



It Works!

The Employable Youth

HANDBOOK & TOOLBOX FOR PROFESSIONALS



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

2019-1-DE02-KA202-006136

Cuprins

<u>Introducere</u>	3
<u>Lucrul cu grupul și înțelegerea Teoriei Dinamicii Grupului</u>	
Auto-evluarea & înțelegerea Modelului/ Ciclului Reflexiv a lui Kolb	5
Stiluri de învățare	7
<u>Competențe profesionale referitoare la comunicarea pe piața muncii</u>	
Identificarea și determinarea condițiilor pieței muncii	9
Comunicarea despre piața muncii.	16
<u>Tehnici de integrare</u>	
Schimbă-ți ochelarii	20
Toți egali – toți diferiți	24
<u>Auto-reflectarea / Auto-evaluarea profesioniștilor</u>	
Perceperea propriei capacități	29
Moduri de evaluare	33
<u>Comunicare</u>	
Comunicare dinamică: La semafor	37
Dinamica: Axiomele Watzlawick	40
<u>Procesul de consiliere</u>	
Planul de suport individual	46
Evaluarea competențelor non-formale	55

Introducere

Acest document a fost realizat pentru a oferi partenerilor un program de lucru pentru Produsul Intellectual 2 (Manual și Instrumente pentru profesioniști). Acest plan de lucru include scopurile și obiectivele pentru acest Produs Intellectual și, de asemenea, planul de lucru, care include faze, sarcini, activități, roluri pentru fiecare partener implicat și programul de implementare.

Datorită profilului partenerului, activ în domeniul tineretului, am asistat la o nevoie tot mai mare de îmbunătățire a cunoștințelor, instrumentelor și metodologiilor pentru acești profesioniști. Datorită ratei ridicate a șomajului din UE observăm necesitatea de a îndruma și oferi mai bine servicii specifice spre angajarea cu succes a tinerilor adulți, punând un accent deosebit pe cei care provin din medii defavorizate.

În zilele noastre, materialele pentru profesioniștii din domeniu, pe care le putem găsi sunt în mare parte legate de orientare și consiliere în carieră și nu sunt atât de ușor de utilizat. Elementul inovator al acestui Produs Intellectual este alocarea și crearea unui set de instrumente, ghiduri ușor de utilizat pentru fiecare profesionist, indiferent de mediul său, pentru a oferi servicii mai bune grupului țintă.

Acest instrument are două obiective principale, instrumente pentru angajare și abilități care vor fi create în cadrul parteneriatului ținând cont de nevoile pe descrise de către parteneri.

Majoritatea tinerilor șomeri marginalizați intră în contact zilnic cu organizațiile care au format acest consorțiu și cu profesioniștii respectivi (lucrători cu tineretul/ formatori/ chouch-i/ educatori) și am identificat nevoia de a crea un set de instrumente coerent, ușor de utilizat, cu materiale și metodologii care vor sprijini profesioniștii în a-i îndruma cu succes pe tineri să

urmeze cursul pentru angajare, care va fi creat în cadrul ciclului de viață al proiectului și să ofere o plasă de siguranță pe perioada stagiului.

Scopul final al acestui Produs Intelectual este de a fi adaptat cu ușurință și apoi transferat pentru a servi nevoilor diferitelor grupuri care se confruntă cu aceleași dificultăți ca și tinerii dezavantajați fără loc de muncă/fără educație, pentru a proteja potențialul de transferabilitate către alte organizații și țări UE.

Acest instrument este realizat din diferite instrumente oferite de parteneri, fiecare dintre aceștia având la dispoziție două instrumente care sunt fie o bună practică/metodologie, fie un instrument pe care l-au creat pentru a fi utilizat de către profesioniștii din domeniu. Partenerii se pot concentra pe nevoile lor sau pe ceea ce au găsit mai de succes în munca lor de zi cu zi. De asemenea, este important ca fiecare partener să aibă o temă diferită bazată pe propria experiență sau expertiză.

Produsul intelectual O2 este complementar cu O3: O2 este pentru profesioniști, în timp ce O3 este modulul de dezvoltare a competențelor soft pentru tineri. Teoretic, materialele create în O2 pot ajuta profesioniștii să-i orienteze pe tineri în O3 (competențe soft pentru angajare).

Identificarea și determinarea condițiilor pieței muncii

Ce?

Această activitate este pentru ca profesorul să înțeleagă conceptul și importanța reflecției. Scopul său este de a educa profesorii cu privire la importanța adaptării/modificării stilului lor de predare dacă nu obțin rezultatele sau implicarea pe care și-au dorit-o de la elevi.

Obiective de învățare:

- Dezvoltarea conștientizării importanței auto-reflecției;
- Înțelegerea teoriei din spatele auto-reflecției și evaluării.

Pentru ca profesorul să înțeleagă că este în regulă să schimbe direcția în care lecțiile sunt planificate.

Cum poate fi folosit?

Aceasta este o activitate de citire și vizionare pentru profesor pentru a crește gradul de conștientizare a auto-reflecției și a evaluării.

Durată:

Aproximativ 2 ore de studiu

Materiale:

Laptop sau dispozitiv cu acces la internet. O minte deschisă – mulți profesori se luptă să se abată de la stilul lor natural de predare.

A. FUNDAMENTARE TEORETICĂ

Modelul reflexiv al lui Kolb este denumit „învățare experiențială”. Baza acestui model este propria noastră experiență, care este apoi revizuită,

analizată și evaluată sistematic în trei etape. Odată ce acest proces a fost parcurs complet, noile experiențe vor forma punctul de plecare pentru un alt ciclu.

B. PROCES

Activitate de învățare individuală care urmează să fie finalizată de către profesor. Ei vor folosi acest instrument și manualul furnizat ca ghid.

Întrebări reflexive:

- Am un stil de predare rigid?
- Mi se pare ușor să mă adaptez? Dacă nu, de ce? (profesorul să urmărească propria experiență de învățare/predare și de unde provine stilul său de predare)
- Mă simt acum mai încrezător în auto-reflecție și evaluare? Dacă nu, trebuie să accesez mai multe instrumente de lectură și vizuale pentru a-mi crește gradul de conștientizare.

Limitări:

Profesorul nu poate înlocui stilul preferat de predare.

Probleme de acces la internet.

Resurse, referințe bibliografice & disponibilitate

Link pentru Modelul lui Kolb

<http://www.bunbury.wa.gov.au/pdf/environment/u472/Appendix%2019%20U472%20Community%20Facilitator%20Kolb%20Questionnaire%20Final.pdf>

Video pe Youtube ce explică ciclul reflexiv a lui Kolb.

<https://www.youtube.com/watch?v=ObQ2DheGOKA>

Referințe suplimentare:

<http://www.nicole-brown.co.uk/reflective-model-according-to-kolb/>

STILURI DE ÎNVĂȚARE

Ce? Chestionarul/activitatea este de a spori gradul de conștientizare cu privire la tipurile de stiluri de învățare pe care elevii/clientii le pot avea.	Obiective de învățare: <ul style="list-style-type: none">• Creșterea gradului de conștientizare asupra diferitelor tipuri de stiluri de învățare; vizual, auditiv, citit/scris, kinestezic.• Pentru ca profesorul să poată identifica diferite stiluri de învățare în cadrul grupului lor.• Pentru ca profesorul să aibă încredere în completarea chestionarelor de stil de învățare cu indivizi/grup.
--	---

Cum poate fi folosit?

Profesorul trebuie să completeze un chestionar individual privind stilurile de învățare cu toți membrii grupului. Se recomandă a fi finalizat în timpul fazei de introducere a programului, astfel încât toate sesiunile să poată fi adaptate stilurilor lor individuale de învățare.

Durată:

Chestionarul trebuie completat în ritmul propriu, în funcție de nivelul intelectual și de competența proprie.

A. FUNDAMENTARE TEORETICĂ

Stilurile de învățare ale lui Kolb sunt una dintre cele mai cunoscute și utilizate pe scară largă teorii ale stilurilor de învățare. David Kolb și-a conturat pentru prima dată teoria stilurilor de învățare în 1984.

B. PROCES

Profesionistul va avea nevoie de:

- a. Flipchart/proiector pentru a explica cele patru stiluri diferite de învățare.
- b. Distribuirea chestionarului tipărit pentru completare de către cursanți.

Întrebări reflexive:

- Care este stilul tău de învățare ca profesor? Pot lecțiile/sesiunile tale să fie influențate de acest lucru?
- Ce faci dacă un tânăr nu poate completa formularul? refuză sau are o altă nevoie de învățare. Fii pregătit să citești chestionarul și să-l completezi singur cu răspunsurile tânărului.
- Ce se întâmplă dacă un individ punctează în toate cele 4 stiluri de învățare? Lecțiile/sesiunile vor trebui să includă activități care acoperă toate cele patru stiluri.

Limitări:

Nevoile de învățare ale individului pot oferi informații despre faptul că tânărul nu poate completa formularul, poate are dislexie sau lucrează la un nivel mai scăzut decât grupul său. Furnizează chestionare simplificate acestor persoane.

Resurse, referințe bibliografice & disponibilitate

Link pentru chestionarul stilurilor de învățare a lui Kolbs learning style, format PDF /fișă este de asemenea oferită.

<http://www.bunbury.wa.gov.au/pdf/environment/u472/Appendix%2019%20U472%20Community%20Facilitator%20Kolb%20Questionnaire%20Final.pdf>

Link pentru imagine pentru cele patru stiluri de învățare:

<https://www.tejedastots.com/teaching-different-learning-styles/>

4 stiluri de învățare: https://www.youtube.com/watch?v=_lopcOwfsoU

COMPETENȚE PROFESIONALE REFERITOARE LA COMUNICAREA PE PIAȚA MUNCII

Piteå kommun

IDENTIFICAREA ȘI DETERMINAREA CONDIȚIILOR PIEȚEI MUNCII

Ce?

Profesioniștii care lucrează cu tineri dezavantajați vor descoperi că trebuie să descopere și să comunice modul în care piața muncii corespunde nevoilor clienților lor.

Profesioniștii ar putea întâlni tineri cu experiență de muncă mică sau deloc, sau tineri cu diferite forme de dizabilități. Ei pot întâlni și persoane cu experiențe de lucru dezamăgitoare, din cauza lipsei de comunicare, a explicațiilor și a definițiilor – atât din partea angajaților, cât și a angajatorilor.

Această sesiune oferă un instrument practic (chestionar) care ar trebui utilizat individual atunci când se stabilește un contact adecvat cu un client. Rezultatul este menținerea procesului de consiliere orientat către piața muncii, menținând focusarea pe tânăr pentru ca acesta să fie capabil să stabilească limitele, așteptările și multe altele.

Este conceput pentru a acoperi aspecte importante ale sprijinului de care au nevoie unii dintre clienții noștri, pentru a obține/păstra un loc de muncă.

