA-2 COOPERATION FOR INNOVATION AND THE EXCHANGE OF GOOD PRACTICES

DATE: 29th of January 2021

WEBSITE: [CIA Erasmus](#)

PROJECT CODE: 2019-2-ES02-KA205-013840

APPLICANT COORDINATOR: Fundación Universitat Jaume I – Empresa (FUE-UJI)

PROJECT PARTNERS: INNETICA (ES), DJST-BRASOV (RO), Associação Sójovem (PT), Kaymakamligi (TR) and INBIE (PL).



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Cuprins

Introducere	4
1. 5	
2. 7	
2.1. 8	
2.2. 9	
2.3. 10	
3. 12	
3.1. 12	
3.2. 14	
3.3. 15	
4. 17	
4.1. 17	
4.2. 18	
4.3. 18	
5. 20	
5.1. 20	
5.2. 23	
5.2.1. Gândirea creativă	24
5.2.2. Brainstorming	25
5.2.3. Jocul de rol	27
5.2.4. Grupurile nominale	28
Referințe	30
Anexa 1	32
Cum se activează subtitrările pe YouTube într-un browser web	32
Cum să activați subtitrările pe YouTube în aplicația mobilă	32

Introducere

Proiectul CIA face relația dintre tineri și vârstnici să fie extrem de pozitivă, permițând pe de o parte dezvoltarea competențelor personale și profesionale bazate pe schimbul de cunoștințe și experiențe între tineri și vârstnici prin intermediul Consiliilor Civice Locale Intergeneraționale, cu scopul de a îmbunătăți șansele de angajare ale tinerilor și de a le permite accesul la luarea deciziilor civice, cu referire specială la grupul de tineri care, din cauza formării lor limitate, a experienței sau a nivelului de dezvoltare a competențelor, întâmpină dificultăți mai mari în intrarea pe piața muncii.

Acest ghid își propune să ofere interlocutorilor instrumentele practice necesare pentru a gestiona în mod adecvat activitatea Consiliilor, pentru a pune în practică competențele învățate și pentru a genera relațiile adecvate între CIA și lucrătorii din domeniul tineretului, agenții de ocupare a forței de muncă, ONG-urile, autoritățile locale și regionale și alte grupuri țintă. Misiunea interlocutorului este de a construi o punte de legătură între Consiliile Civice Intergeneraționale și alte structuri, cum ar fi lucrătorii de tineret, agenții de ocupare a forței de muncă, ONG-urile de tineret, municipalitățile, organismele regionale și alte entități care sunt legate de obiectivele proiectului.

Pe de altă parte, prezentul ghid urmărește, de asemenea:

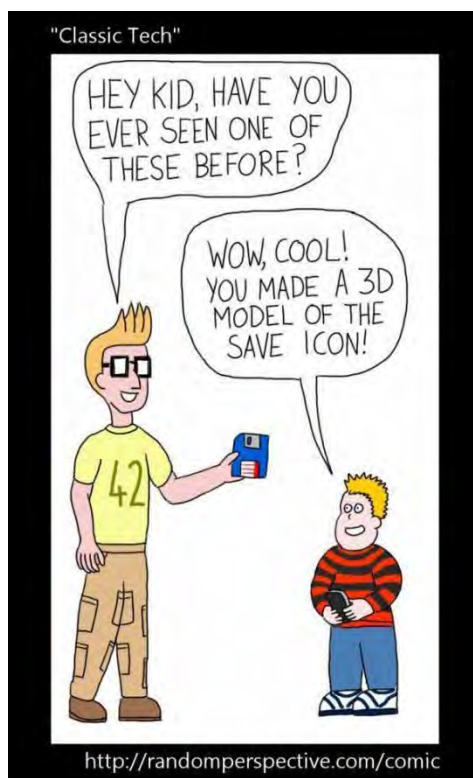
- ❖ Să îi îndrume pe tineri să folosească inteligența emoțională ca un mijloc de dezvoltare a competențelor și abilităților interpersonale prin intermediul relațiilor de tineret majore în activitatea de zi cu zi în cadrul unui CIA.
- ❖ Să ofere toate informațiile necesare pentru promovarea prin intermediul consiliilor intergeneraționale a participării active a tinerilor la luarea deciziilor civice.
- ❖ Definirea acțiunilor de ocupare a forței de muncă prin cooperare activă între tineri și persoanele în vârstă.

1. Tinerii și relația majoră cu generația vârstnicilor

Trăim într-o societate în care noile tehnologii și-au câștigat un rol de lider în viața noastră de zi cu zi, într-o societate în care viteza este preferată calității, valori care sunt foarte diferite de cele de acum câteva decenii.

Datorită acestei dezvoltări semnificative și a creșterii speranței de viață, relațiile sociale dintre tineri și bătrâni sunt afectate de un decalaj imens între generații. Acest lucru face comunicarea dintre cele două grupuri dificilă, afectând, în multe cazuri, înțelegerea dintre ele.

În general, considerăm că cooperarea între generații este benefică mai ales și în mod exclusiv pentru tineri, însă nu observăm că este benefică pentru ambele părți, deoarece relațiile dintre persoane din generații diferite favorizează îmbătrânirea activă și reprezintă un factor important pentru motivarea și participarea persoanelor în vârstă în societate. Activitățile intergeneraționale promovează ascultarea, înțelegerea și empatia activă a ambelor grupuri, incluziunea socială, în special a persoanelor în vârstă, și sunt menite să reducă decalajul dintre generații și să promoveze învățarea reciprocă între generații.



Imagine 1 Sursă: [Memesbams](#)

Învățarea este o valență umană pe care o dezvoltăm continuu. Învățarea ca proces nu este doar formală - în instituțiile formale de învățământ, ci are loc și când o asimilăm prin activitățile de zi cu zi. Astfel, învățăm de-a lungul vieții, în orice etapă a ciclului de viață, chiar și la bătrânețe.

Învățarea aduce beneficii nu numai prin dobândirea de cunoștințe teoretice și practice, ci și prin îmbunătățirea cognitivă, emoțională, fiziologică și funcțională, pe scurt, impactul asupra calității vieții. O persoană în vârstă care învață, este un cetățean preocupat de el și angajat față de alții, care promovează schimbarea socială din experiența de viață, gândindu-se la propria generație și cei care vor veni. În concluzie, comunicarea între generații face posibilă promovarea experiențelor de relație și cooperare între persoane de diferite vârste, care vizează promovarea transmiterii și schimbului de cunoștințe, aptitudini și valori și care, în plus față de facilitarea îmbogățirii personale și de grup, pot contribui în mod activ la coeziunea și dezvoltarea comunității.

Cooperarea între generații implică copii, tineri și persoane în vârstă, îmbunătățindu-le cunoștințele reciproce și implicând petrecerea timpului liber, activități sociale și de solidaritate. Alt impact pozitiv pe care îl primesc persoanele în vârstă ca urmare a participării la un program intergenerațional vizează capacitatea îmbunătățită de a face față bolilor, dezvoltarea abilităților în utilizarea noilor tehnologii și o mai bună integrare în viața comunității.

