

Ghid sistem de formare- pilotare

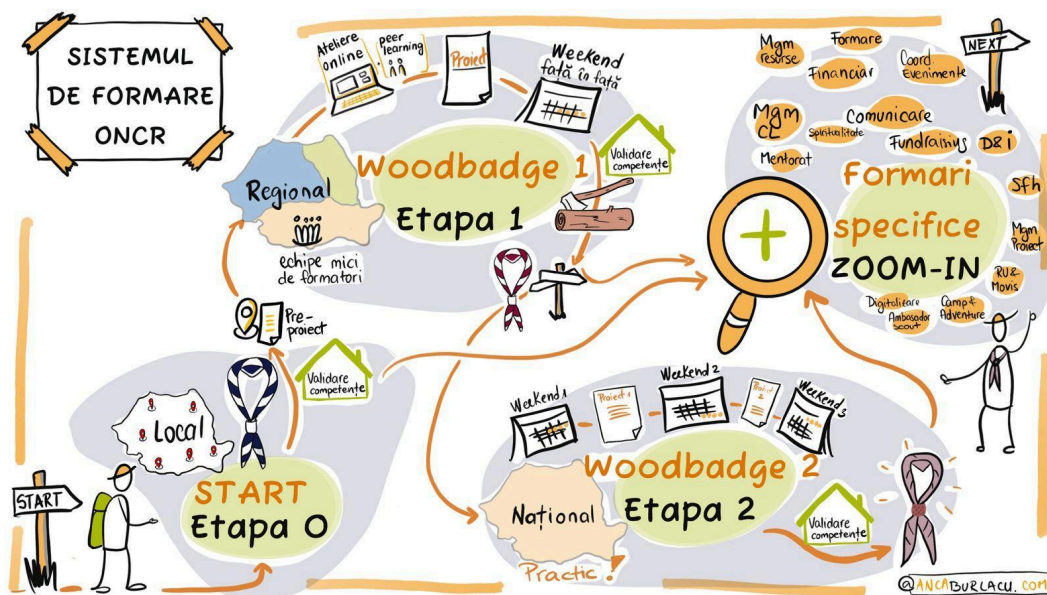
Introducere

Acest ghid este conceput pentru viitorii MC (Coordonator MOVIS) din centrele locale, pentru a-i sprijini în înțelegerea și implementarea sistemului de formare ONCR.

Pilotarea noului sistem de formare propus, ne dorim să înceapă din 2025-2026, având parte de feedback din partea persoanelor implicate.

Viziunea Sistemului de Formare ONCR – pilotare

Sistemul de formare ONCR este structurat în etape succesive prin care adulții sunt integrați, formați și specializați. Rolul MC-ului local este să asigure sprijin, monitorizare și validarea competențelor pe tot parcursul adultului din centrul local.



Etapa 0 – Induction

Adultul intră în organizație și este întâmpinat de comunitatea de lideri locală, având ca interfață un Coordonator MOVIS (MC) desemnat de CL. Coordonatorul MOVIS (MC) îl ajută pe adult să parcurgă Etapa 0, la finalul căreia va putea depune promisiunea de cercetaș.

Etapa 0 constă în:

- Întâlnire cu MC;
- Parcurgere KIT;
- Induction cu e-learninguri procesate/discutate;
- Shadowing la unități;
- Contractare.

Promisiunea de cercetaș este depusă numai după validarea competențelor necesare la finalul Etapei 0 de către Coordonatorul MOVIS (MC) și în urma deciziei/cutumei CL.

Cât durează etapa 0?

Fiecare etapă este în funcție de competențele bifate, este flexibilă perioada, estimăm maxim 6 luni.

Este un **impact direct în cadrul CL**, deja **se poate implica alături** de lideri la activități.

După etapa 0 adultul poate să decidă să devină lider sau să fie suport fără implicare la o ramură de vârstă. Poate merge către etapa 1 sau etapa Zoom-in.