Acest instrument științific (derivat din metoda de angajare asistată) va oferi profesionistului un prim și constant rezumat al provocărilor, punctelor tari și punctelor slabe care trebuie abordate, pentru rezultatul consilierii tinerilor către angajare.

Obiective de învățare:

- Obținerea de cunoștințe bazate pe știință atunci când se întâlnesc clienți cu nevoi specifice de sprijin extins pe piața muncii.
- Comunicarea condițiilor dintre clienți și piața muncii.
- Furnizarea aspectelor care trebuie evidențiate pentru fiecare client, în procesul de lucru.

Cum poate fi folosit?

Acest instrument de consiliere ar trebui utilizat în întâlnirile individuale cu clienții. Nu există limitări cu privire la momentul în care să utilizați instrumentul, ceea ce înseamnă că poate fi folosit atât cu clienți cunoscuți, cât și cu alții noi. Semnele pentru momentul în care poate fi folosit instrumentul sunt:

Locul de muncă este desființat în mod neașteptat. Clientul devine „din nou șomer”, fără a înțelege sau nu înțelege de ce.

Durată:

2 ore (de preferat a fi împărțite în două ședințe)

Materiale:

- 1 chestionar de înmănat.
- Un computer/ creion (în funcție de locul în care clientul dorește să completeze chestionarul).

A. FUNDAMENTARE TEORETICĂ

Angajarea asistată este o metodă de lucru cu persoanele cu dizabilități mintale, fizice și sociale și alte grupuri dezavantajate pentru a accesa și menține locuri de muncă plătite pe piața deschisă a muncii. Această metodă de lucru este o politică proactivă în conformitate cu Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități.

Angajarea asistată este complet în concordanță cu conceptele de oferire a puterii de luare a deciziilor, de incluziune socială, demnitate și respect pentru indivizi. În Europa, s-a ajuns la un acord cu privire la valorile și principiile care ar trebui să fie prezente în toate etapele și activitățile de angajare asistată și să adere la drepturile depline ale omului:

Individualitatea – Angajarea asistată consideră fiecare individ ca fiind unic, cu propriile interese, preferințe, condiții și istoric de viață.

Respect – Activitățile de angajare asistată sunt întotdeauna adecvate vârstei, demnificatoare și conduc la îmbunătățirea vieții.

Autodeterminare – Angajarea asistată ajută persoanele să-și îmbunătățească interesele și preferințele, să-și exprime alegerile și să-și definească planul de angajare/viață în funcție de condițiile personale și contextuale. Promovează principiile self-advocacy de către utilizatorii serviciilor.

Alegere informată – Angajarea asistată ajută persoanele să își înțeleagă pe deplin oportunitățile, astfel încât să poată alege în mod consecvent în funcție de preferințele lor și să înțeleagă consecințele alegerilor lor.

A oferi putere de decizie – Angajarea asistată ajută persoanele să ia decizii cu privire la stilul lor de viață și participarea în societate. Persoanele fizice sunt implicate direct în planificarea, evaluarea și dezvoltarea serviciilor.

Confidențialitate – Furnizorul de servicii de angajare asistată consideră informațiile furnizate de persoane ca fiind confidențiale. Utilizatorul serviciului are acces la informațiile sale personale colectate de furnizor și orice dezvăluire este la discreția și cu acordul persoanei respective.

Flexibilitate – Personalul și structurile organizaționale se pot schimba în funcție de nevoile utilizatorilor serviciilor. Serviciile sunt flexibile și receptive la nevoile indivizilor și pot fi adaptate pentru a răspunde cerințelor specifice.

Accesibilitate – Serviciile, facilitățile și informațiile de angajare asistată sunt complet accesibile tuturor persoanelor cu orice tip de dizabilități.

Valorile și principiile angajării asistate sunt susținute de un proces/metodologie în 5 etape care a fost identificată și recunoscută ca un model european de bună practică și care poate fi folosit ca și cadru pentru angajarea asistată.

Implicare – Susținut de valorile de bază ale accesibilității pentru a asigura că sunt făcute alegeri în cunoștință de cauză.

Profilul vocațional – Asigurarea faptului că individul are puterea de a lua decizii proprii pe tot parcursul procesului.

Găsirea unui loc de muncă – Autodeterminarea și alegerea în cunoștință de cauză sunt valori cheie în Angajarea asistată.

Implicarea angajatorului – Accesibilitatea, flexibilitatea și confidențialitatea sunt valori cheie care trebuie cultivate prin acest proces.

Asistență la locul de muncă/în afara locului de muncă – Flexibilitatea, confidențialitatea și respectul sunt componentele cheie ale măsurilor de sprijin de succes. (Uniunea Europeană pentru Angajare asistată – Broșura informativă și standarde de calitate (2005).

B. PROCES

Consilierul decide dacă să se întâlnească cu cursantul la locul de muncă sau la biroul local, dacă nu există activitate curentă pentru cursant. Scopul utilizării chestionarului și a fișei de lucru este practic să învețe cât mai multe despre clientul lor, pentru a lucra susținut pe drumul către o nouă activitate.

Este posibil ca cursantul să nu poată explica de ce un loc de muncă a fost desființat sau de ce nu poate găsi o activitate pe termen lung, din cauza neconștientizării situației. Cursantul poate fi nesigur în modul în care i se adresează unui profesionist sau cum să vorbească despre obstacole incomode în fața altora.

Această fișă de lucru este primul instrument dintr-un lung proces de construire a încrederii care este pe cale să înceapă. Dacă se obține încredere între ambele părți, sunt șanse ca aceasta să ducă la o activitate cu alte rezultate decât cele anterioare. Cursantul poate alege să completeze foaia de lucru în intimitate, dar este mai important ca profesionistul și cursantul să aibă șansa de a parcurge întrebările împreună. După cum se arată (vezi Anexa), întrebările sunt scrise la persoana I singular, ceea ce reduce presiunea prin faptul că nu acționează ca (încă un) interviu pentru cursant.

Prin finalizarea fișei de lucru, profesionistul se va regăsi cu mai mult curaj și înțelegere în procesul Angajării Asistate. Mai exact, în cadrul categoriilor (după cum s-a menționat mai sus) de:

- Angajare;
- Profilare vocațională;
- Găsirea unui loc de muncă.

Creionarea mea!

Nume: Cod numeric personal: Adresă: Număr telefon: Email:
SITUAȚIE CURENTĂ
Situația mea: Contextul meu social (familie, prieteni, rude): Situația mea economică: Hobbiuri: Puncte forte pe care doresc să le subliniez:
ISTORIC
Am finalizat umătoarea educație / cursuri: Am început, dar nu am finalizat umătoarea educație / cursuri: Permis de conducere și acces la o mașină: Experiență de lucru. Descrie sarcinile de lucru, compania la care ai lucrat și durata angajării: Ce competențe au fost necesare pentru îndeplinirea acelor sarcini? Ce puncte forte personale au fost potrivite la locul de muncă? În ce fel ți se potrivea locul de muncă? Dacă nu, ce nu s-a potrivit?
SUPPORTUL LA LOCUL DE MUNCĂ
Ce te-ar putea afecta la viitorul loc de muncă (la nivel personal, psihic, mental, medicație etc.)? Când începi la un nou loc de muncă, ai prefera la un consilier să te însoțească? Te-ai gândit ce fel de asistență te-ar ajuta la locul de muncă? Ce program de lucru ți s-ar potrivi?

Dorești un loc de muncă part-time sau de full-time?

Care mediu de lucru ți se potrivește cel mai bine? (Înăuntru, afară, gălăgios, foto-sensibilitate, mic sau mare etc.)

Ai avut parte de limitări când ai încercat un job? Dacă da, care?

Cum dorești să te prezinte consilierul angajatorului?

Cine te poate recomanda? Poți da numele?

EXPECTANȚE ȘI PLANIFICARE

Cu ce ai dori să contribui la locul de muncă?

Cât de departe poți să te deplasezi/ zi?

Ai acces la mijloacele de transport? Cum vei ajunge la locul de muncă?

Întrebări reflexive:

Aceste întrebări sunt menite să fie discutate cu clienții, fie individual, fie în grup, în funcție de situație.

- Hobby-uri și interese. În ce circumstanțe poate fi relevant istoricul medical pentru o oportunitate de angajare? În ce situație istoricul medical ar putea să nu fie adecvat?
- Cine decide ce informații sunt relevante în ce circumstanțe?
- Ce fel de informații puteți aduna dintr-o piață de locuri de muncă/un stagiu de experiență de muncă?
- Dacă ați aplica pentru un loc de muncă, ce fel de informații ați furniza la un interviu de angajare?
Care pot fi consecințele omiterii informațiilor către un angajator?

Limitări:

Tinerii cu puține cunoștințe de cuvinte pot percepe chestionarul ca fiind amenințător și dificil. Prin urmare, Întrebările reflexive de mai sus poate fi folosite la începutul fiecărei sesiuni. Ele pot ajuta la înțelegerea importanței nevoilor clare și a condițiilor stabilite între tânăr și locul de muncă.

Profesioniștii trebuie să se asigure că fiecare client înțelege scopul cartografierii provocărilor, punctelor forte și punctelor slabe.

Resurse, referințe bibliografice & disponibilitate

www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE

<https://ipsworks.org/index.php/what-is-ips/>

COMUNICAREA DESPRE PIAȚA MUNCII

Ce?

Creșterea numărului de NEET în 2020 indică faptul că autoritățile și organizațiile din țările respective realizează ceva extraordinar.

Acest instrument orientat către profesioniști tratează chestiuni importante atunci când comunică și explică tinerilor nevoile pieței muncii.

Lipsa experienței de muncă poate provoca neingrijorare și rezistență la deciziile cuiva, atunci când alegeți o cale pe piața muncii.

Instrumentul va încuraja profesioniștii să ajute tinerii să conștientizeze cu privire la diferite calificări care sunt necesare pe piața muncii, să discute de cerințele anumitor profesii și să deschidă ochii atunci când stabilesc obiective realiste.

Obiective de învățare:

- Creșterea gradului de conștientizare a cerințelor și așteptărilor de pe piața muncii pentru anumite profesii.
- Profesionistul să se simtă confortabil și actualizat atunci când îndrumă și consiliază tinerii în educația și formarea lor profesională.

Cum poate fi folosit?

Profesionistii ce posedă puține cunoștințe sau deloc despre condițiile pieței muncii vor colecta informații importante care pot fi transmise tinerilor cu care lucrează.

Instrumentul ar trebui folosit înainte de un plasament EFP (pentru a crește calitatea muncii de consiliere), dar va fi totuși o caracteristică bună în timpul sau după plasament.

Durată:

2 ore.

Materiale:

- O prognoză națională a pieței muncii poate fi baza pentru profesioniști.
- Statistici naționale și/sau regionale ale salariilor legate de fiecare profesie.