Prin intermediul acestor relații între generații, se face vizibil potențialul important al persoanelor în vârstă, puterea și dorința acestora de a-și păstra demnitatea. Aceste relații aduc multe beneficii, de exemplu, o mai mare solidaritate și schimburi între diferitele generații. În special, pentru persoanele în vârstă, beneficiile includ:

- ❖ Îmbunătățirea stimei de sine și a dispoziției, datorită menținerii relațiilor sociale cu alte generații.
- ❖ O vitalitate mai mare. Activitate crescută și energie pentru a continua să se bucure de viața de zi cu zi.
- ❖ Scăderea sentimentului de singurătate pe măsură ce relațiile sociale și activitatea cresc.
- ❖ Integrarea. Vârstnicii simt că aparțin comunității, că sunt integrați și că trăiesc împreună în societate.

- ❖ Învățarea continuă. Cunoașterea este stimulată datorită schimbului care are loc între generații.

În plus, se promovează îmbătrânirea activă și solidaritatea între persoane de diferite generații. Pe scurt, fiecare generație are ceva de a contribui la celălalt.

2. Cum construim puntea de legătură între CIA și alte structuri

Consiliile Civice Intergeneraționale sunt formate din tineri și seniori care urmăresc schimbul de cunoștințe, experiențe și abilități interpersonale, pentru a-și îmbunătăți competențele cheie legate de dialogul intergenerațional, pentru a-și îmbunătăți șansele de angajare, pentru a promova integrarea socială a tinerilor din grupurile dezavantajate și pentru a participa la programe și acțiuni care permit prezentarea rezultatelor obținute autorităților locale, municipalităților sau organizațiilor regionale, inclusiv organizațiilor civile, și ulterior pentru a implementa propunerile lor.



Sursa imaginii 2: [Pinterest](#)

Sarcina interlocutorilor este de a stabili o legătură între Consilii, în special cu activitățile sau rezultatele consiliilor, și alte structuri, cum ar fi autoritățile locale, municipalitățile, entitățile regionale, ONG-urile și alte entități non-profit.

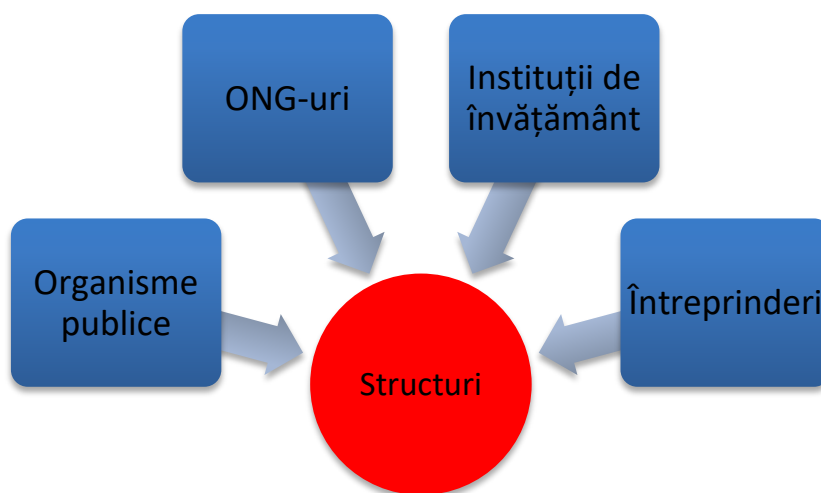
Prin urmare, fiecare interlocutor va crea o rețea a părților interesate locale cu ajutorul responsabilului de proiect al fiecărui partener și împreună vor constitui o forță colectivă pentru implementarea acelor măsuri sau acțiuni de interes care rezultă din acordurile încheiate de consilii.

Tinerii își vor consolida legătura cu grupul de adulți în vârstă, creând o legătură între generații pentru un mediu comun în care tinerii își pot prezenta propunerile și ideile autorităților locale, municipalităților, entităților regionale, ONG-urilor și altor entități civile non-profit, în vederea implementării acțiunilor pentru îmbunătățirea capacității de inserție profesională, a formării profesionale, a integrării sociale și a muncii, cu sprijinul colectivului de persoane în vârstă.

2.1. Structuri implicate

Aceste inițiative au, fără îndoială, participarea altor agenți sociali, însă este esențial ca aceștia să nu fie protagoniștii.

Este important să se facă o aproximare a actorilor care pot interveni mai frecvent în aceste inițiative și a rolului pe care îl pot juca aceștia. Printre actorii care pot fi implicați în proiecte CIA se numără:



- ❖ **Organisme publice:** Ei pot colabora la inițiative la diferite niveluri. Din punct de vedere economic, transferul de spații, consultanță privind implementarea inițiativelor etc. Administrațiile publice locale sunt mult mai accesibile și potrivite pentru proiecte care au un impact asupra comunității locale. De asemenea, se pot stabili relații cu zonele de tineret ale administrațiilor regionale.

- ❖ **Instituții de învățământ:** Pentru realizarea acestor inițiative este necesară pregătirea pe diferite teme, cum ar fi antreprenoriatul, altfel este foarte dificil ca orice inițiativă de acest tip să fie dezvoltată de tineri.
- ❖ **ONG-uri:** Există organizații non-profit care cunosc foarte bine domeniul tineretului, de nevoile, de preocupările tinerilor și principalele lor probleme. Astfel, rolul ONG-urilor va consta în sprijinirea inițiativelor promovate și crearea de rețele în domenii comune. Mișcarea asociativă de tineret este foarte importantă în multe țări europene.
- ❖ **Întreprinderi:** Uneori, amploarea proiectelor CIA determină parțial gradul în care este implicat sectorul privat.

2.2. Tehnici de abordare

Acțiunile prezentate de CIA acestor structuri trebuie să aibă anumite caracteristici:

- ❖ Credibilitatea inițiativei
- ❖ Adaptarea propunerii la fiecare structură (organism public, ONG etc.)
- ❖ Acțiuni de comunicare ale activităților CIA

Va fi necesar să se elaboreze un plan de diseminare și comunicare în care să fie descrise activitățile care urmează să fie efectuate. De asemenea, va fi necesar să fie elaborat un manual de identitate corporativă pentru CIA.

Un interlocutor (senior) va fi responsabil pentru elaborarea planului de diseminare și gestionarea tuturor activităților planificate.