Etapa 1 – Woodbadge 1

Adultul se pregătește să crească în organizație și poate aplica pentru a se forma alături de alți adulți din regiunea sa sau din altă regiune, în funcție de timp și dorință.

Această etapă include:

- Proiect PRE-WB 1- validare competențe MC;
- Ateliere online și 1 weekend fizic;
- Proiect WB;
- Această etapă este organizată regional;
- Peer learning - învățare în echipe de câte 2 persoane din centre locale diferite – primesc provocări care să fie rezolvate împreună.

În această perioadă adultul poate lucra la unitate/patrulă ca ajutor de lider alături de colegii săi mai experimentați.

După parcurgerea acestei etape, formatorii validează competențele necesare pentru ca acesta să depună Promisiunea de Lider*. Dacă sunt competențe de aprofundat, formatorii oferă indicații, iar Coordonatorul MOVIS (MC) preia formarea și validarea ulterioară în vederea obținerii eșarfei de lider.

* Promisiunea de lider se face în centrul local, luată împreună cu consiliul centrului local și MC Local.

Cât durează etapa 1?

Poate dura până la **6 luni**. Impactul este **direct în CL și comunitate**, fiind pregătirea pentru a deveni lider.

Etapa 2 – Woodbadge 2

Adultul aprofundează și acumulează cunoștințe noi, acoperind toate cele 13 Arie de Dezvoltare Woodbadge și obținând eșarfa și însemnele WB (2 ciocănele).

Această etapă include:

- Proiect PRE-WB2;
- 3 weekenduri fizice;
- 2 proiecte WB;
- Organizat național.

La finalul parcursului Woodbadge, formatorii și liderul validează competențele și pot lansa sugestii de zone de învățare pentru aprofundare în parcursul de formare continuă.

Cât durează etapa 2?

Poate dura **7 luni**, în funcție de competențele bifate anterior.

Etapa ZOOM-IN – Formări specifice

Această etapă poate fi accesată oricând după finalizarea Etapei 0 și este destinată satisfacerii nevoilor de formare continuă și personalizării parcursului fiecăruia în organizație.

Constă într-o serie de specializări asemănătoare cu însemnele de merit ale copiilor, dar adaptate pentru adulți. Aceste specializări acoperă nevoi în organizație și sunt în continuă adaptare.

Cu ajutorul rețelei de Coordonatori MOVIS (MC), ECSF creează un mecanism fluid de accesare de oportunități de micro-formare pentru ca toți adulții să continue să învețe și să fie motivați.

Competențele pot fi atinse atât prin workshopuri și traininguri interne cât și externe. Un efect al Etapei ZOOM-IN va fi apariția unei rețele de consultanți ce își oferă ajutorul pe domeniile în care s-au specializat, purtând un însemn distinctiv.

Competențe pe fiecare etapă

1. Domeniu Inițiere în cercetășie

Resurse: [Introducere în cercetășie](#) , [Guvernantă organizațională](#)

Competența generală	Subcompetențe ETAPA 0
Liderul înțelege și integrează valorile, structura și funcționarea mișcării cercetășești, transmițând aceste informații printr-o atitudine deschisă și implicare activă în comunitatea scout.	Liderul cunoaște istoria, structura și principiile cercetășiei la nivel global și național.
	Liderul înțelege și recunoaște elementele de bază ale identității scout (valori, viziune, Metoda Scout, organizare).
	Liderul dezvoltă o atitudine deschisă și proactivă față de cercetășie, dorind să adere și să se implice activ în comunitatea scout.

2. Domeniu Safe from Harm

Resurse: [Politica](#) , sfh.scout.ro

Competența generală	Subcompetențe ETAPA 0	Subcompetențe Etapa 1
Liderul asigură un mediu sigur pentru copii și tineri, respectând politicile de protecție și gestionând responsabil situațiile de risc.	Liderul cunoaște drepturile copilului și politicile de siguranță, înțelegând importanța protecției acestora.	Liderul explică pașii de acțiune și gestionează situații specifice de abuz conform procedurilor organizației.
	Liderul identifică caracteristicile unui mediu sigur și recunoaște semnele de abuz.	Liderul adaptează activitățile cercetășești pentru a respecta recomandările de siguranță.