A. FUNDAMENTARE TEORETICĂ

A fi NEET este, evident, o risipă de potențial, talent și abilități ale tinerilor în cauză, dar are și consecințe negative pentru societate și economie. Toate rezultatele individuale negative ale statutului de NEET au un cost suplimentar atașat acestora. Prin urmare, a fi NEET nu este doar o problemă pentru individ, ci este și una pentru societăți și economii în ansamblu. *NEETs - Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. Publications Office of the European Union, Luxembourg, p 70)*

Împuternicirea tinerilor prin crearea de condiții favorabile pentru ca aceștia să își dezvolte abilitățile și să lucreze și să participe activ în societate este esențială pentru o dezvoltare economică și socială solidă și durabilă. (*NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p 17.*)

Sistemele de asistență socială din țările europene diferă unele de altele. Au însă un lucru în comun, și anume nevoia de a reduce dependența oamenilor de sistem. Acest instrument își propune să sprijine tinerii în a face față propriilor preferințe profesionale pe piața muncii. Poate, totuși, să contribuie la o mai mare libertate economică, fără a fi nevoie să se bazeze pe sistemul de bunăstare. (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012)*

B. PROCES

Pasul I: Profesionistul alege mai multe ramuri dorite pe care le consideră exacte, diverse și potrivite pentru regiunea specifică. Ramurile potrivite ar

putea fi îngrijirea sănătății, comerțul cu amănuntul, transportul, industria, îngrijirea copiilor, IT, turismul, sectorul public etc. Ei vor trebui apoi să descompună aceste ramuri în profesii care să se potrivească cu grupul de tineri cu care lucrează în mod normal. Un exemplu de profesii ar putea arăta astfel:

pompier, croitor, polițist, poștaș, agent de turism, model; politician, optician, editor, traducător, scriitor, profesor, asistent medical, bibliotecar, barman, designer de interior, pianist, moașă, bijutier, militar, operator de telefonie, coafor, miner de cărbune, bucătar, menajeră, avocat, fermier, constructor, asistentă, pescar, bancher, vânător, grădinar, cosmetolog, chelneriță, consultant, preot, curățenie, lucrător IT, pictor, sudor, șofer de autobuz, inginer electrician, electrician, dulgher, dădacă, optician, îngrijitor, lucrător de birou, șofer de taxi, controlor, jurnalist, căpitan de vas, actor etc.

Pasul II: Aceste profesii fac astfel referire la informații actualizate despre salariu și studiile necesare. Ar trebui să fie ales, de preferință, salariul mediu național. Rețineți că acest lucru diferă între regiuni. Profesionistul ar trebui să aleagă regiunea în care se află.

Este necesar ca profesioniștii să aibă posibilitatea de a se educa pe o piață a muncii diversă, cu un mix mare de niveluri salariale și de educație. Probabil că au de-a face cu tineri din medii diferite în ceea ce privește nivelul de educație, condițiile socio-economice, etnia etc.

Pasul III: Profesioniștii trebuie acum să decidă cum aceste cunoștințe dobândite pot fi comunicate tinerilor din cadrul organizației lor. O sugestie este să folosiți un pachet de cărți sau cărți colorate, unde fiecare culoare reprezintă profesii, salarii și niveluri de educație care pot fi asortate între ele.

Dacă utilizați un instrument similar pentru cursanți: poate fi folosit individual, dar se recomandă să îl utilizați cu un grup de nu mai puțin de cinci membrii. Cheia este identificarea persoanelor care se află în același proces de intrare pe piața muncii, dar de preferință nu în cadrul aceleiași profesii. Sunt șanse ca ei să ridice întrebări și să lucreze ca inspirație unul pentru celălalt. De asemenea, este important ca atenția să fie concentrată pe păstrarea

interesului și inspirației lor. Când prezentați tinerilor locurile de muncă și profesiile, aveți grijă să nu dați prea multe exemple la aceeași sesiune.

Întrebări reflexive:

- Care profesionist poate prelua dorințele tânărului și poate continua să găsească un loc de pregătire profesional adecvat și/sau un loc de muncă real? Ar putea fi vorba depre actualul consilier, sau este necesar să se consulte pe altcineva, într-o altă organizație?
- Cum continuăm de aici? Cum pot profesioniștii din diferite organizații, autorități și departamente să facă echipă și să răspundă nevoilor NEET-urilor?

Limitări:

- Profesionistul trebuie să fie bine informat cu privire la piața națională a muncii și să poată răspunde întrebărilor specifice. Se sugerează ca instrumentul să fie utilizat într-o colaborare între profesori/asistenți sociali/consilieri (care sunt familiarizați cu indivizii și pot viza interesul acestora) și un reprezentant al unui birou public de ocupare a forței de muncă.
- Tinerilor cu pregătire școlară slabă sau inexistentă trebuie să li se prezinte mai multe alternative de muncă care nu necesită o educație foarte mare. Profesionistul trebuie să aleagă cu înțelepciune.

Resurse, referințe bibliografice & disponibilitate

Statisticile referitoare la profesii și salarii pot fi găsite la oficiile publice de ocupare a forței de muncă, precum Jobcenter, Inspectoratul Teritorial al Locurilor de Muncă, Agentur für Arbeit etc.

Acesta din urmă este un exemplu din Suedia, Oficiul Public Suedez pentru Ocuparea Forței de Muncă, care acoperă tipuri de profesii, formare profesională și locuri de muncă legate de fiecare profesie:

<https://arbetsformedlingen.se/For-arbetssockande/Yrken-och-studier/Hitta-yrken/>

Date internaționale pot fi găsite la: <https://www.eurofound.europa.eu/>.

SCHIMBĂ-ȚI OCHELARI

Ce? Acesta este un exercițiu în aer liber foarte simplu în care ieși și explorezi localitatea prin ochii altcuiva. Teme: Sărăcia; Handicap; Migrația.	Obiective de învățare: <ul style="list-style-type: none">• Creșterea conștientizării inegalităților din societate• Dezvoltarea abilități de observație și imaginație• Promovarea solidarității și motivației de a lucra pentru dreptate.
--	---

Cum poate fi folosit?

Coordonați o sesiune de brainstorming în care vă gândiți la acele persoane care sunt dezavantajate sau care trăiesc la marginea societății, de exemplu o persoană cu dizabilități sau o persoană fără adăpost. Este aleasă o persoană de care participanții sunt curioși, apoi explicați participanților cum poate ieși și explora localitatea prin ochii acelei persoane. Este necesar să se sublinieze că rolul nu este jucat, ci imaginat cum ar fi să trăiești ca cealaltă persoană. Cum ar fi să fii în pielea acelei persoane. De exemplu, te-ai putea bucura de toate facilitățile? De unde ar cumpăra pâine, dacă ți-ai permite-o și unde ai locui. De asemenea, puteți da ochelarii unei ale persoane, să faceți poze cu o cameră digitală sau cu telefonul mobil în timp ce vă plimbați prin localitate, pentru a folosi fotografiile ca dovezi și documentare.

Durată:

90 minute.

Materiale:

- Ochelari, ochelari vechi dintr-un magazin second hand sau dintr-o piață de expoziții, sau doar ramele;
- coli mari de hârtie,
- creioane;
- cărți poștale de reviste vechi, resturi pentru colaj, lipici;
- bandă pentru agățarea tabloului;
- o cameră digitală sau un telefon mobil care poate face poze;
- calculator și imprimantă.

A. FUNDAMENTARE TEORETICĂ

Indicii:

Puteți desfășura această activitate ca exercițiu introductiv sau ca activitate principală. Într-o întâlnire de formare această activitate poate fi realizată pentru a oferi oamenilor o pauză și aer curat, sau ca ceva în plus de făcut în timpul liber al participanților.

Instrucțiunile sugerează că oamenii lucrează individual, dar activitatea se poate face în grupuri mici. Considerații practice, cum ar fi dimensiunea grupului și disponibilitatea camerelor de luat vederi, vor determina cel mai probabil modul în care organizați activitatea. Rețineți că este nevoie de timp pentru ca oamenii să își prezinte fotografiile, așa că, în funcție de dimensiunea grupului, restricționați numărul de imagini pe care fiecare persoană alege să le afișeze.

Exemple de persoane care sunt dezavantajate de societate ar putea include o mamă singură cu copii mici, un pensionar, un imigrant, o persoană într-un scaun cu rotile sau cineva cu HIV/SIDA. Exemplele de persoane marginalizate ar putea include o persoană fără adăpost, un imigrant ilegal, o persoană analfabetă, o persoană bolnavă mintal sau un membru al comunității de romi. Acestea sunt exemple de grupuri de oameni care nu au oportunitățile care sunt disponibile pentru majoritatea. Toți oamenii dezavantajați și marginalizați sunt săraci și suferă de prejudecăți și stereotipuri și sunt adesea

discriminați într-un fel, de exemplu în ceea ce privește accesul la locuințe și locuri de muncă decente din cauza situației în care se află.

Este foarte important ca participanții să înțeleagă că nu pot scăpa de faptul că folosesc proprii ochi și își imaginează cum este să fii cineva care trăiește la marginea societății. Ei ar trebui să fie conștienți de faptul că, aducând stereotipurile și sentimentele de empatie existente în activitate, riscă să întărească convingerile care pot fi distorsionate sau greșite.

Ei ar trebui să știe, de asemenea, că stereotipurile sunt generalizări (utile) despre un grup de oameni, dar că ar trebui să fie folosite cu prudență, deoarece va exista o mare variație în cadrul grupului și generalizarea nu se va aplica fiecărui individ.

Debriefing și evaluare

Începe prin a te uita la colecția de fotografii pe care ai făcut-o și din ceea ce ai experimentat și ce ai văzut:

- Ce s-a întâmplat? Ți-a plăcut exercițiul? De ce? De ce nu?
- Care este cel mai surprinzător lucru pe care l-ai descoperit?
- De ce ai ales exemplul prezentat?
- Ce idei preconcepute sau stereotipuri ai avut despre persoana pe care ai ales-o? Ce influență au avut acestea asupra modului în care ai desfășurat activitatea și „ai ales să vezi”?
- Exercițiul ți-a permis să empatizezi în vreun fel cu persoana marginalizată? De ce? De ce nu?
- Ce ai învățat despre tine?

Discutați unele dintre problemele mai ample:

- „Știi că nu văd lucrurile așa cum sunt, văd lucrurile așa cum sunt eu”. Ce efect au stereotipurile și credințele noastre asupra modului în care vedem lumea din jurul nostru?
- De unde obținem informațiile despre grupurile dezavantajate și marginalizate?
- Cât de riscant este să faci presupuneri despre cineva pe baza unei generalizări despre grupuri în ansamblu?