Activități de diseminare:

- ❖ Site-ul CIA
- ❖ Prezența în rețelele sociale (facebook, twitter, instagram, ...)
- ❖ Comunicate de presă
- ❖ Buletine informative în care sunt descrise propunerile CIA
- ❖ Organizarea de reuniuni cu părțile interesate locale

- ❖ Pregătirea rapoartelor și prezentarea propunerilor
- ❖ Conferințe de presă

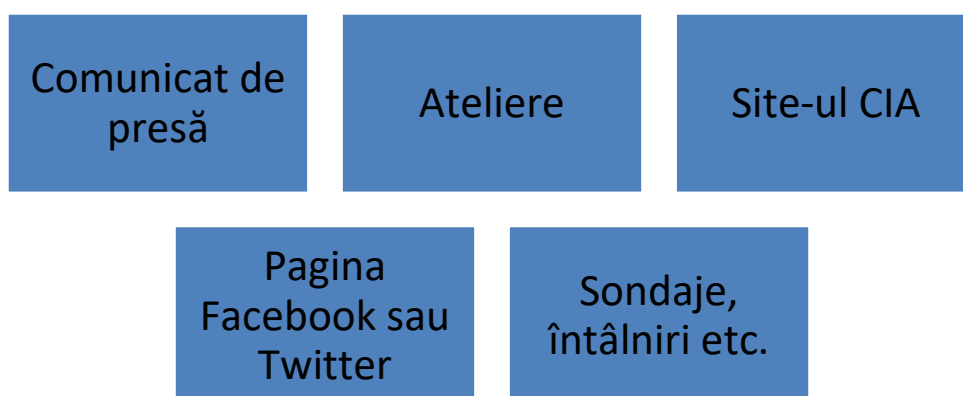
Platforma de colaborare va fi un canal de comunicare între CIA și grupurile de interese (lucrători de tineret, agenți de angajare și voluntari din ONG-uri de tineret, centre de tineret, agenții de ocupare a forței de muncă sau servicii sociale municipale, în special instituții publice), cu scopul ca CIA să fie luată în considerare în implementarea acțiunilor / programelor civice în care tinerii, în cooperare cu persoanele în vârstă, pot contribui cu propunerile lor.

2.3. Evaluare și monitorizare

Toate acțiunile de diseminare menite să stabilească relații cu structurile descrise mai sus vor avea ca obiectiv propunerea implicării acestor organizații în propunerile de proiecte elaborate și aprobate în fiecare CIA.

Acțiunile întreprinse de către interlocutori pentru realizarea acestor colaborări trebuie să fie evaluate și monitorizate pentru a măsura gradul lor de succes și a cunoaște impactul acestora.

În ceea ce privește rezultatele planului de diseminare, se vor stabili indicatori calitativi și cantitativi pentru evaluarea acestuia. Fiecare acțiune va avea propriile sale:



- ❖ Comunicat de presă: cât de multe știri au fost publicate, în ce tip de mediu, ce lungime, dacă mesajul pe care l-am dorit a fost exprimat...

- ❖ Ateliere: câte persoane au participat, câte cereri de informații au fost adresate, prin ce canal au fost informate
- ❖ Site-ul web al CIA: câte vizite unice avem, cât timp sunt pe pagina noastră, cum ajung la ea
- ❖ Pagina Facebook sau Twitter: numărul de mențiuni, urmăritori, etc.
- ❖ Sondajele, întâlnirile etc. pot fi foarte utile

Datorită acestor indicatori, se va verifica dacă obiectivele au fost îndeplinite sau dacă este necesară reorientarea strategiei.

De asemenea, putem realiza o continuare prin participarea acestor structuri la platforma de colaborare a proiectului CIA: câte organizații s-au înregistrat, de câte ori intră în platformă, ce tip de relație este stabilită cu CIA...

Numărul de contacte, reuniunile organizate și, în final, propunerile care au primit sprijin din partea structurilor contactate vor fi indicatori care vor servi la evaluarea acțiunilor interlocutorilor CIA.

Această evaluare a rezultatelor va servi la cunoașterea îndeplinirii obiectivelor sau dacă, în caz contrar, unele dintre acțiunile întreprinse pentru atingerea acestora ar trebui îmbunătățite sau modificate.

3. Îmbunătățirea capacității de inserție profesională prin parteneriat și relații cu părțile interesate

3.1. Relația dintre CIA și părțile interesate

Acest capitol oferă interlocutorilor o serie de instrumente pentru a facilita îndeplinirea sarcinilor lor după implicarea diferitelor Consilii. Este important pentru schimbul de bune practici în managementul asociațiilor, relația cu persoanele în vârstă ca sursă de cunoștințe și experiență, îmbunătățirea capacității de inserție profesională prin parteneriat și relații directe cu părțile interesate legate de gestionarea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor sau implicarea tinerilor în luarea deciziilor civice prin metoda asociativă.

În cazul consiliilor civice intergeneraționale cu o structură extinsă și o rețea complexă de relații, numărul grupurilor de părți interesate poate fi semnificativ. Pentru a ajuta la gestionarea acestor relații, părțile interesate pot fi clasificate în funcție de mai multe criterii:

Părțile interesate interne și externe:

- ❖ **Părțile interesate interne** sunt toate persoanele direct legate de Consiliile Civice Intergeneraționale, adică angajații, membrii, conducerea.
- ❖ **Părțile interesate externe** sunt toate acele grupuri care activează în mediul consiliilor civice intergeneraționale, de exemplu clienții, furnizorii, concurența, mass-media, ONG-urile etc.

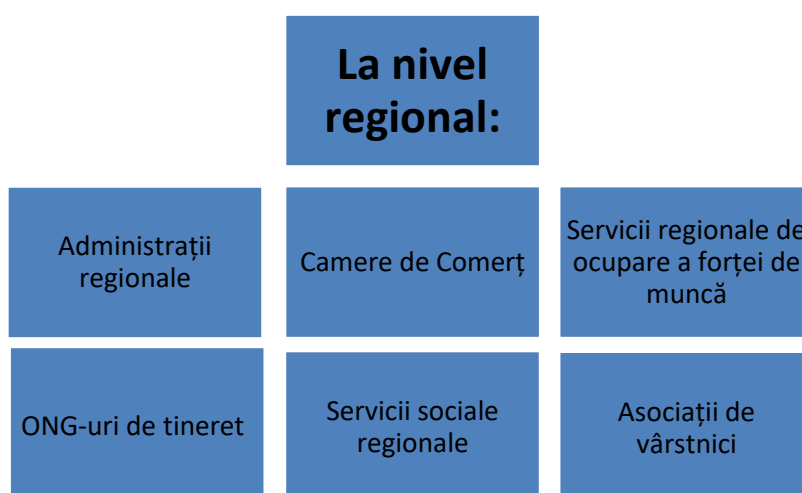
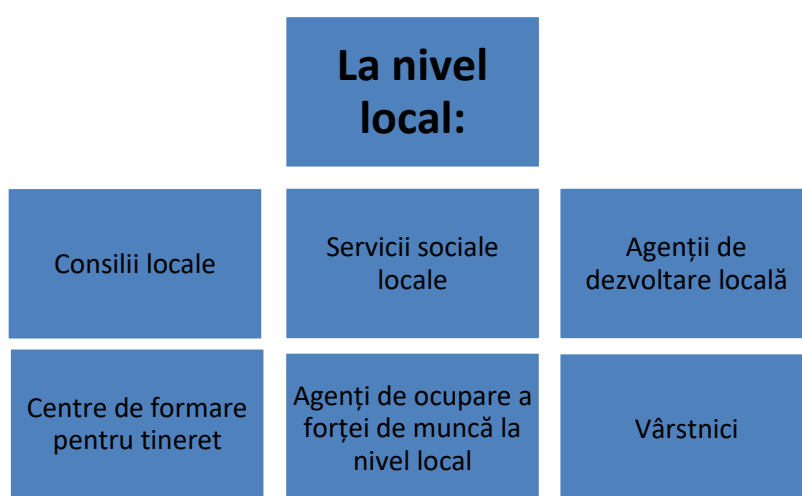
Părți interesate pozitive și negative:

- ❖ **Grupurile țintă**, "clientul" sau instituția de finanțare pot fi grupurile **pozitive**.
- ❖ **Părțile interesate negative** pot fi identificate ca fiind concurența, structuri care pot influența negativ punerea în aplicare a Consiliilor civice intergeneraționale.