**Cercetașii
României**

Creăm o lume mai bună

	Liderul adoptă o atitudine proactivă și responsabilă în respectarea regulilor de protecție și siguranță.	Liderul se implică activ în prevenirea și soluționarea situațiilor de risc, menținând o atitudine responsabilă.
--	--	---

3. Domeniu Pedagogie

Competența generală	Subcompetențe Etapa 1	Subcompetențe Etapa 2
Liderul creează un mediu educațional adaptat, folosind natura ca spațiu de învățare și aplicând metode potrivite vârstei și nevoilor fiecărui copil.	Liderul identifică și înțelege specificul fiecărei vârste, având în vedere ariile de dezvoltare (fizic, emoțional, intelectual, social, caracter, spiritual) ale copiilor și tinerilor.	Liderul planifică și adaptează activitățile în funcție de nevoile specifice ale fiecărei grupe de vârstă și de contextul grupului.
	Liderul recunoaște comportamentele specifice fiecărei grupe de vârstă și le adaptează activitățile în funcție de acestea.	Liderul utilizează natura ca un instrument educațional, integrând activitățile de orientare și supraviețuire în programul de învățare.
	Liderul își asumă importanța respectării legii și promisiunii cercetășești și promovează aceste valori în activitățile de zi cu zi.	Liderul elaborează și implementează planuri de activități care să răspundă nevoilor comunității și ale grupului.
	Liderul susține utilizarea și implementarea unui sistem de evaluare continuă a activităților și progresului grupului.	Liderul facilitează învățarea și procesul de autoevaluare a grupului, pentru a susține dezvoltarea personală continuă.
	Liderul încurajează dezvoltarea personală și emoțională a fiecărui membru al grupului, susținând aplicarea obiectivelor educaționale specifice.	Liderul promovează implicarea și participarea activă în comunitate și în evenimentele naționale/internaționale relevante.

4. Domeniu Animație

Competența generală	Subcompetențe ETAPA 0	Subcompetențe Etapa 1	Subcompetențe Etapa 2
Liderul creează și facilitează activități educative adaptate nevoilor cercetașilor, aplicând metode de animație și învățare experiențială pentru a susține dezvoltarea individuală și a patrului.	Liderul înțelege tipurile de educație și își asumă responsabilitatea finalizării proiectelor în care se implică.	Liderul aplică ciclul învățării experiențiale și adaptează activitățile la stilurile de învățare ale cercetașilor.	Liderul facilitează întâlniri eficiente pentru coordonarea activităților la nivel de unitate.
		Liderul utilizează metode și tehnici de animație pentru a stimula implicarea și învățarea activă.	Liderul adaptează metodele educative și tehnicile de management comportamental la dinamica patrului.
		Liderul planifică și desfășoară activități educative, recreative și spirituale, ținând cont de ritmul de viață al cercetașilor.	Liderul creează activități cercetășești integrate, incluzând dimensiuni educaționale, spirituale și de dezvoltare a echipei.
		Liderul folosește feedback-ul și evaluarea pentru îmbunătățirea activităților și a experienței de învățare.	Liderul demonstrează perseverență, flexibilitate și responsabilitate în desfășurarea activităților cercetășești.
		Liderul creează un mediu sigur, incluziv și echilibrat, încurajând exprimarea liberă și colaborarea.	