- Cât de riscant este să faci generalizări despre un grup de oameni pe baza unuia sau a două exemple?
- Care drepturi ale omului protejează în mod specific diferitele exemple de persoane dezavantajate sau marginalizate identificate de către participanți?
- Cum sunt încălcate cel mai frecvent drepturile acestor persoane?
- Cât de ușor le este să își revendice drepturile?
- Cine ar trebui să fie responsabil pentru a se asigura că drepturile lor nu sunt încălcate – sau că le pot exercita.

Resurse, referințe bibliografice & disponibilitate

<https://www.coe.int/en/web/compass/change-your-glasses>

<https://www.simplypsychology.org/katz-braly.html>

TOȚI EGALI – TOȚI DIFERIȚI

<p>Ce?</p> <ul style="list-style-type: none">• Toate ființele umane sunt universal egale și specific diferite. Egalitatea universală și diferențele specifice trebuie respectate.• Această activitate este un test scurt, suficient de provocator pentru a fi interesant în sine, dar și baza pentru o discuție de grup eficientă. Atinge următoarele drepturi:• Egalitatea în demnitate• Drepturi și libertăți fără distincție de niciun fel• Dreptul la o naționalitate	<p>Obiective de învățare:</p> <ul style="list-style-type: none">• Extinderea înțelegerii despre universalitatea drepturilor omului• Dezvoltarea abilităților de a citi informații în mod critic și independent• Promovarea conștientizării etnocentrismului și a prejudecăților în ei înșiși și în ceilalți și pentru a dezvolta abilități de învățare interculturală
--	--

Cum poate fi folosit?

1. Această activitate este un fel de test, dar scopul nu este de a vedea cine a înțeles bine și cine a greșit; este doar un punct de plecare.
2. Verificați fișa sau cele două întrebări. Alocați 5 minute pentru a le citi.
3. Apoi trebuie să decideți:
 - a. Sursa primului text; din ce carte sau document este un extras?
 - b. Din ce țară/regiune a lumii provine autorul celui de-al doilea text?
4. Gândiți-vă la următoarele întrebări și oferiți un răspuns..
 - a. De ce a fost ales un răspuns în detrimentul altora?
 - b. Ce spune textul despre autori?
 - c. De ce au scris autorii aceste texte? Ce comentarii au despre texte?

5. Când terminați sarcina, luați întrebarea a) și găsiți motivele care au condus la acea alegere. Apoi repetați runda pentru celelalte întrebări. Înregistrați răspunsurile pe flip chart.

6. Dezvăluți autorul, Said Al Andalusi (din Spania) și treceți la debriefing și evaluare.

Durață:

40 minute – 90 minute

Materiale:

- Fișă de lucru;
- pix sau creioane,
- coală mare de hârtie (A3) sau
- flipchart și marker.

Întrebări:

Care este sursa textului următor? Din ce carte sau document este extras?

„Toți oamenii de pe pământ de la Est la Apus, de la Nord și de la Sud, constituie un singur grup; (ei) diferă în trei trăsături distincte: comportament, aspect fizic și limbaj”

- Alegeți unul dintre următoarele răspunsuri:
- Declarația UNESCO privind rasismul, 1958
- Herodot „Note de călătorie” 198 î.Hr
- Vedele, India, c.a. 3000 î.Hr
- Raportul campaniei de tineret „Toți diferiți - Toți egali”, Consiliul Europei 1996
- Said Al-Andalusi, 1029 AD / 420 AH
- Marco Polo în Călătoriile, 1300, CE
- Nici una dintre cele de mai sus

Din ce țară/regiune a lumii provine autorul următorului text

„Cei care trăiesc în nordul extrem (al Europei...) au suferit din cauza distanței față de soare. Aerul lor este rece și cerul este înnorat. Drept urmare, temperamentul lor este rece și comportamentul lor nepolitic. În consecință,

trupurile lor au devenit enorme, culoarea lor a devenit albă și părul le-a căzut. Ei și-au pierdut capacitatea de înțelegere și claritatea percepției. Au fost biruiți de ignoranță și lene și infestați de oboseală și prostie.”

Alegeți unul dintre următoarele răspunsuri:

- a. China
- b. Europa
- c. India
- d. Africa
- e. Persia
- f. Nici una dintre cele de mai sus

A. FUNDAMENTARE TEORETICĂ

Extrasele au fost preluate dintr-o carte a unui savant celebru din Cordoba, Andaluzia (acum Spania), care s-a născut în 1029 d.Hr. / 420 AH. Said Al-Andalusi a fost un savant bine cunoscut pentru înțelepciunea și cunoștințele sale. Pentru el, civilizația și știința erau foarte aproape de a cunoaște Sfântul Coran. Nu a fost doar învățat în religie, dar a excelat și în literatura arabă, medicină, matematică, astronomie și alte științe.

Trebuie să amintim că în acel moment, bazinul mediteranean, și în special regatele arabe din jurul său, constituiau - pentru auto r- centrul „civilizației”. Cunoașterea nu era prea avansată în „Nord”, așa cum numește Said Europa de Nord, așa cum a fost în lumea arabă Persia, China și India.

Fiți conștienți de faptul că, în funcție de grup, poate fi necesar să oferiți participanților informații despre cum să citească textele mai critic. Poate trebuie să subliniați că al doilea text dezvăluie de fapt multe despre autor, despre aspectul și cultura lui, de exemplu, că trebuie să fi avut părul creț și pielea închisă la culoare. Citirea critică presupune nu numai înțelegerea, conținutul textului, cine este autorul și de ce scrie ceea ce scrie. Realizarea acestui lucru este un pas important pentru a înțelege cum să citiți toate mesajele (istorie, știri, poezii, texte de cântece etc) și pentru a fi conștienți de valorile pe care acestea le transmit.

O modalitate de a introduce problema etnocentrismului este de a sublinia participanților că Said, cu pielea întunecată și părul creț, oferă o definiție foarte bună a unui „contrario” - cineva pe care majoritatea oamenilor din Europa nu l-ar considera „normal”. De asemenea, este important ca, prin discuție, să îi ajutați pe participanți să înțeleagă că diferențele culturale nu îi fac pe oameni „mai buni” sau „mai răi” decât ceilalți. Ar trebui să subliniați că este greu să nu-i judecăm pe ceilalți fără prejudecăți, deoarece luăm propria noastră perspectivă culturală ca fiind „norma”. A aprecia acest lucru - propriul nostru etnocentrism - este un pas esențial către recunoașterea lui în ceilalți și pentru a putea comunica cu succes cu oameni din alte culturi.

Oferiți timp suplimentar la sfârșitul activității, astfel încât să aveți flexibilitatea de a discuta în continuare problemele și ideile care au fost ridicate. De exemplu, ați putea dori să intrați într-o analiză sau o discuție despre predarea istoriei și cât de mult sau cât de puțin învățăm noi în Europa despre alte culturi.

Întrebări reflexive: Debriefing și evaluare

Începeți cu o scurtă trecere în revistă a activității și apoi, dacă simțiți că este momentul potrivit, continuați să introduceți noțiunile de prejudecată și etnocentrism.

Adresați următoarele întrebări:

- Ați fost surprinși de soluție?
- Cum au făcut oamenii alegerile lor individuale originale? S-au bazat pe o presupunere? Intuiție? Sau cunoștințe reale?
- S-au răzgândit oamenii cu privire la alegerile lor în timpul discuțiilor în grupuri mici? Ce i-a făcut să se răzgândească? Presiunea colegilor? Argumente bune?
- Cum și-au apărat oamenii alegerile în discuții? Au respectat alegerile lor în mod provizoriu sau puternic?
- De ce a descris autorul oameni din nord așa cum a făcut-o?
- Ce indicii ne oferă al doilea text despre autor, despre aspectul său și despre cultura sa?

- În ce măsură este punctul de vedere al autorului rezultatul propriului punct de vedere etnocentric și al prejudecăților? Sau este corect să spunem că la acea vreme culturile din nordul Europei erau mai puțin „civilizate” decât cultura lui?
- Pot participanții să se gândească la exemple când au auzit sau au citit despre alți oameni descriși în moduri similare? Cum ar fi să fii considerați oamenii inferiori?
- Când oamenii nu sunt apreciați pentru ceea ce sunt, care sunt consecințele care apar adesea? Se pot gândi la exemple din istorie? Și din prezent?
- Ce ar trebui să facem pentru a contracara efectele prejudecăților? Există persoane sau grupuri în zonele sau țările participantului care sunt, de asemenea, subiectul prejudecăților? Care?
- Educația este o modalitate de a combate prejudecățile. Ce altceva ar trebui făcut?

Resurse, referințe bibliografice & disponibilitate

<http://intergroupresources.com/rc/educationpackfirsted.pdf>

<https://www.coe.int/en/web/compass>

PERCEPEREA PROPRIEI CAPACITĂȚI

Ce?

O activitate de auto/evaluare/reflecție pentru a ajuta profesioniștii să evalueze și să reflecte asupra capacității lor.

Obiective de învățare:

- Reflectarea asupra skill-urilor dezvoltate.
- Evaluarea performanței ca profesionist.
- Dobândirea autocunoașterii
- Planificarea următorilor pași

Cum poate fi folosit?

Această activitate poate fi implementată atât individual, cât și în grupuri de profesioniști.

Următorul șablon este desenat pe un flipchart, iar profesioniștii îl pot transfera și completa pe hârtie sau le poate fi împărțit în format tipărit. Este important să surprinzi sentimentul general și dinamica profesioniștilor după fiecare sesiune. O revizuire a reperelor sesiunii ar putea fi foarte utilă pentru evaluare.

Durată:

60 minute

Materiale:

- hârtii tipărite din șablonul de mai jos,

- creioane,
- flip-chart,
- tablă albă și
- marker de tablă.

A. FUNDAMENTARE TEORETICĂ

Carl Rogers plasează autoevaluarea la începutul procesului de învățare. Prin autoevaluare și auto-reflecție ne referim la un proces care ne ajută să ne descoperim potențialul, să știm mai bine unde ne aflăm acum și cât de departe trebuie să mergem, cât efort trebuie să depunem și pentru succes, ce pași trebuie să luăm reflectând și realizând propriile noastre puncte tari și slăbiciuni pentru a clarifica zonele ce necesită îmbunătățire. Este un proces de reflecție continuă, automonitorizare și auto-judecată, care are de-a face cu învățarea din experiențele noastre, reflectarea asupra performanței noastre profesionale și evaluarea caracteristicilor noastre personale pe baza dovezilor, standardelor externe și criteriilor explicite în scopul îmbunătățirii viitoarelor calități și performanței (Nkem P. Nonyel, 2015).