Părțile interesate principale și secundare:

- ❖ **Principalele părți interesate** sunt cele de care depinde în mod direct funcționarea, au relații stranse cu Consiliile Civice Intergeneraționale: angajați, clienți, furnizori, investitori etc.
- ❖ **Actorii secundari** rămași oarecum „pe margine”, relația lor cu Consiliile Civice Intergeneraționale nu este crucială și nici nu este necesară pentru supraviețuirea Consiliilor Civice Intergeneraționale.

Părțile interesate pot fi, de asemenea, împărțite la nivel local, regional și național:



Instituții și
ONG-uri de
tineret

Rețele naționale în
domeniul
tineretului

Funadații și servicii
care promovează
angajabilitatea tinerilor

3.2. Gestionarea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor

Ca urmare a implementării programelor de dialog cu tinerii și a implicării lor în activitățile Consiliilor Civice Intergeneraționale, Consiliile Civice Intergeneraționale pot:

- ❖ Îmbunătăți procesul de luare a deciziilor
- ❖ Gestiona mai eficient riscurilor
- ❖ Elabora planuri de dezvoltare pe termen lung
- ❖ Stimularea inovării și a schimbării în cadrul Consiliilor civice intergeneraționale
- ❖ Monitoriza permanent activitățile Consiliilor Civice Intergeneraționale

Prima etapă a gestionării relațiilor cu părțile interesate în cadrul Consiliilor Civice Intergeneraționale va consta în pregătirea unei scheme detaliate și a unei baze de date cu principalele părți interesate. Apoi, canale de comunicare adecvate pot fi ajustate pentru fiecare grup:

- ❖ Angajați
- ❖ Întâlniri regulate
- ❖ Buletinul informativ al Consiliilor Civice Intergeneraționale
- ❖ Internet
- ❖ Sondaje de opinie
- ❖ Clienți

- ❖ Sondaje privind satisfacția clienților
- ❖ Comunități locale
- ❖ Cooperarea cu organizațiile neguvernamentale
- ❖ Programe de parteneriat
- ❖ Comunicarea cu mass-media (social media)
- ❖ Cooperarea cu autoritățile centrale și locale
- ❖ Implicarea în activitățile Consiliilor Civice Intergeneraționale
- ❖ Cooperarea cu școlile și instituțiile de învățământ

Trebuie să avem în vedere faptul că facilitatorii vor lucra și vor administra Consiliile și vor realiza măsuri / acțiuni / proiecte / propuneri. Interlocutorii vor stabili o legătură între Consilii, în special cu realizările sau rezultatele consiliilor, și alte structuri, cum ar fi autoritățile locale, municipalitățile, entitățile regionale, ONG-urile și alte entități civile non-profit.

Prin urmare, fiecare interlocutor va crea o rețea a părților interesate locale cu ajutorul responsabilului de proiect al fiecărui partener și împreună vor constitui o forță colectivă pentru implementarea acelor măsuri sau acțiuni de interes care rezultă din acordurile încheiate de consilii.

Întâlnirile la care vor participa atât tineri și lucrători de tineret, cât și agenții de ocupare a forței de muncă și voluntari din ONG-urile de tineret, experți în capacitatea de inserție profesională și alte părți interesate de interes au rolul de a stabili proceduri și linii de îmbunătățire pentru punerea în aplicare a Consiliilor Civice Intergeneraționale și managementului angajabilității tinerilor.

3.3. Îmbunătățirea capacității de inserție profesională

„Platforma de colaborare” va avea un rol special în promovarea Consiliilor Civice Intergeneraționale și formarea facilitatorilor și partenerilor. Consiliile civice intergeneraționale îmbunătățesc capacitatea de inserție profesională datorită stabilirii de legături de colaborare cu lucrători în domeniul tineretului, agenți de ocupare a forței de muncă, ONG-uri pentru tineret, experți în capacitatea de inserție profesională, autorități și instituții publice, precum și alte părți interesate de interes, cu scopul de a stabili proceduri și

linii de îmbunătățire pentru punerea în aplicare a Consiliilor civice intergeneraționale, îmbunătățirea capacității de inserție profesională a tinerilor, integrarea lor socială și profesională și recunoașterea acțiunilor și programelor care rezultă din CIA în cadrul dezvoltării politicilor de ocupare a forței de muncă și de integrare de către organismele publice.

Grupul persoanelor în vârstă, care fac parte din diferitele Consilii Civice Intergeneraționale și care oferă sprijin, cunoștințe și consiliere consiliilor înființate, va fi un participant activ la îmbunătățirea angajabilității tinerilor.

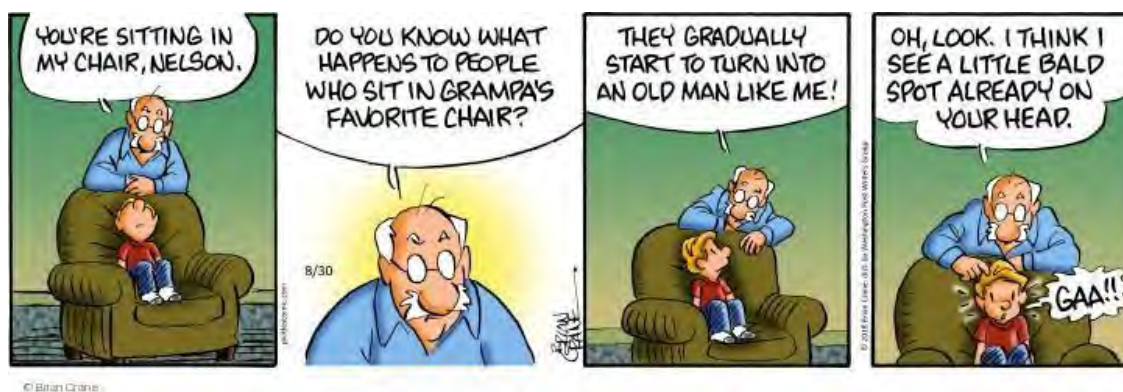


Ilustración 3 Sursa: [Formații cartoniste](#)

Acțiuni care trebuie întreprinse pentru îmbunătățirea capacității de inserție profesională sunt:

- ❖ Programe de formare și de a doua șansă
- ❖ Cursuri de limbi străine
- ❖ Consiliere și sprijin didactic suplimentar pentru a încuraja tinerii să continue sau să reia educația
- ❖ Asistență pentru tinerii din grupurile de risc în dobândirea calificărilor adecvate
- ❖ Învățare la locul de muncă
- ❖ Ucenicii
- ❖ Formarea competențelor digitale
- ❖ Antreprenoriat

4. Angajabilitate prin cooperare activă între tineri și adulți

Capacitatea de inserție profesională poate fi percepută ca fiind ceea ce definește dacă un tânăr este apt sau nu pentru a ocupa un post vacant. Aceasta poate consta într-un set de capacități fundamentale ale unui individ pe piața muncii. Caracteristici cum ar fi munca în echipă, abilitățile interpersonale, socializarea, printre altele, sunt tot mai apreciate de cei care recrutează. Ca factori care influențează capacitatea de inserție profesională, se distinge de calificare și vocație, situația financiară, bunăstarea fizică și mental, competențe și tehnici, abilități interpersonale.