5. Domeniu Prim Ajutor

Competența generală	Subcompetențe ETAPA 0	Subcompetențe Etapa 1
Liderul oferă primul ajutor în situații de urgență, acționând rapid, responsabil și în siguranță pentru a proteja viața și sănătatea cercetașilor.	Liderul cunoaște numerele de urgență și informațiile esențiale pe care trebuie să le transmită în caz de accident.	Liderul identifică riscurile și aplică măsurile de prevenție pentru a reduce incidentele în activitățile cercetășești.
		Liderul recunoaște urgențele medicale și aplică corect tehnicile esențiale de prim ajutor (BLS, eliberare căi aeriene, tratarea traumelor, arsurilor, intoxicațiilor, șocului alergic etc.).
		Liderul acționează organizat, prompt și responsabil în situații de urgență, comunicând eficient și având grijă de propria siguranță.

6. Domeniu Practic în natură

Competența generală	Subcompetențe ETAPA 0	Subcompetențe Etapa 1	Subcompetențe Etapa 2
Liderul planifică și desfășoară activități în natură în condiții de siguranță, utilizând echipamente adecvate și tehnici specifice, promovând un stil de viață sănătos și o atitudine responsabilă față de mediu și grup.	Liderul recunoaște echipamentul necesar pentru diverse activități în natură și înțelege modul corect de utilizare a acestuia.	Liderul utilizează harta, busola și marcajele turistice pentru orientare în teren.	Liderul organizează și gestionează un camp, având în vedere locația, construcțiile și detaliile administrative.
		Liderul planifică și organizează un hike, ținând cont de echipament, siguranță și nevoile grupului.	Liderul recunoaște și aplică tehnici de supraviețuire în diverse condiții de mediu.
		Liderul montează și asigură corect un cort, gestionând echipamentul individual și de grup.	Liderul construiește structuri esențiale pentru un camp funcțional și sigur.
		Liderul aplică măsuri de siguranță în camp, construind elemente esențiale (catarg, poartă, vatră etc.).	Liderul explică și demonstrează tehnici de siguranță legate de foc și utilizarea echipamentului adecvat.
		Liderul creează un mediu sigur și pozitiv pe hike, adaptându-se la nevoile individuale și de grup.	Liderul acționează cu calm și profesionalism în situații limită, menținând un climat pozitiv și de învățare.

7. Domeniu Leadership

Competența generală	Subcompetențe ETAPA 0	Subcompetențe Etapa 1	Subcompetențe Etapa 2
Liderul își dezvoltă constant autocunoașterea și abilitățile de leadership, influențând pozitiv comportamentul cercetașilor prin exemplu personal, coaching și mentorat.	Liderul își conturează dezvoltarea personală prin autocunoaștere și decizii asumate, bazate pe o analiză obiectivă.	Liderul identifică și descrie impactul exemplului personal asupra comportamentului cercetașilor.	Liderul aplică principii de youth empowerment și modele de leadership recunoscute (WOSM Leadership Model).
		Liderul reflectează asupra propriilor experiențe pentru a-și îmbunătăți leadership-ul.	Liderul folosește metode de influență, coaching și mentorat pentru a sprijini dezvoltarea cercetașilor.
		Liderul creează contexte educaționale care sprijină dezvoltarea personală a cercetașilor.	Liderul identifică și aplică tehnici pentru schimbarea comportamentală, atât la sine, cât și la ceilalți.
		Liderul menține o atitudine deschisă față de autocunoaștere și dezvoltare personală.	Liderul creează procese participative și programe educaționale care stimulează dezvoltarea inteligenței emoționale.
		Liderul cultivă relații pozitive cu sine și cu ceilalți, asumându-și responsabilitatea pentru deciziile sale.	Liderul manifestă încredere în echipa sa, delegând responsabilități și sprijinind autonomia cercetașilor.