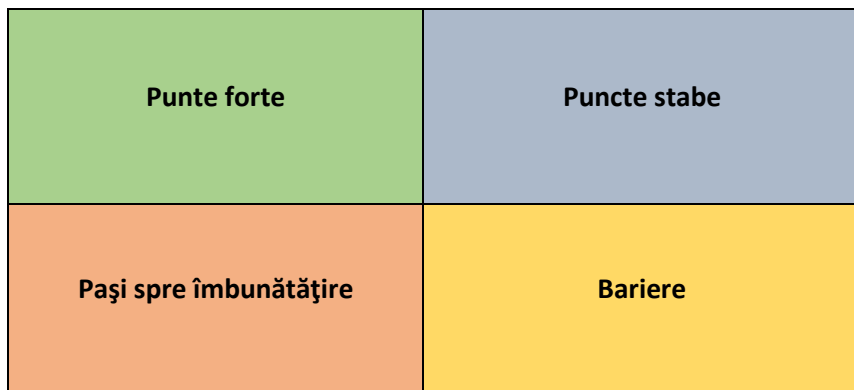
Auto-reflectarea este considerată de cercetare ca jucând un rol important în dezvoltarea conceptului de sine, în timp ce conform lui Levy et al. (2006), îmbunătățirile în funcționarea reflexivă pot fi asociate cu îmbunătățiri ale reprezentărilor de sine și un sentiment mai integrat al sinelui. În plus, cercetările au arătat că autoevaluarea poate îmbunătăți abilitățile de comunicare și poate duce la schimbarea comportamentului (McMillan J, Hearn J, 2008).

Autoevaluarea implică reflecție, planificare, acțiune, evaluare și înregistrare și este considerată a fi de o importanță deosebită pentru dezvoltarea profesională viitoare și învățarea pe tot parcursul vieții, deoarece își dezvoltă capacitatea de a fi evaluatori ai sinelui și de a obține o înțelegere a propriei persoane și ale propriilor nevoi. Importanța sa constă, printre altele, în faptul că permite indivizilor să-și evalueze în mod independent propriul progres, mai degrabă decât să se bazeze pe judecata altora.

B. PROCES

Pașul 1 (30 min): Fiecare profesionist desenează șablonul. Ideea aici este să începeți să umpleți toate piesele șablonului, gândindu-vă la performanța sa în timpul sesiunii. Întrebări utile care pot fi puse

- Conștientizez capacitatea mea de profesionist?
- Îmi cunosc avantajele și dezavantajele?
- Învăț lucruri noi pentru mine?
- Cunosc posibilele mele resurse?
- Mă simt îmbogățit și mai puternic?
- Cooperez eficient cu partenerii mei?
- Există abilități la care trebuie să lucrez mai mult?



Toate subiectele acestui șablon ar trebui să fie discutate și explicate pentru a fi clare și înțelese de către profesioniști înainte de a începe evaluarea.

Pașul 2 (30 min): Toate șabloanele completate sunt preluate de la profesioniști și sunt prezentate cele mai puternice elemente (gânduri comune, remarci semnificative etc.).

Întrebări reflexive:

N/A(Întrebările reflexive sunt parte din proces - vezi PROCES)

Limitări:

Persoanele cu dizabilități sau persoanele cărora le este greu să completeze singur șablonul, în general, ar trebui să fie asistate.

Resurse, referințe bibliografice & disponibilitate

Levy K. N., Clarkin J. F., Yeomans F. E., Scott L. N., Wasserman R. H., Kernberg O. F. (2006). The mechanisms of change in the treatment of borderline personality disorder with transference focused psychotherapy. [Google Scholar](#)

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jclp.20239>

McMillan J, Hearn J. [Student self-assessment: the key to stronger student motivation and higher achievement](#). Educational Horizons 2008: 40-49.

Nkem P. Nonyel, Pharm.D. (2015). Self-Assessment is Essential to Lifelong Learning. https://edtheory.blogspot.com/2015/06/self-assessment-is-essential-to.html?fbclid=IwAR2JzoHailQyrcMExoa0piTxwXJ06eOf_agd6OMwxcts5qan_QkaU0807jU

MODURI DE EVALUARE

Ce? O activitate de autoevaluare/autorefecție pentru a ajuta profesioniștii să își evalueze capacitatea.	Obiective de învățare: <ul style="list-style-type: none">• Reflectarea asupra aptitudinilor dezvoltate.• Evaluarea performanței ca profesionist.• Dobândirea autocunoașterii
--	---

Cum poate fi folosit?

Această activitate este de preferat să fie implementată în grupuri. Fiecare profesionist implementează activitatea individual și apoi urmează o conversație cu ceilalți membri ai grupului. Ar trebui date instrucțiuni clare, iar profesioniștii ar trebui motivați, încurajați și sprijiniți.

Durată:

60-90 minute

Materiale:

- hârtii,
- creioane,
- markere colorate,
- flip-chart,
- tablă albă și markere.
- hârtii tipărite cu imaginea valizei.

A. FUNDAMENTARE TEORETICĂ

Carl Rogers plasează autoevaluarea la începutul procesului de învățare. Prin autoevaluare și auto-reflecție ne referim la un proces care ne ajută să ne descoperim potențialul, să știm mai bine unde ne aflăm acum și cât de departe trebuie să mergem, cât efort trebuie să depunem și pentru succes, ce

pași trebuie să luăm reflectând și realizând propriile noastre puncte tari și slăbiciuni pentru a clarifica zonele ce necesită îmbunătățire. Este un proces de reflecție continuă, automonitorizare și auto-judecată, care are de-a face cu învățarea din experiențele noastre, reflectarea asupra performanței noastre profesionale și evaluarea caracteristicilor noastre personale pe baza dovezilor, standardelor externe și criteriilor explicite în scopul îmbunătățirii viitoarelor calității și performanței (Nkem P. Nonyel, 2015).

Auto-reflectarea este considerată de cercetare ca jucând un rol important în dezvoltarea conceptului de sine, în timp ce conform lui Levy et al. (2006), îmbunătățirile în funcționarea reflexivă pot fi asociate cu îmbunătățiri ale reprezentărilor de sine și un sentiment mai integrat al sinelui. În plus, cercetările au arătat că autoevaluarea poate îmbunătăți abilitățile de comunicare și poate duce la schimbarea comportamentului (McMillan J, Hearn J, 2008).

Autoevaluarea implică reflecție, planificare, acțiune, evaluare și înregistrare și este considerată a fi de o importanță deosebită pentru dezvoltarea profesională viitoare și învățarea pe tot parcursul vieții, deoarece își dezvoltă capacitatea de a fi evaluatori ai sinelui și de a obține o înțelegere a propriei persoane și ale propriilor nevoi. Importanța sa constă, printre altele, în faptul că permite indivizilor să-și evalueze în mod independent propriul progres, mai degrabă decât să se bazeze pe judecata altora.

B. PROCES

PASUL 1

Profioniștii sunt rugați să schițeze individual trei imagini diferite, fiecare dintre ele va reprezenta următoarele:

- Ce au învățat până acum în carieră,
- Ce simt despre ei înșiși că trebuie să învețe mai mult.
- Ce pași cred că trebuie să facă pentru a învăța ceea ce cred că nu au dobândit încă.

Ei trebuie să-și folosească imaginația și să deseneze orice doresc, indiferent de calitatea artei

PASUL 2

Sunt create trei categorii pe o tablă mare, una pentru fiecare întrebare. Oricine termină, își plasează schița în categoria potrivită. După ce toată lumea a terminat, toți profesioniștii aruncă o privire la toate schițele.

PASUL 3

Urmează o conversație care include autorefecție. Exemplu de întrebări pentru reflecție:

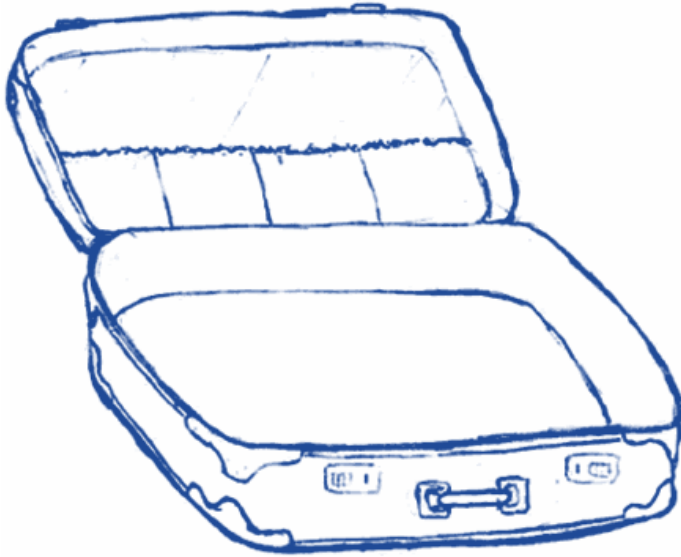
- Cum te-ai simțit? Ți-a fost greu să-ți schițezi gândurile și sentimentele? Dacă da, de ce crezi că s-a întâmplat asta? (Probabil că ar înțelege că una dintre dificultățile și provocările de bază cu care au trebuit să se confrunte a fost faptul că li s-a cerut să schițeze problemele privind învățarea lor în loc să scrie, ceea ce înseamnă că trebuie să acționeze „în afara cutiei”).
- Care dintre cele trei ți-a fost mai greu de schițat?
- Observați asemănări sau diferențe între schițe?

PASUL 4

Pe măsură ce sesiunea se încheie, prezentatorul le cere profesioniștilor înainte de a pleca să se gândească și să noteze ce vor lua cu ei în valiză (gânduri, sentimente, cunoștințe, experiențe etc.) și ce vor lăsa în urmă.

Întrebări reflexive: N/A (Întrebările reflexive sunt parte din proces – vezi PROCES)

Limitări: Persoanele cu dizabilități sau persoanele cărora le este greu să implementeze activitatea pe cont propriu ar trebui să fie asistate și ar trebui găsite căi alternative.



Resurse, referințe bibliografice & disponibilitate

Levy K. N., Clarkin J. F., Yeomans F. E., Scott L. N., Wasserman R. H., Kernberg O. F. (2006). The mechanisms of change in the treatment of borderline personality disorder with transference focused psychotherapy. [Google Scholar](#)

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jclp.20239>

McMillan J, Hearn J. [Student self-assessment: the key to stronger student motivation and higher achievement](#). Educational Horizons 2008: 40-49.

Nkem P. Nonyel, Pharm.D. (2015). Self-Assessment is Essential to Lifelong Learning. https://edtheory.blogspot.com/2015/06/self-assessment-is-essential-to.html?fbclid=IwAR2JzoHailQyrcMExoa0piTxwXJ06eOf_agd6OMwxcts5qan_QkaU0807jU

COMUNICARE DINAMICĂ: LA SEMAFOR

Ce?

Menținerea unei comunicări adecvate între asistentul social și/sau un consilier și tineri este esențială pentru a contribui la dezvoltarea academică a tinerilor. Comunicarea este esențială pentru a consolida procesul de învățare și a obține informațiile necesare de la tineri pentru a putea influența atingerea obiectivelor lor de formare.