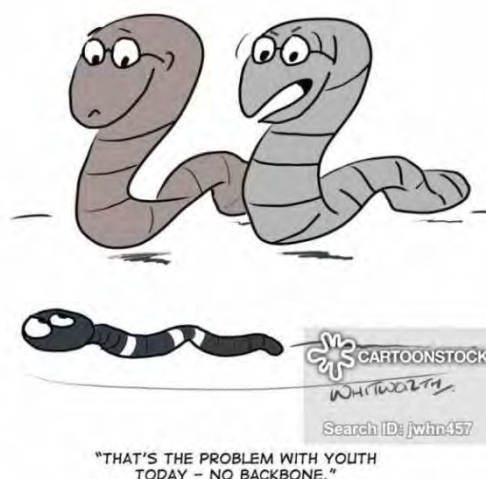


Ilustración 4 Sursa: [Cartoonstock](#)

Următoarele subiecte sunt exemple importante de acțiuni de ocupare a forței de muncă în Portugalia.

4.1. Programul de ocupare și sprijin pentru calificarea persoanelor cu handicap și incapacități

Este un proiect de sprijinire a ocupării forței de muncă și a calificărilor în domeniul reabilitării profesionale care integrează mai multe modalități de sprijin pentru persoanele cu handicap și incapacități care au dificultăți în ceea ce privește accesul, întreținerea și progresul în ocuparea forței de muncă. Este promovată de entități publice și persoane fizice sau juridice,

cu sau fără profit. Programul include, printre altele, următoarele măsuri și modalități: sprijin pentru calificare, sprijin pentru integrare, întreținere și reintegrare pe piața forței de muncă și locuri de muncă sprijinite. De asemenea, are finanțare ca sprijin complementar.

4.2. Biroul de inserție profesională

GIP - Biroul de Inserție Profesională - este organizația care oferă sprijin tinerilor șomeri și adulților pentru definirea sau dezvoltarea căii lor de inserție sau reintegrare pe piața muncii, în strânsă cooperare cu centrele de ocupare a forței de muncă. GIP este promovat de entități non-profit publice sau private, cum ar fi instituțiile private de solidaritate socială, asociațiile sindicale și de afaceri, autoritățile locale, printre altele, cu obiectivul de a dezvolta o atitudine antreprenorială de abordare a pieței muncii, de a consolida sprijinul pentru șomeri și alte grupuri dezavantajate în definirea sau dezvoltarea căii lor de inserție sau reintegrare pe piața muncii și, de asemenea, de a completa activitatea serviciului public de ocupare a forței de muncă, într-o logică de proximitate, asigurând dezvoltarea de acțiuni contractuale cu serviciile de ocupare a forței de muncă. Desfășoară ca activități principale: captarea și difuzarea ofertelor de locuri de muncă și sprijinirea plasamentelor; sprijin pentru înscrierea online a solicitanților de locuri de muncă; diseminarea măsurilor de sprijinire a ocupării forței de muncă, a formării profesionale și a spiritului antreprenorial și sprijinirea trimiterii candidaților și, în cele din urmă, a acțiunilor de sprijinire a căutării active de locuri de muncă și a dezvoltării atitudinii antreprenoriale.

4.3. Târgul de locuri de muncă din Porto

Târgul de locuri de muncă promovat de Universitatea din Porto, cea mai mare la nivel național, cunoscută sub numele de FINDE. U, a avut o evoluție, schimbându-și numele și imaginea, fiind acum numită FIND YOUR CAREER / GĂSEȘTE-ȚI CARIERA.

Azi este din ce în ce mai important să comunicăm online și eficient, astfel FIND YOUR CAREER stabilește o punte directă între companii și studenții talente din U. Porto. De la inginerie, la arte, tehnologie, drept sau limbi străine, există mai multe domenii în care sunt instruiți profesioniști competenți și recunoscuți pe plan internațional.

Scopul acestui eveniment online este de a promova o experiență unică în rețea și de a pune toate resursele necesare la dispoziția studenților și absolvenților care caută oportunități de integrare pe piață și explorează diferite oportunități de carieră, precum și pentru companiile care doresc să



recruțeze imediat sau să își consolideze banca de talente. Evenimentul este deschis participării organizațiilor și companiilor din diferite sectoare și studenți și absolvenți din U. Porto.

Targul virtual reprezintă o oportunitate de a cunoaște și explora piața muncii și carierele și de a cunoaște companiile și profilurile profesionale și aptitudinile pe care companiile le valorizează cel mai mult sau de care au nevoie cel mai mult în viitorul apropiat, prin prezentările companiilor (Speed Dating Spot); extinderea rețelei de contacte; contactarea prin chat a reprezentanților companiilor; posibilitatea de a aplica pentru oferte de muncă și stagii și să depună cereri pe loc; experiența de recrutării online; participarea la webinare legate de dezvoltarea abilităților, marketing personal și explorarea carierei; și clarificarea întrebărilor cu privire la CV, interviuri și managementul carierei.

Participarea este gratuită atât pentru vizitatori/candidați, cât și pentru companii/expozați.



5. Cum să participi la un CIA

5.1. Pași de urmat într-un CIA

Pentru ca o reuniune a consiliului să fie foarte eficientă, este important ca fiecare dintre participanți să se implice activ în aceasta și să își asume anumite angajamente care să îi permită să funcționeze fără probleme.

Pentru a realiza acest lucru, se recomandă să urmați acești pași:

1. Pregătiți-vă pentru întâlnire

O modalitate de a face ca întâlnirea să se desfășoare fără probleme este de a consulta subiectele care vor fi discutate la întâlnire. Cuoscând agenda întâlnirii din cadrul consiliului, vom putea să ne pregătim mai bine intervențiile posibile. Participanții pot aduce chiar și informații pregătite dinainte dacă doresc să contribuie suplimentar la întâlnire.

2. Punctualitate

Pentru a profita la maximum de întâlnire, cheia productivității va fi punctualitatea. Pentru a evita întârzierile și situația în care anumite puncte nu pot fi tratate din lipsă de timp, este necesar să se respecte ora la care reuniunile Consiliului sunt programate, respectând astfel ordinea de zi și pe ceilalți participanți.