8. Domeniu spiritualitate

Competența generală	Subcompetențe ETAPA 0	Subcompetențe Etapa 1	Subcompetențe Etapa 2
Liderul înțelege și promovează importanța spiritualității în cadrul cercetășiei, încurajând dezvoltarea personală și diversitatea de credințe prin abordări adaptate și empatie față de nevoile spirituale ale membrilor grupului.	Liderul acceptă diversitatea religioasă și toleranța în activitățile cercetășești	Liderul înțelege diferențele dintre credință, spiritualitate și religie în contextul cercetășiei și cunoaște recomandările OMMS și ONCR cu privire la principiul spiritual.	Liderul creează contexte adecvate pentru manifestarea și explorarea credinței, spiritualității și religiei, adaptând activitățile la nevoile și dezvoltarea spirituală a fiecărei grupe de vârstă.
		Liderul recunoaște caracteristicile dezvoltării spirituale ale cercetașilor în funcție de vârstă și aplică tehnici de animație pentru sprijinirea acestei dezvoltări.	Liderul aplică tehnici de animație spirituală pentru a stimula progresul personal al cercetașilor, integrând activitățile spirituale în dezvoltarea generală a acestora.
		Liderul manifestă empatie față de persoane din culturi, religii sau credințe diferite, respectând diversitatea spirituală și promovând înțelegerea.	Liderul acordă importanță principiilor spirituale și încurajează învățarea continuă și deschiderea către explorarea spiritualității în viața cercetășească.

9. Domeniu Diversitate și incluziune (D&I)

Competența generală	Subcompetențe ETAPA 0	Subcompetențe Etapa 1	Subcompetențe Etapa 2
Liderul înțelege și promovează diversitatea și incluziunea, aplicând principii și tehnici pentru a crea un mediu deschis, sigur și respectuos, unde fiecare individ este acceptat și respectat.	Liderul își asumă diversitatea organizațională și promovează interacțiuni deschise și respectuoase cu toți membrii echipei.	Liderul înțelege principiile diversității și incluziunii și aplică aceste principii în interacțiunile cu ceilalți, identificând și respectând diferențele individuale ale fiecărei persoane.	Liderul aplică principiile diversității și incluziunii în toate aspectele vieții personale și în lucrul cu copiii, demonstrând un angajament activ față de aceste principii.
		Liderul promovează un mediu deschis, sigur și incluziv, în care toți indivizii sunt acceptați și respectați, manifestând o atitudine pozitivă față de diversitate și perspectivă diferită.	Liderul adaptează tehnici de educație non-formală pentru a crea activități care reflectă și respectă diversitatea și particularitățile individuale ale fiecărui membru al grupului.
		Liderul identifică și gestionează conflictele într-un mod non-discriminatoriu, utilizând tehnici de educație non-formală pentru a crea activități care sprijină diversitatea și incluziunea.	Liderul promovează un mediu de învățare sigur și deschis, unde toți membrii echipei se simt acceptați și respectați, și ia atitudine împotriva comportamentelor discriminatorii, promovând educația prin dialog pasnic.
			Liderul conștientizează comportamentele proprii discriminatorii și se angajează activ în schimbarea acestora pentru a crea un mediu mai incluziv.

10.Domeniu MOVIS

Competența generală	Subcompetențe ETAPA 0	Subcompetențe Etapa 1	Subcompetențe Etapa 2
Liderul înțelege și aplică etapele ciclului de viață al adultului în cercetășie, contribuind activ la dezvoltarea sa continuă și la îmbunătățirea activităților din cadrul organizației, în colaborare cu alți membri.	Liderul este deschis la procesul de învățare continuă	Liderul își definește și îmbunătățește activ rolul în cercetășie, contribuind activ la dezvoltarea și eficientizarea echipei și a activităților.	Liderul aplică cunoștințele despre ciclul de viață al adultului în cercetășie pentru a adapta activitățile și rolurile.
			Liderul promovează importanța etapelor ciclului de viață al adultului și susține dezvoltarea continuă a echipei.

11.Domeniu Dezvoltare durabilă

Competența generală	Subcompetențe ETAPA 0	Subcompetențe Etapa 1	Subcompetențe Etapa 2
Liderul susține dezvoltarea durabilă în activitățile cercetășești prin integrarea principiilor EDD și DD, promovând responsabilitatea individuală și comunitară.	Liderul înțelege impactul comportamentelor individuale actuale asupra DD	Liderul cunoaște principiile și acțiunile care susțin Dezvoltarea Durabilă (DD) și Educația pentru Dezvoltare Durabilă (EDD), conștientizând impactul comportamentelor individuale asupra acestora.	Liderul adaptează activitatea cercetășească administrativă pentru a susține Dezvoltarea Durabilă și implementează acțiuni specifice.
			Liderul implementează activități de conștientizare a Dezvoltării Durabile în rândul cercetașilor, stimulând comportamente responsabile.