Această dinamică poate ajuta la a identifica care sunt factorii care determină comunicarea în clasă și care pot contribui la îmbunătățirea metodologiilor utilizate în aceasta.

Obiective de învățare:

1. Vizibilitatea factorilor care împiedică sau facilitează comunicarea
2. Obținerea unor instrumente pentru a îmbunătăți comunicarea cu celălalt
3. Facilitarea căutării de expresii verbale și non-verbale care îmbunătățesc comunicarea.

Cum poate fi folosit?

Durată:

Aproximativ 1 oră.

Materiale: hârtii goale, creioane și trei cercuri de hârtie: unul roșu, unul galben și unul verde.

A. FUNDAMENTARE TEORETICĂ

Competența comunicativă a fost considerată ca ansamblu de abilități și skilluri puse în practică, care permit participarea adecvată la situații comunicative specifice, cum ar fi cele care sunt educaționale în mod corespunzător sau cele care înconjoară sau oferă baze proceselor de predare și învățare în contextele și instituțiile lor.

Abilitățile și competențele de comunicare la clasă sunt specificate în diferitele abilități de comunicare pe care asistenții sociali și/sau consilierii trebuie să le articuleze în clasă în timpul predării și modul în care se conectează sau nu cu tinerii, care se arată din ce în ce mai mult ca un grup eterogen și divers în sociale și culturale. Aceste abilități trec atât prin cele lingvistice, cât și prin alte tipuri de abilități de comunicare, printre care se numără, de exemplu, cele non-verbale, care marchează posibilitățile de interacțiune și empatie în îndeplinirea funcției lor didactice. Unele dintre acestea ar fi: folosiți diferite modalități de întrebări, folosiți criticile și laudele în mod productiv și folosiți un limbaj ușor de înțeles în prezentările de clasă.

B. PROCES

Coordonatorul ar trebui să deseneze pe o tablă un semafor mare în care se disting cele trei culori: roșu - modelul liniar de comunicare, galben - modelul interactiv și verde - modelul tranzacțional. Explicați grupului că desenul reprezintă semaforul de comunicare care circulă în grupa unde, verdele este nivelul maxim de comunicare și roșu este cel minim.

Pentru a face activitatea, grupul mare trebuie împărțit în trei subgrupe. Pentru a efectua această acțiune, vă recomandăm să utilizați o tehnică care facilitează gruparea.

Trei insule sunt create în cameră; fiecare insulă corespunde unei culori a semaforului. Grupul care se află pe insula roșie va trebui să noteze factorii comportamentali și atitudinile care împiedică comunicarea în clasă.

Cei care ocupă insula verde ar trebui să noteze acei factori care favorizează comunicarea eficientă, iar, în final, pe cei ai insulei galbene, să enumere factorii care nu sunt experimentați în grup, dar ar putea favoriza o îmbunătățire a asistenților sociali și/sau o aptitudini de consiliere.

După 15 minute, echipele trebuie să se rotească de la insulă la insulă, de la roșu la galben, de la galben la verde și de la verde la roșu. Exercițiul se repetă până când toate grupurile au trecut prin toate insulele.

În expunerea de grup, ar trebui discutați factorii detectați pe fiecare insulă. Ca o primă analiză, pot fi luate impresii ale cantităților de factori detectați în fiecare culoare.

Este important ca grupul să ajungă la un consens asupra acelor factori care împiedică comunicarea. De asemenea, este foarte bine să evidențiați și să reafirmați comportamentele și atitudinile care favorizează comunicarea eficientă în clasă.

Locație:

O sală mare cu scaune.

Limitări:

Este important să se asigure accesibilitatea în cameră persoanelor cu dizabilități fizice. În același mod, ne vom asigura că oferim participanților ajutorul necesar pentru a participa la dinamică.

Resurse, referințe bibliografice & disponibilitate

Acest link explică pe scurt modelele Liniare, Interactive și Tranzacționale, iar textul ar putea fi folosit în secțiunea FUNDAMENTARE TEORETICĂ și linkul în secțiunea Resurse.

<http://thecommunicationprocess.com/models-of-communication/>

5 sfaturi pentru a îmbunătăți comunicarea dintre asistenții sociali și/sau un consilier și tineri: <https://thriveglobal.com/stories/5-tips-to-improve-communication-between-teacher-students/>

Comunicare, predare și învățare: <http://unesco.mil-for-teachers.unaoc.org/modules/module-9/unit-1/>

Glosar:

Competențe de comunicare: Competențele de comunicare sunt abilități pe care le utilizați atunci când oferiți și primiți diferite tipuri de informații. Unele exemple includ comunicarea ideilor, sentimentelor sau a ceea ce se întâmplă în jurul tău. Abilitățile de comunicare implică ascultarea, vorbirea, observarea și empatizarea.

Comunicarea verbală: Comunicarea verbală este tipul de comunicare în care semnele lingvistice sunt folosite în mesaj. Semnele sunt în mare parte arbitrare și/sau convenționale, deoarece exprimă ceea ce se transmite și sunt, de asemenea, liniare; fiecare simbol merge unul după altul.

Comunicare non-verbală: Comunicarea nonverbală este transferul de informații prin utilizarea limbajului corpului, inclusiv contactul vizual, expresiile faciale, gesturile și multe altele.

DINAMICA: AXIOMELE WATZLAWICK

<p>Ce?</p> <p>Potrivit lui Watzlawick, există cinci axiome în teoria sa despre comunicarea umană. Sunt considerate axiome pentru că împlinirea lor este neefectuată; cu alte cuvinte, ele reflectă condiții pentru comunicarea umană, care nu sunt niciodată absente. Crearea dialogului între tineri poate fi o parte provocatoare, dar fundamentală a predării. Comunicarea eficientă poate ajuta la construirea și promovarea unui mediu de învățare sigur în care tinerii pot prospera și învăța</p>	<p>Obiective de învățare:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Reflectarea asupra propunerilor care sunt prezente în comunicare2. Explorarea și lucrul la cele cinci axiome ale comunicării3. Reflectarea asupra a ceea ce nu a fost spus și a modului în care funcționează în relații și grupuri4. Experimentarea comunicării non-verbale.
---	---

Cum poate fi folosit?

Durată:

Aproximativ 60 de minute. Sesiune de conștientizare pentru ca profesorul să înțeleagă acest concept.

Materiale:

clipuri video și resurse identificate pentru profesor. Cu toate acestea, dacă profesorul alege să folosească aceasta ca o sesiune suplimentară la EFP, ar avea nevoie de hârtie albă și un pix pentru fiecare participant.

A. FUNDAMENTARE TEORETICĂ

Potrivit lui Paul Watzlawick, există cinci axiome în teoria sa despre comunicarea umană. Este le consideră axiome pentru că împlinirea lor este neefectuată; cu alte cuvinte, ele reflectă condiții de fapt în comunicarea

umană, care nu sunt niciodată absente. Cu alte cuvinte: îndeplinirea acestor axiome nu poate în mod logic, să nu fie verificată.

Cele cinci axiome ale lui Watzlawick sunt:

1. Este imposibil să nu comunicăm

Orice comportament este o formă de comunicare. Deoarece nu există nicio formă contrară comportamentului ("non-comportament" sau "anti-comportament"), nu există nici o "necomunicare".

2. Orice comunicare are un nivel de conținut și un nivel de relație, în așa fel încât cea din urmă o clasifică pe cea dintâi și este, deci, o metacomunicare.

Aceasta înseamnă că orice comunicare are, pe lângă sensul cuvintelor, mai multe informații despre modul în care vorbitorul dorește să fie înțeles, precum și despre modul în care persoana care o primește va înțelege mesajul; și modul în care primul își vede relația cu destinatarul informațiilor.

3. Natura unei relații depinde de gradarea pe care participanții o fac din secvențele comunicaționale dintre ei

Atât emițătorul, cât și receptorul comunicării structurează fluxul comunicării în moduri diferite și, astfel, își interpretează propriul comportament ca o simplă reacție la cel al celuilalt. Fiecare consideră că comportamentul celuilalt este „cauza” propriului comportament, când adevărul este că comunicarea umană nu poate fi redusă la un simplu joc de cauză și efect, ci este un proces ciclic, în care fiecare parte contribuie la continuitatea (sau extinderea, sau modularea) schimbului.

4. Comunicarea umană implică două modalități: digitală și analogică

Comunicarea nu presupune pur și simplu cuvintele rostite (comunicarea digitală: ceea ce se spune); Comunicarea non-verbală (sau comunicarea analogică: cum se spune) este de asemenea importantă.

5. Schimburile de comunicare pot fi atât simetrice, cât și complementare

În funcție de faptul că relația oamenilor care comunică se bazează pe schimburi egalitare, adică au tendința de a-și egaliza comportamentul

reciproc (ex.: grupul A critică puternic grupul B, grupul B critică puternic grupul A); sau dacă se bazează pe schimburi aditive, adică acolo unde unul și celălalt se completează, producând o cuplare reciprocă a relației (ex.: A se comportă în mod dominant, B urmează acest comportament), o relație complementară este cea care prezintă un tip de autoritate (tată-fiu, asistent social și/sau un consilier-tineri), iar cea simetrică este cea care apare la ființe în condiții egale (frați, prieteni, iubiți etc.).

Importanța unei bune comunicări la o vârstă fragedă este esențială în dezvoltarea și învățarea viitoare a copilului. Abilitățile de comunicare pe care tinerii le învață la școală sunt pe deplin transferabile și esențiale în toate aspectele vieții. Mai mult, s-a dovedit că relațiile de susținere a asistentului social și/sau consilierului pentru tineri, au un impact pozitiv asupra participării la clasă, angajamentului și în cele din urmă realizărilor tinerilor.

Comunicarea poate fi descrisă ca procesul prin care oamenii schimbă gânduri sau idei între ei. Beneficiile promovării unor astfel de relații le permit tinerilor să discute liber gânduri și idei și creează un mediu deschis în care pot fi adresate întrebări fără riscul de a fi judecați sau umiliți.

Comunicarea deficitară este principalul motiv pentru care tinerii sunt lipsiți de motivație, performanțe proaste și, în consecință, abandonează școala. Potrivit multor studii, succesul tinerilor este direct legat de comunicarea eficientă a asistentului lor social și/sau a unui consilier. Creșterea acestui tip de mediu de predare interactiv și antrenant necesită o comunicare regulată și eficientă.

B. PROCES

Atunci când se lucrează cu formatorii, aceasta este o sesiune de lectură și vizionare, totuși, atunci când lucrează cu cursanți / tineri, coordonatorul sau trainerul va crea 5 echipe pentru ca fiecare să lucreze și să elaboreze una dintre cele cinci axiome. Fiecare grup va avea aproximativ 45 de minute pentru a vorbi despre axiomă și apoi pentru a juca o scenă.