3. Dezactivare telefoane mobile

Pentru a evita întreruperile inutile în desfășurarea reuniunii, este indicat ca telefoanele mobile să fie oprite sau în modul avion, deoarece un apel sau o notificare în timpul întâlnirii poate însemna pierderea concentrației pentru întreg grupul. În plus, există întotdeauna tentația de a verifica telefonul, ceea ce duce la pierderea atenției și poate fi deranjant pentru ceilalți membrii ai consiliului.

4. Participare

Participarea activă a fiecăruia dintre membrii reprezintă elementul cheie al reuniunilor Consiliului. Participanții ar trebui să fie încurajați să participe la discuții, transmițându-și contribuțiile, punctele de vedere și ideile. Ei nu ar trebui să se teme să participe, pentru ca sunt într-un spațiu sigur în care nu există greșeli; toate contribuțiile vor fi auzite și apreciate. Atitudinea minții deschise este foarte importantă pentru ca ideile să curgă firesc.

Atunci când comunicăm cu ceilalți participanți, este important să avem un discurs clar, concret și ordonat (care nu se opune acordării de spațiu

naturaletii improvizației) și că tonul vocii este ridicat, astfel încât toți ceilalți să ne poată auzi. În plus, ar trebui să se urmărească empatia și să se încurajeze participarea celorlalți participanți, ceea ce contribuie la menținerea contactului vizual cu toți aceștia. Adică, nu vă uitați întotdeauna la aceiași oameni sau vorbiți direct fără să vă uitați la persoană.

Limbajul folosit trebuie să fie clar și simplu de înțeles pentru toată lumea. În plus, este foarte util să o folosiți în mod corespunzător, distingând în mod clar prezentarea faptelor concrete de opiniile sau emoțiile care pot fi exprimate în timpul întâlnirii.

În cele din urmă, odată ce ne-am eliberat, este important să nu monopolizăm timpul întâlnirii și să fim conștienți că ceilalți participanți vor dori să aibă timp să participe. În mod ideal, intervențiile nu trebuie să depășească 10 minute. În plus, este important ca intervențiile să se concentreze asupra subiectelor de pe ordinea de zi și să nu se concentreze asupra altor chestiuni care ar putea lua timp departe de obiectivele reuniunii.

5. Ascultare activă

În timpul întâlnirii este important să vă concentrați asupra persoanei pe care o vorbiți și să faceți un efort pentru a înțelege și a primi mesajul. Este important să urmărești persoana cu care vorbești și să incorporezi semne, cum ar fi încuviințarea sau menținerea unei poziții care denotă interes. Desigur, ar trebui să evitați să abordați alte probleme în timp ce vorbiți cu unul dintre participanți, cum ar fi conversațiile paralele sau pierderea firului discursului.



Imagine 5 Sursă. Bulbapp.com

De asemenea, este foarte important să nu întrerupem vorbitorul, respectându-i timpul alocat. Un alt mod de a arăta atenția pe care o acordăm este de a pune întrebări persoanei care vorbește despre subiectul

despre care vorbiți sau de a face un scurt rezumat al intervenției dumneavoastră, după ce ați terminat de făcut prezentarea.

6. Menținerea unei atmosfere pozitive

Atmosfera întâlnirii este construită de toți participanții și este sigur că inerent, unele dintre punctele de vedere exprimate vor fi în contradicție. Este important să nu ne concentrăm pe divergențe, ci pe concluzia care se poate trage din fiecare punct de vedere și care pentru a îmbogăți obiectivul discuției. Zâmbetul, bunătatea și empatia sunt instrumente care trebuie să fie prezente în orice moment.

7. Participați la concluzii

Este foarte important să tragem împreună concluzii bune pentru ca reuniunea Consiliului să fie cât mai productivă posibil. În acest scop, fiecare participant ar trebui încurajat să contribuie la modul în care consideră că s-a desfășurat reuniunea, în cazul în care consideră că un anumit punct a fost lăsat în așteptare sau a existat un lucru care l-a afectat în mod direct și dorește să îl împărtășească.

Următorul videoclip prezintă pașii pentru organizarea unei întâlniri eficiente (puteți activa subtitrările în propria limbă):



How to organize an effective meeting?

Sursă video 1: [Youtube](#)

[Acest link](#) te duce la un mic joc interactiv despre pașii de urmat sau nu să urmeze într-o întâlnire.

5.2. Tehnici de dinamizare pentru un CIA

În timpul reuniunilor consiliului intergenerațional, participarea întregului grup ar trebui să fie încurajată, astfel încât toată lumea să poată contribui cu opinii, puncte de vedere și evaluări ale acestora și astfel rezultatele reuniunilor să fie diverse, incluzive și complete.

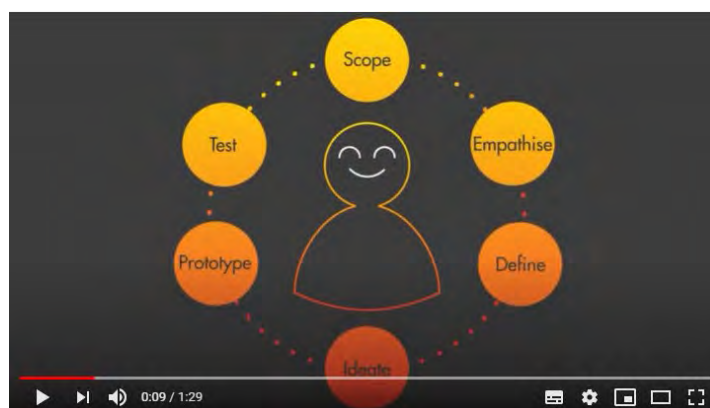
În acest scop, se pot utiliza diverse tehnici de dinamizare, întotdeauna de la următoarele premise de bază:

- ❖ Înainte de a utiliza o anumită tehnică, este necesar ca funcționarea sa să fi fost explicată astfel încât toți participanții să o înțeleagă.
- ❖ O atmosferă prietenoasă și o atmosferă relaxată trebuie să fie menținută în orice moment.
- ❖ Trebuie să participăm activ și să încurajăm alți colegi să participe, consolidând sentimentul unui grup unit.
- ❖ Interacțiunile nu trebuie forțate sub nicio formă.
- ❖ Toate clarificările necesare privind funcționarea fiecărei tehnici pot fi solicitate până când acestea sunt complet clare pentru toți.

5.2.1. Gândirea creativă

Atunci când un grup divers se reunește, ca și în cazul CIA, posibilitățile creative se multiplică. Prin urmare, este important să permitem ca toate ideile creative care pot apărea în întâlniri să iasă la lumină.

Aici puteți vedea un video care prezintă un studiu de design al gândirii creative (puteți activa subtitrarea):



Sursă video 2: [Youtube](#)

Primul lucru pe care trebuie să-l facem este să identificăm în mod clar obiectivul asupra căruia va începe să se realizeze gândirea creativă și, odată identificate, să propunem întrebări cheie care să încurajeze participarea și să permită fiecărui participant să-și exprime îngrijorarea cu privire la problema în cauză și la modul în care aceasta îi afectează în viața lor reală, pentru a atinge un nivel mai ridicat de implicare.