12.Domeniu Comunicare

Competența generală	Subcompetențe ETAPA 0	Subcompetențe Etapa 1	Subcompetențe Etapa 2
Liderul comunică eficient și constructiv, adaptându-se contextelor și interlocutorilor, utilizând conștient diferitele tipuri de comunicare, gestionând conflictele și aplicând principiile comunicării non-violente.	Liderul utilizează canale de comunicare adecvate în relațiile interpersonale	Liderul identifică tipurile de comunicare și le adaptează în funcție de situații și interlocutori.	Liderul clarifică intențiile proprii în comunicare și aplică tehnici de transformare constructivă a conflictelor.
		Liderul își ajustează stilul personal de comunicare și canalele utilizate în funcție de context și nevoile celorlalți.	Liderul aplică principiile comunicării non-violente și oferă feedback constructiv pentru îmbunătățirea relațiilor.
		Liderul gestionează reacțiile impulsive și răspunde conștient, cu fermitate și blândețe.	Liderul își controlează reacțiile și promovează soluții pașnice, demonstrând răbdare, diplomatie și tact.

13.Domeniu Imagine și reprezentare

Competența generală	Subcompetențe ETAPA 0	Subcompetențe Etapa 1	Subcompetențe Etapa 2
Liderul promovează și susține cultura organizațională a mișcării cercetășești, integrând valorile acesteia în activitățile zilnice și comunicând prin exemplu personal, coerență în mesaje și activități educaționale.	Liderul înțelege și descrie esența cercetășiei ca mișcare de tineret, cu scop educativ.	Liderul cunoaște și explică elementele fundamentale ale culturii organizaționale (uniforma, termeni, însemne).	Liderul aplică valorile cercetășești în activitățile zilnice și promovează această conduită prin exemplu personal.
	Liderul își asumă exemplul personal ca metodă principală de promovare a cercetășiei.	Liderul transmite mesajul unitar adaptat publicului și contextului.	Liderul menține o comunicare coerentă, adaptând mesajele în funcție de publicul țintă.
		Liderul își asumă conduita conform valorilor cercetășești și încurajează cercetașii să adopte aceeași atitudine.	