La sfârșitul dramatizării, grupul trebuie să comunice celorlalți axioma, ce elaborare a făcut despre ea și cum a reprezentat-o. În acest moment nu ar trebui deschisă nicio dezbatere.

Odată ce toate grupurile au realizat dramatizarea, se va deschide un spațiu de reflecție pentru aprofundarea conceptelor fiecărei axiome. Care dintre toate s-a repetat cel mai mult? De ce?

Citați din nou fiecare axiomă și consultați-vă despre ea (întregul grup, nu doar echipa care a dezvoltat-o). Ce ai înțeles despre această axiomă? Acum că îl cunoști, se întâmplă de obicei zilnic la cursurile tale cu tineri?

Locație:

Spațiu larg în care formatorii/participanții pot lucra în subgrupe.

Limitări:

Este important să se asigure accesibilitatea salei de curs pentru persoanele cu dizabilități fizice. În același mod, ne vom asigura că oferim formatorilor/participanților ajutorul necesar pentru a participa la dinamică.

Resurse, referințe bibliografice & disponibilitate

Cum să vă îmbunătățiți metodologiile de predare:

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

„Văd” înțeleg: puterea comunicării non-verbale:

<https://www.youtube.com/watch?v=nssxfzzyvhy&feature=youtu.be>

Prima axiomă a lui Watzlawick – cum discutăm un caz:

<https://www.youtube.com/watch?v=c98avcdaqg>

Strategii de comunicare : [https://www.aitsl.edu.au/tools-](https://www.aitsl.edu.au/tools-resources/resource/communication-strategies-illustration-of-practice)

[resources/resource/communication-strategies-illustration-of-practice](https://www.aitsl.edu.au/tools-resources/resource/communication-strategies-illustration-of-practice)

Glosar:

Ascultare activă, ce poate fi dovedită: constă într-o formă de comunicare care arată vorbitorului că ascultătorul l-a înțeles. Există mai multe niveluri de ascultare care pot fi folosite în funcție de nivelul de înțelegere la care se ajunge în fiecare caz.

Axiomă: În matematică sau logică, o axiomă este o regulă nedemonstrabilă sau un prim principiu acceptat ca adevărat deoarece este evident de la sine sau deosebit de util. „Nimic nu poate fi și nu poate fi în același timp și în același sens” este un exemplu de axiomă.

Empatie: capacitatea de a percepe, împărtăși sau deduce sentimentele, gândurile și emoțiile celorlalți, pe baza recunoașterii celui alt ca fiind similar, adică ca un individ similar cu o minte proprie.

Auto-cunoaștere: cunoașterea de sine, aceasta este folosită în numeroase texte de psihologie, în special în psihologia evoluționistă. Este capacitatea de introspecție și capacitatea de a te recunoaște ca individ, diferențierea de mediul tău și de alți indivizi..

PLANUL DE SUPORT INDIVIDUAL

Ce?

În activitatea de consiliere a tinerilor dezavantajați social la trecerea de la școală la formarea profesională /muncă, planificarea sprijinului este un element esențial pentru asistența direcționată a tinerilor. Starea individuală de formare și dezvoltare a participanților, activitățile de mediere în desfășurare, precum și planificarea, monitorizarea, evaluarea și controlul procesului de formare și dezvoltare urmează să fie documentate și revizuite continuu în planificarea suportului.

Obiective de învățare:

- Cum să exersezi planificarea structurată a suportului?
- Conținutul unui plan de sprijin.
- Valoarea evaluării.
- Conținuturi specifice ale planurilor de sprijin tranzitoriu.
- Criterii de calitate.

Cum poate fi folosit?

În consilierea tinerilor dezavantajați social, munca relațională joacă inițial un rol foarte decisiv. Vedem aceasta ca fiind baza pentru planificarea de succes a suportului. După ce ne cunoaștem, situația actuală de start este discutată în consultări unu-la-unu. Ca urmare, obiectivele și măsurile necesare sunt definite în pași mici. Obiectivele și măsurile sunt periodic evaluate, actualizate și, dacă este necesar, ajustate.

Durață:

0,5 -1 oră pentru fiecare întâlnire de consiliere/ consultare.

Materiale:

Șablon de evaluare, plan de suport tipărit

A. FUNDAMENTARE TEORETICĂ

Următoarele principii directe ar trebui respectate prin implementarea planificării de sprijin pentru tineri. Agenția Europeană pentru Educație cu Nevoi Speciale și Educație Incluzivă le-a formulat pentru planificarea tranziției (de la școală la locul de muncă) și acestea sunt, de asemenea, recomandate în acest moment (Agenția Europeană, 2006, p. 30):

- Tânărul trebuie să participe activ la elaborarea planului de tranziție.
- Verificarea dacă alte persoane, de exemplu, familia ar trebui incluse.
- Vor fi incluși și alți parteneri/experti/organizații ai sistemului de sprijin social.
- Planificarea trebuie să reacționeze flexibil la valorile și experiențele schimbate.

Planul de suport se referă și la funcțiile planurilor de asistență pe care le pot îndeplini în mod ideal. Pe lângă aspectul legal, planurile de sprijin pentru tineri au și o funcție de orientare: Cum va arăta viitorul meu apropiat în perspectiva formării mele profesionale? Feedback privind progresul învățării și atingerea obiectivelor, dobândirea de abilități este oferit și tinerilor adulți prin intermediul planurilor de sprijin.

În literatura de specialitate sunt oferite numeroase recomandări pentru forma și conținutul planurilor de sprijin. Acestea constau, de obicei, dintr-o foaie de copertă și planul de suport propriu-zis (deseori sub formă de tabel - vezi anexa).

Alte categorii importante care trebuie menționate sunt:

- zone de sprijin/dezvoltare;
- obiective de sprijin;

- măsuri de sprijin;
- posibilitate de evaluare;
- data actualizării;
- contracte de producție;
- parteneri.

Criterii de calitate

Pentru ca planul să fie un instrument eficient, ar trebui să existe cât mai multe criterii de calitate:

- Corectitudine tehnică și faptică
- Versatilitate: Un plan de sprijin este versatil dacă nu sunt implicate mai multe persoane (tineri, familie, școală, alți parteneri de cooperare), ci și sunt formulate obiective în diferite domenii.
- Flexibilitatea se manifestă în evaluarea continuă și adaptarea planului la circumstanțele actuale.
- Stabilirea limitărilor și priorităților: Un plan de sprijin ar trebui să acopere maximum trei priorități de sprijin (domenii de sprijin). Acest lucru este necesar pentru a nu exista o cerere excesivă.
- Comunicabilitate: Un plan de sprijin este caracterizat de comunicabilitate dacă toate părțile implicate îl înțeleg.
- Coordonarea individuală.
- Economie în pregătire, implementare și actualizare: Economia poate fi realizată prin utilizarea planului de sprijin într-un mod limitat și flexibil. O creație cooperativă și includerea tinerilor și a familiilor acestora pot contribui și ele la economie prin distribuirea măsurilor de sprijin între mai multe persoane.
- Referire la lumea muncii și lumea înconjurătoare, piața muncii și cerințele din practică. Abilitățile de îngrijire a propriei vieți și independența tinerilor trebuie, de asemenea, luate în considerare atunci când se planifică tranziția.
- Angajament: Acesta este atins atunci când cei implicați „se angajează” în planul de tranziție cu semnătura lor, arată că

obiectivele formulate urmează a fi atinse și măsurile urmează să fie implementate.

- Documentație: Un plan de asistență trebuie întotdeauna întocmit în scris.
- Evaluare: Fiecare plan de sprijin ar trebui evaluat pentru a verifica progresul învățării. Așadar, dacă tânărul își observă progresul, atunci crește și autoeficacitatea și eficiența poate fi crescută și mai mult.

Vezi Melzer (2010 and 2014)

B. PROCES

- a. Evaluarea, autoevaluarea tânărului
- b. Definirea obiectivelor, asupra a ce competențe trebuie lucrate
- c. Acordarea măsurilor corespunzătoare
- d. Determinarea liniei de timp
- e. Verificare/monitorizare ținte Assessment, self-assessment of the young person

Întrebări reflexive:

- Este tânărul implicat în formularea obiectivelor?
- Formularea obiectivelor se bazează pe dezvoltarea ulterioară a punctelor forte?
- Au fost identificați și numiți potențiali parteneri?
- Sunt posibile orele și termenele limită?

Limitări:

- Tânărul nu este el însuși pregătit pentru un proces de dezvoltare.
- Consilierea nu are loc pe bază de voluntariat.

Resurse, referințe bibliografice & disponibilitate

Agenția Europeană pentru Educație pentru Nevoi Speciale și Educație Incluzivă (2006). *Individuelle Förderpläne für den Übergang von der Schule in den Beruf*. Middelfart: https://www.european-agency.org/sites/default/files/individual-transition-plans_itp_de.pdf

Melzer, C. (2014). Förderplanung. in U. Heimlich, R. Stein & F. Wember (Hrsg.),

Handlexikon Lernschwierigkeiten und Verhaltensstörungen (S. 125-128).
Stuttgart: Kohlhammer.

Dată:

1. Informații de bază – cursant

Nume	
Data nașterii	
Adresa	
Număr telefon	Mobil:
Ocupație	
Companie furnizoare de training	
Start	Final planificat:

	Foarte bun	Bun	Mediu	De bază	nimic
NIVELUL DE BAZĂ AL LIMBII					
(Limba țării gazdă)					
Limba nativă					
Alte limbi străine					
COMPETENȚE DE BAZĂ DOBÂNDITE ÎN ȘCOALĂ					
Abilitatea de a citi					
Abilitatea de a scrie					
Abilitatea de a vorbi					
Cunoașterea domeniului de afaceri					
Materimatică					
COMPETENȚE DE BAZĂ					
Enduranță					
Abilitate critică					
Motivație					
Auto-evaluare					

Diligență					
Responsabilitate					
Încredere					
COMPETENȚE METODOLOGICE					
Abilitatea de a învăța					
Competențe media					
Abilitatea de a rezolva probleme					
Autosuficiență					
COMPETENȚE SOCIALE					
Munca în echipă					
Competențe de comunicare					
Rezolvarea conflictelor					
Comportament potrivit					
COMPORȚAMENT LA LOCUL DE MUNCĂ					
Dorința de a lucra					
Rezultate obținute					
Enduranță					
Abilitatea de a se concentra					
Dorința de a învăța					
COMPETENȚE PROFESIONALE					

2. Priorități pentru asistență

OBIECTIV PRINCIPAL

-
-

Obiective specifice

Competență	Descrierea obiectivelor	Termen limită	Descrierea sarcinii	Statutul obiectivului	Responsabil
Nivelul de bază al limbii					
Competențe dobândire în școală					
Competențe de bază					
Competențe metodologice					
Competențe sociale					
Comportament la locul de muncă					
Competențe profesionale					

3. Termene limite pentru Planul de Suport

DATA	SCURTĂ DESCRIERE	DESCRIERE	REALIZAT DE CĂTRE

4. Măsuri și recomandări

Obiectivul training-ului sau obținerea locului de muncă:	Se așteaptă să fie îndeplinit	Destul de critic	Se așteaptă să nu fie îndeplinit
Recomandări			

Data:

Data:

Semnătura cursantului:

Semnătura profesionistului:

EVALUAREA COMPETENȚELOR NON-FORMALE

<p>Ce?</p> <p>Recunoașterea și evaluarea competențelor dobândite non-formale ale tinerilor este importantă pentru integrarea lor profesională și socială asociată. Tinerii defavorizați, în special, au adesea puține sau deloc certificate de aptitudini formale. Prin urmare, dovada abilităților non-formale este de o importanță deosebită pentru ei.</p>	<p>Obiective de învățare:</p> <ul style="list-style-type: none">• Informare și consiliere pentru tineri• Determinarea și descrierea competențelor non-formale• Evaluarea și recunoașterea acestor competențe
--	---

Cum poate fi folosit?