Atmosfera trebuie să fie cât mai deschisă și relaxată, făcând loc râsului, umorului și distracției. Judecățile sunt dușmanii gândirii creative, deoarece pentru a se ridica fără limitări, participantul trebuie să simtă că are libertatea totală de a-și exprima ideile fără ca cineva să le acuze ca inutile sau absurde.

La urma urmei, singura regulă de bază pentru punerea în aplicare a gândirii creative este tocmai încălcarea regulilor. Logica și coerența sunt puse deoparte și procesul poate fi murdar sau chiar par haotic în anumite momente. Jocuri sau provocări care, în plus față de creșterea motivației, încurajează gândirea laterală pot fi folosite.

Toate intervențiile sunt importante, dar la fel este și pierderea fricii de posibilele tăceri care se pot întâmpla în timpul unui proces de gândire creativă. Momentele de introspecție sunt foarte pozitive în exercițiile creative și nu ar trebui să simțiți tensiune pentru a le permite.

Pentru a stimula creativitatea, energizantul va stimula un ritm care îi va motiva pe participanți, sărind de la o intervenție la alta și conectându-i între ei, făcând ca fiecare perspectivă să se adauge.

În cele din urmă, concluziile vor fi prezentate de către toți participanții, ținând cont de toate ideile creative care au fost prezentate în timpul exercițiului de gândire creativă al întâlnirii.

5.2.2. Brainstorming

Brainstorming-ul este o tehnică foarte bună pentru a colecta diferite idei în cadrul unui grup, pentru a găsi cele mai potrivite căi de a rezolva o problemă sau pentru a atinge un obiectiv.

Pentru o bună sesiune de brainstorming, participanții ar trebui să fie foarte relaxați și să se simtă confortabil. Un mic joc de încălzire poate fi propus înainte de a începe, în scopul de a crea balonare. Toată lumea ar trebui să se simtă liberă în spațiu, fiind capabilă să se ridice și să meargă, să se miște, să schimbe locurile dacă doriți să fiți cât mai confortabil posibil.

Înainte de a începe, trebuie să stabilim obiectivul pe baza căruia vor fi tratate ideile care apar, acesta fiind cât mai clar și mai concis posibil. În plus, este necesar să se pregătească un loc pentru a scrie ideile care ies, fie că este vorba de o tablă, un poster sau un PC care permite ca acestea să fie vizibile pentru toți participanții.

În mod ideal, ar trebui stabilită o limită de timp sau o limită a numărului de idei care urmează să fie colectate, astfel încât sesiunea de brainstorming să nu se prelungească. Fiecare participant își poate prezenta ideile pe măsură ce apar.

Nu este nevoie să respectați nicio ordine sau schimbare și este important ca nicio idee să nu fie exclusă sau criticată. Uneori, ideea mai puțin gândită scoate în evidență cheia soluției noastre la obiectivul nostru. Cu toate acestea, trebuie să încercăm întotdeauna să nu ne îndepărtăm prea mult de problema centrală.

Situația ideală pentru a menține un ritm rapid și motivant este că fiecare idee este formulată cu fraze scurte, chiar dacă este exprimată fără motiv.

Odată ce limita de timp este atinsă, participanții citesc toate informațiile colectate în mediul ales și aleg preferințele dintre toate. Nu este nevoie să stați doar cu unul dintre ei. De fapt, idealul este de a combina mai multe pentru a obține rezultatele dorite.

Vizionați următorul videoclip care vă va ajuta să înțelegeți tehnicile de brainstorming (puteți activa subtitrările în propria limbă):



Sursă video 3: [Youtube](#)

5.2.3. Jocul de rol

În tehnica Role Play, participanții la întâlnire acționează ca și cum ar fi pe scenă asumându-și un rol, dar fără limitările unui script sau argument setat anterior.

Obiectivul acestei tehnici este de a reprezenta un grup sau o situație socială aleasă cu un cadru de referință care este convenit în prealabil.

Cu acest tip de instrument se dezvoltă procese de socializare și adaptare a interacțiunilor, pe lângă faptul că se încurajează și creativitatea participanților și se obține o mai mare ușurință în cadrul grupului.

Pentru a realiza acest lucru, în primul rând trebuie să alegeți oamenii care vor da viață la jocul de rol. Se poate face în perechi, în grupuri sau că doar doi sau trei oameni merg pe scenă în timp ce ceilalți se uită.

În continuare, coordonatorul trebuie să dea instrucțiuni precise cu privire la situația care urmează să fie reprezentată; delimitați situația, explicați cum se vor comporta caracterele reprezentate, unde sunt, contextul acțiunii... Obiecte, cum ar fi decorarea sau recuzita pot fi chiar folosite.

Apoi, ar trebui să existe timp pentru ca participanții să își internalizeze și să își pregătească rolul, să pună întrebări despre performanța pe care urmează să o realizeze etc.

Odată cu începerea spectacolului, dinamica nu trebuie întreruptă pentru a-i permite să circule liber printre actori. Doar interacționați cu ei pentru a-i

avertiza că nu mai au timp când mai rămâne prea puțin pentru a termina spectacolul.

La finalul exercițiului, ceilalți participanți la ședință pot discuta despre modul în care au văzut spectacolul, concluziile pe care le-au tras și principalele caracteristici ale personajelor care au fost reprezentate și modul în care au dezvoltat situația care le-a fost prezentată.

Acest exercițiu este perfect pentru a relativiza convingeri înrădăcinate care prezintă anumite roluri și, de asemenea, să empatizeze cu ei, ușor de a se pune în locul celuilalt și de a experimenta realitatea unei situații din diferite puncte de vedere.

Vizionați următorul videoclip care explică 5 moduri de utilizare a jocului de rol în eLearning (puteți activa subtitrea):



Sursă video 4: [Youtube](#)

5.2.4. Grupurile nominale

Această tehnică de grup este utilizată pentru generarea de idei și analiza problemelor, dar urmând o metodologie mai structurată decât cea explicată anterior și permițând obținerea unui număr mare de concluzii fundamentate.

Acesta promovează consensul prin luarea în considerare a tuturor opțiunilor grupului, inclusiv a celor minoritare, și va acorda prioritate celor care sunt cele mai interesante.

Este o tehnică ideală pentru acele vremuri când un stil mai structurat de luare a deciziilor este necesar sau preferat și vine la îndemână, astfel încât

chiar și cei care consideră că este mai dificil să participe pot face acest lucru fără probleme.

Pentru a începe cu această tehnică, în primul rând trebuie să definiți sarcina prin intermediul unei întrebări clare și directe care va fi scrisă pentru ca toți să o vadă. Trebuie să ne asigurăm că toată lumea a înțeles semnificația întrebării și nu are îndoieli cu privire la aceasta.