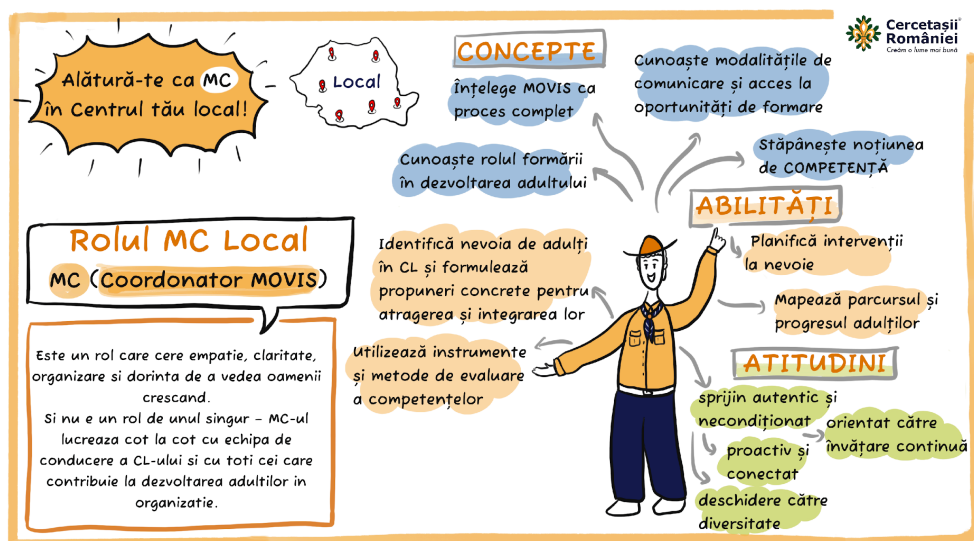
Cum pot fi validate competențe

Competențele pot fi validate prin diferite metode sau în diferite contexte. Este important de înțeles că competențele pot fi validate prin discuții, aplicare în diferite activități planificate, etc.

Exemple:

- participare AG național
- participare campuri - alte centre locale
- validare competențe în ateliere specifice în centrul local- livrate de oameni cu experiență
- validare competențe în activități la unitate
- discuții 1 la 1

Rolul Coordonatorului MOVIS Local (MC Local)

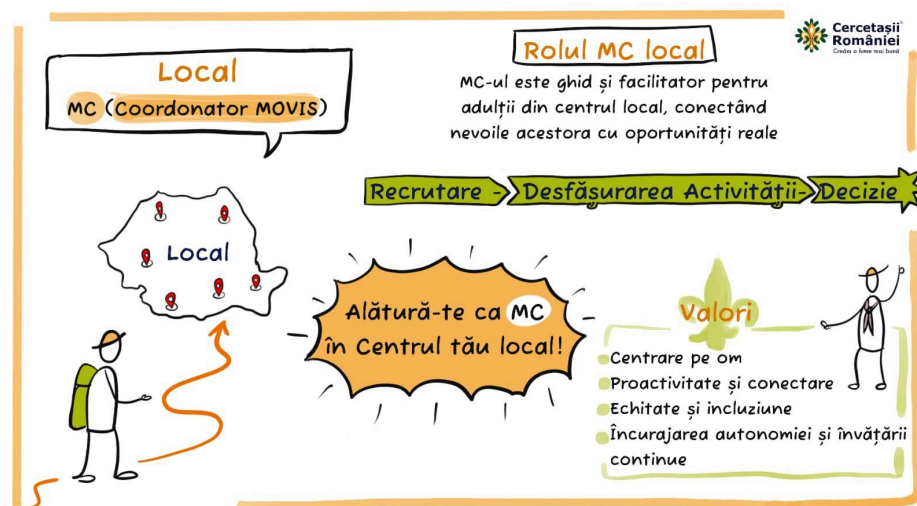


MC-ul local inițiază și facilitează în Centrul Local întregul proces MOVIS (Management of Volunteers in Scouting), sprijinind atragerea, dezvoltarea și susținerea adulților voluntari, astfel încât să contribuie activ și cu impact la livrarea programului educativ de calitate sau partea administrativă.

Ce face un MC- local?

- inițiază și susține procesul MOVIS pentru fiecare adult: de la primii pași, până la evaluare și decizii de viitor;
- creează punți între nevoile adulților și oportunitățile disponibile (stagii, proiecte, mentoring etc.);
- folosește resursele locale (oameni, contexte, experiențe) pentru a genera dezvoltare reală, nu doar "participare la curs";
- colaborează activ cu ceilalți MC din țară și cu nivelul regional/național.

Este un rol care necesită empatie, claritate, organizare și dorința de a vedea oamenii crescând. Si nu e un rol de unul singur – MC-ul lucrează cot la cot cu echipa de conducere a CL-ului si cu toti cei care contribuie la dezvoltarea adultilor in organizatie.



Cum arată în acest moment echipa

ECSF (Echipa de coordonare sistem de formare)

- Laura Muntean - Coordonator, laura.muntean@scout.ro, 0733096071
- Adrian Marton (Jamal) - membru, adrian.marton@scout.ro, 0769466936
- Mioara Husanu - membru, mioara.husanu@scout.ro , 0749855132
- Luminita Popescu - membru, luminita.popescu@scout.ro, 0752839604