Tinerii defavorizați în tranziția de la școală la mediul de muncă au adesea probleme în a găsi o ucenicie sau un loc de muncă, deoarece nu au rapoarte școlare sau nu au doar rapoarte școlare slabe. Cu toate acestea, mulți dintre ei au competențe dobândite non-formale care sunt la fel de importante pentru avansarea profesională. Ei pot proveni din domeniul profesional precum de exemplu un permis de stivuitor sau un permis de conducere, din zona socială (ex. munca voluntară pentru tineret / management de grup), din zona tehnică (cunostinte IT) sau din zona internațională (experiență internațională, cunoașterea de limbi străine). Când toate aceste competențe au fost analizate și descrise, ele îmbunătățesc oportunitățile de formare profesională și angajare.

Durată:

- 1 până la 2 întâlniri de consultație cu specialiști instruiți pentru a identifica și descrie abilitățile non-formale

În mod ideal, o altă programare pentru certificarea (certificarea formală) a competențelor

Materiale:

Diferite metode pot fi utilizate pentru a colecta cunoștințe și abilități non-formale, de exemplu, evaluarea competențelor, profilul competenței (de exemplu: TalentKompass NRW)

- ProfilPASS; www.profilpass-fuer-junge-menschen.de
- Test de competențe, e.g. HAMET

DIA-TRAIN – Unitate de diagnostic și formare pentru tinerii în tranziția de la școală la muncă

Lista competențelor non-formale

- **COMUNICARE:** inclusiv comunicarea scrisă, verbală și nonverbală. Este capacitatea de a vorbi/scrie/te comporta corespunzător cu persoana cu care vrei să comunici.
- **VORBITUL ÎN PUBLIC:** capacitatea de a vorbi clar și de a prezenta informația în mod eficient.
- **MUNCA ÎN ECHIPĂ:** capacitatea de a lucra cu ceilalți (prin împărțirea responsabilităților, comunicarea eficientă, delegarea activităților) pentru a atinge un scop comun.
- **MANAGEMENTUL TIMPULUI:** să poată îndeplini sarcinile într-un termen dat și să fii punctual.
- **LEADERSHIP:** chiar dacă persoana nu se află într-o poziție de conducere, este important să fie proactiv, să poată stabili obiective, să ia decizii și să prioritizeze activitățile.
- **FLEXIBILITATE:** este capacitatea de a fi dispus să se schimbe, de a putea înțelege diferite perspective și de a ajusta fluxul de lucru pe măsură ce nevoile se schimbă.

- **SKILLURI PERSONALE:** cuprinde abilitățile care le permit angajaților să interacționeze bine cu ceilalți la locul de muncă, cum ar fi gândirea creativă, inteligența emoțională și cunoașterea limitelor.
- **CAPACITATEA DE A ÎNVĂȚA (ÎNVAȚĂ SĂ ÎNVEȚI):** pe măsură ce cunoștințele de astăzi devin depășite în scurt timp, trebuie să fiți întotdeauna pregătiți și dispuși să învățați lucruri noi, mai ales dacă cerințele sunt cerute de locul de muncă.
- **REZILIENȚĂ:** capacitatea de a depăși obstacolele și eșecurile, rămânând concentrat pe obiectivele pe termen lung.
- **AGILITATE:** pentru a putea răspunde în mod corespunzător nevoilor de la locul de muncă.
- **COLABORARE:** capacitatea de a colabora, de a împărtăși cunoștințe și de a contribui la echipă
- **EMPATIE:** capacitatea de a vedea lucrurile din perspectiva altcuiva, prin înțelegerea emoțiilor și reacțiilor acestuia.
- **CREATIVITATE:** pentru a putea privi dincolo de prezent și a imagina posibilități viitoare.
- **REZOLVAREA PROBLEMELOR:** pentru a putea face față provocărilor pe cont propriu/ împreună cu membri eficienți ai unui grup.
- **NEGOCIERE:** pentru a putea atinge obiectivele în timp ce construiesc relații.
- **SKILL-URI LINGVISTICE ȘI INTERCULTURALE:** să se adapteze la colegii și partenerii de afaceri din alte țări și culturi în timpul antrenamentelor și muncii.
- **SKILL-URI IT ȘI MEDIA:** să utilizeze tehnologiile informației și comunicațiilor în scopuri de instruire – în special în perioadele de pandemie de COVID-19, când contactul în persoană este limitat.

A. FUNDAMENTARE TEORETICĂ

Educația formală include (cel puțin în Germania) doar certificatele finale de la școala generală și universitatea, precum și certificatele finale de formare profesională și educație ulterioară. Toate celelalte abilități dobândite și, de departe, cele mai multe dintre ele sunt dobândite în cursul vieții, sunt abilități non-formale și informale. Cu toate acestea, cunoștințele și abilitățile nu sunt adesea vizibile și, prin urmare, nu pot fi utilizate, de ex. pentru formare profesională și angajare.

Acesta este motivul pentru care trebuie găsite și aplicate proceduri pentru a colecta și descrie aceste competențe. Într-o etapă ulterioară, ca și competențele formale, acestea pot fi clasificate în cadrul național al calificărilor. Cu cadrul de referință „Cadrul european al calificărilor” (EQF), acest lucru facilitează comparabilitatea în întreaga Europă.

Pentru determinarea competențelor non-formale, pornim de la un concept larg de educație, care include transmiterea și dobândirea de cunoștințe și abilități, competențe și valori personale și sociale.

B. PROCES

Recunoașterea și evaluarea competențelor dobândite non-formal are loc în următoarele etape:

- a. Informarea și sfatuirea (despre competențe non-formale)
- b. Determinarea și identificarea competențelor non-formale (evaluarea competențelor)
- c. Documentarea și evaluarea competențelor non-formale (prin autoevaluare și evaluare externă)
- d. Validarea și certificarea competențelor non-formale (confirmare de către un organism/autoritate competent)

Întrebări reflexive:

- Ce persoane sau instituții sunt capabile să determine și să descrie competențele dobândite non-formal?

- Ce instituție (autoritate) este autorizată să certifice dobândirea competențelor dobândite non-formal (adică să elibereze o diplomă sau un certificat valabil)?
- După ce reglementări sau orientări pot fi clasificate competențele dobândite – și la ce nivel – în cadrul național de calificare respectiv?

Limitări:

Nu există persoane sau instituții adecvate sau nu există mijloace disponibile pentru a recunoaște și evalua competențele dobândite non-formal.

Resurse, referințe bibliografice & disponibilitate

Cele mai bune competențe de care profesioniștii au nevoie pentru succesul la locul de muncă <https://www.thebalancecareers.com/top-skills-every-professional-needs-to-have-4150386>

Cele mai importante 12 abilități de care aveți nevoie pentru a reuși la locul de muncă <https://www.forbes.com/sites/nataliapeart/2019/09/10/the-12-most-important-skills-you-need-to-succeed-at-work/?sh=174e2e51c6ab>

Top 20 de abilități de care aveți nevoie pentru a vă dezvolta cariera http://mystarjob.com/articles/story.aspx?file=/2013/6/22/mystarjob_careerguide/13226186&sec=mystarjob_caree

În Germania există deja unele proceduri pentru evaluarea și recunoașterea competențelor dobândite non-formal, e.g. “Valikom – Validierung informeller erworbenener Kompetenzen in der Berufsbildung” <https://www.bmbf.de/de/validierung-informell-erworbenener-kompetenzen-in-der-berufsbildung-valikom-11806.html>

Ca parte a activității OCDE „Recunoașterea învățării non-formale și informale”, un raport al Ministerului Federal al Educației (BMBF) este disponibil în Germania.: www.OECD.ORG/Germany/41679629.pdf

Asistența socială pentru tineret catolic din Germania, împreună cu alți parteneri, a publicat o lucrare cu probleme cheie privind recunoașterea abilităților dobândite non-formal și informal ale tinerilor: Rita Bergstein și

colab.: Kompetenzenjunger Menschen anerkennen – den Berufseinstiegsförderern (Recunoaște abilitățile tinerilor - promovează intrarea în carieră), Berlin 2016
www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/Eckpunkt Papier Juni 2016 final.pdf

Fundația Bertelsmann a elaborat o procedură pentru determinarea competențelor profesionale: “My skills – berufliche Kompetenzener kennen”
www.myskills.de

Există „Orientări europene pentru validarea învățării non-formale și informale” (2018): www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8610

Glosar:

Conform definițiilor OCDE:

- *Învățarea formală*: învățarea care are loc într-un context organizat și structurat (de exemplu, școală, formare profesională).
- *Învățare non-formală*: învățarea ca activitate planificată care are loc în afara sistemelor principale de educație sau formare, de ex. de asemenea, în asistență pentru tineret (social) / asistență profesională pentru tineret.
- *Învățarea informală*: are loc în viața de zi cu zi, la locul de muncă, în familie sau în timpul liber și, prin urmare, nu este întotdeauna intenționată.

Referința IO:	IO2
IO Lider:	P2: Centro San Viator
Titlu proiect:	The Employable Youth: It Works!
Acronim proiect:	It Works!
Proiect număr:	2019-1-DE02-KA202-006136

Editare:

Text:

Introducere:	Centro San Viator
Lucrul cu grupul:	The Inclusion Network
Competențe profesionale:	Piteå kommun
Tehnici de integrare:	Nevo Parudimos
Auto-reflectarea / Auto-evaluarea:	IEKEP
Comunicare:	Centro San Viator
Procesul de consiliere:	BAG KJS and YES Forum
Co-editare și design:	YES Forum

Toate link-urile au fost accesate la 17.08.2021



© 2021. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International.



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

Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene în cadrul Programului Erasmus+. Această publicație reflectă doar punctul de vedere al autorului, iar Comisia nu poate fi făcută responsabilă pentru orice utilizare ulterioară a informațiilor conținute în ea.