Fiecare participant generează apoi idei individual și în liniște, scriind ideile lor pe cărți (o idee pe carte) pentru o perioadă limitată de timp suficientă pentru a le permite să facă un exercițiu de introspecție și reflecție.

Odată ce toate cărțile sunt gata, energizantul va scrie fiecare dintre ideile de pe o tablă sau alt dispozitiv care este vizibil pentru toată lumea. Fiecare participant poate cere timp pentru a-și explica ideea mai pe larg și pentru a pune întrebări și clarificări cu privire la aceasta.

După ce vor fi explicate și văzute de toți, fiecărei idei îi vor fi alocate scoruri, acordându-le prioritate celor care au obținut mai multe voturi în numărarea acelorași idei. Cu ideile alese pe masă, grupul poate începe să lucreze la dezvoltarea lor.

Următorul video explică semnificația grupurilor nominale (puteți activa subtitrarea):



Sursă video 5: [Youtube](#)

Referințe

Câmara Municipal de Valongo. 2021. *Câmara Municipal de Valongo*. [online] Retrieved from: <<https://www.cm-valongo.pt/>> [Accessed 22 February 2021].

Cambero Rivero, Santiago (2018): "*De la brecha a la huella generacional*". The Conversation. Retrieved from: <https://theconversation.com/de-la-brecha-a-la-huella-generacio-nal-106953>

Cambero Rivero, Santiago & Díaz Galván, Deborah (2019): *Aprendizaje a lo largo de la vida como estrategia de envejecimiento activo. Caso de estudio de la Universidad de Mayores de Extremadura*. Retrieved from: <https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/13227>

ECC (2007). *Join Report on Social Inclusion and Social Protection*. Countries Profiles. Brussels: European Communities Council

Gródek-Szostak, Zofia; Kajrunajtys, Danuta; Ochoa Siguencia, Luis; Szelağ-Sikora, Anna. (2019). SHAPING ENTREPRENEURIAL SKILLS THAT INCREASE PROFESSIONAL ACTIVATION OF WOMEN IN RURAL AREAS. 4673-4677. 10.21125/iceri.2019.1151.

Gródek-Szostak, Zofia; Kajrunajtys, Danuta; Ochoa Siguencia, Luis; Kopiec, Agnieszka. (2019). THE INTER-ORGANIZATIONAL NETWORK MANAGEMENT MODEL AND THE DIFFUSION OF INFORMATION. SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference. 6. 178. 10.17770/sie2019vol6.3683.

Gródek-Szostak, Zofia; Ochoa Siguencia, Luis; Szelağ-Sikora, Anna; Sikora, Jakub. (2020). KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ICT COMPETENCIES. CASE STUDY OF SOCIAL INCLUSION OF ADULTS IN A DIGITAL ENVIRONMENT. 7946-7950. 10.21125/iceri.2020.1762.

Marzano, Gilberto & Ochoa Siguencia, Luis. (2018). LEARNING FROM THE KNOWLEDGE AND EXPERTISE OF OTHERS. SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference. 5. 137. 10.17770/sie2018vol1.3083.

Ochoa Siguencia, Luis. (2018). CONTEMPORARY INFORMATION TECHNOLOGIES IN BUSINESS MANAGEMENT.

Ochoa Siguencia, Luis; Halemba, Piotr; Herman, Damian; Gródek-Szostak, Zofia. (2019). PERSONAL EXPERIENCE AND THE CONSTRUCTION

OF KNOWLEDGE: THE CASE OF UNDERGRADUATE TOURISM MANAGEMENT STUDENTS. 10.21125/edulearn.2019.1486.

Ochoa Siguencia, Luis & Marzano, Gilberto & Kaczmarczyk, Patrycja. (2017). Online work-space-shared management to support collaborative learning.

Olhar, V., 2021. *São 40 os projectos candidatos ao Orçamento Participativo Jovem de Valongo | Verdadeiro Olhar*. [online] Verdadeiro Olhar. Retrieved from: <<https://verdadeiroolhar.pt/2020/10/07/sao-40-os-projectos-candidatos-ao-orcamento-participativo-jovem-valongo/>>

OMS (2002). *Envejecimiento activo, un marco político*. Madrid: Organización Mundial de la Salud

OPJovemPortugal, E., 2021. *OPJP - Orçamento Participativo Jovem (OP Jovem)*. [online] OPJP - Orçamento Participativo Jovem (OP Jovem). Retrieved from: <<https://opjovem.gov.pt/>>

Sánchez-García, Javier; Ochoa Siguencia, Luis; Gródek-Szostak, Zofia; Ochoa-Daderska, Renata; Kopiec, Agnieszka; Szelağ-Sikora, Anna; Velinov, Eng. Emil; Sikora, Jakub; Niemiec, Marcin; Akarcay, Yeliz. (2020). Adult Social Inclusion in a Digital Environment: DIGITAL NEEDS FOR SOCIAL SERVICES. 10.5281/zenodo.3944800.

Sánchez Martínez, Mariano (2011). *“Relaciones intergeneracionales” en IMSERSO: Libro Blanco del envejecimiento activo*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad Secretaría General de Política Social y Consumo Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)

Wiremaze.com. 2021. *Orçamento Participativo Jovem de Valongo é referência de boas práticas num estudo internacional*. [online] Available at: <<https://www.wiremaze.com/noticia/orcamento-participativo-jovem-de-valongo-e-referencia-de-boas-praticas-num-estudo-internacional>>

Anexa 1

Cum să activezi subtitrările Youtube în limba ta

[YouTube](#) poate afișa subtitrări — cunoscute și sub numele de subtitrări complexe — pe videoclipurile încărcate pe platformă pentru a oferi text scris util alături de fișierul audio.

Subtitrările pot fi generate automat sau furnizate de utilizatorul care a încărcat videoclipul, iar activarea și dezactivarea subtitrărilor este un proces rapid și ușor atunci când vizionați un videoclip.

Iată cum să activați acele subtitrări pe [YouTube](#), indiferent dacă sunteți pe un computer sau utilizați aplicația mobilă.

Cum se activează subtitrările pe [YouTube](#) într-un browser web

1. Puteți activa subtitrările făcând clic pe pictograma CC din partea de jos a unui videoclip YouTube. O linie roșie va apărea sub pictogramă atunci când subtitrările au fost activate.
2. De asemenea, puteți ajusta setările de subtitrare făcând clic pe pictograma roțiță dințată. În cazul în care subtitrările sunt disponibile pentru un videoclip, o selecție de subtitrări generate și alte formate vor fi disponibile aici.

Cum să activați subtitrările pe YouTube în aplicația mobilă

Puteți activa subtitrările pe YouTube atunci când vizionați videoclipuri pe [iPhone](#) sau [Android](#) în aplicația mobilă.

Activarea subtitrărilor pe ambele dispozitive este rapidă și ușoară. Puteți activa și dezactiva setarea în doar câțiva pași. Iată cum:

1. Atingeți meniul cu trei puncte din colțul din dreapta sus.
2. Atingeți pictograma CC sau Legende din meniu.
3. Selectați tipul de subtitrare preferat.