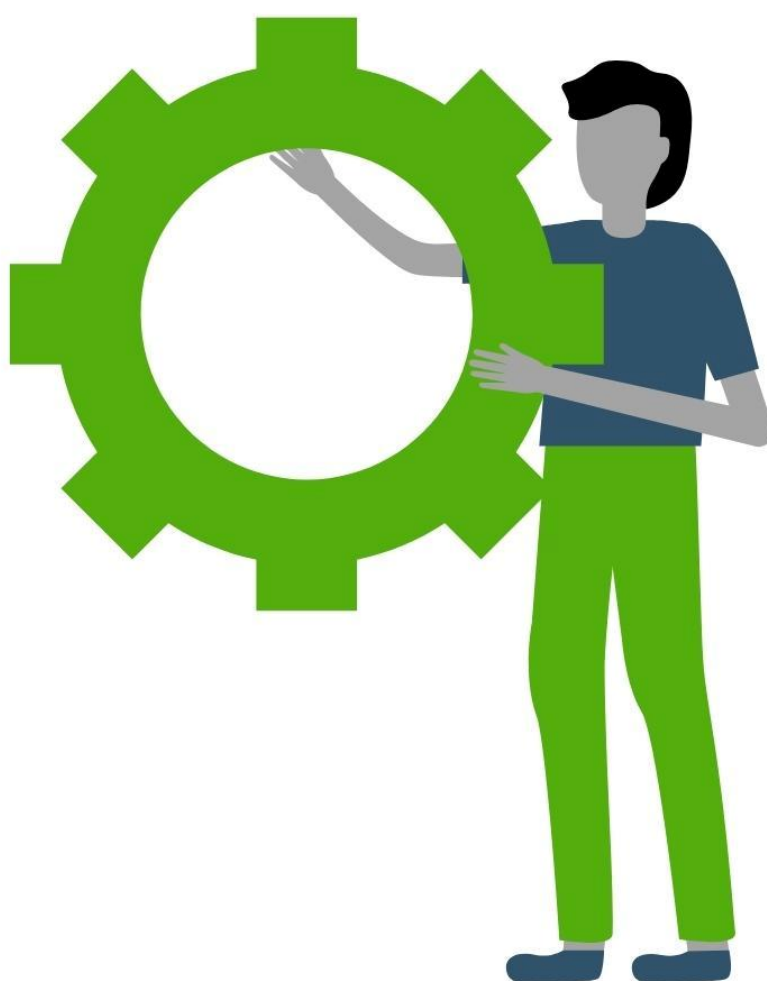


---

**IT WORKS!**

# ASSISTED TRAINING SCHEME



2019-1-DE02-KA202-00636



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

---

The Employable Youth

# CUPRINS

<b>Introducere .....</b>	<b>2</b>
<b>Provocari .....</b>	<b>3</b>
<b>Schema de formare asistată .....</b>	<b>4</b>
<b>I. Recrutarea participanților .....</b>	<b>5</b>
<b>II. Îmbunătățirea abilităților soft: Pregătirea participanților .....</b>	<b>6</b>
<b>III. Stagii/Locuri de munca .....</b>	<b>7</b>
<b>Concluzii .....</b>	<b>8</b>

# Introducere

Parteneri proiectului “The Employable Youth: It Works!” au lucrat continuu cu tineri din diferite medii. În munca noastră zilnică cu tinerii, am fost martorii dificultăților cu care se confruntă, în special, tinerii defavorizați atunci când intră într-un stagiu sau într-o schemă de formare.

Printre motivele pentru care un anumit grup de tineri se confruntă cu dificultăți în a găsi în primul rând un stagiu și în cele din urmă să primească o ofertă de muncă, se numără lipsa unei comunicări eficiente, a unei discipline constante și a atitudinii profesionale în mediul de lucru. Scopul nostru în proiectul „ItWorks!” a fost acela de a crea o intervenție concretă, rotunjită, sub forma unei scheme de formare, pentru a-i ajuta pe tinerii noștri participanți să depășească obstacolele comune observate în timpul lucrului nostru cu ei. O componentă centrală a intervenției noastre pilot este rolul de mediere al lucrătorului de tineret înainte, în timpul și după plasamente, pentru a reduce decalajele dintre stagiar și compania care oferă un plasament.

Scopul nostru a fost să obținem o înțelegere mai profundă a provocărilor cu care se confruntă tinerii dezavantajați în timpul schemelor de formare asistată, pentru a îmbunătăți învățarea la locul de muncă. Metoda folosită în acest proiect ne-a oferit perspective valoroase, care pot fi multiplicare și adaptate în mai multe contexte în context european.

Astfel, în acest raport, am adunat experiențele și feedback-ul dobândit în timpul implementării schemei de formare asistată. Tinerii s-au aflat în formare asistată și plasamente într-o serie de domenii (organizații partenere, structuri și rețea propriei, restaurante, hoteluri etc.). Pentru a colecta datele noastre, fiecare partener a format grupuri de consiliere și a realizat interviuri semi-structurate și structurate cu persoanele implicate în schemele de formare asistată: a) profesioniștii și formatorii de asistență socială pentru tineret care au îndrumat/srijinit tinerii, b) companiile care au oferit plasamente pentru tineri și c) tinerii care au participat la intervențiile pilot ale schemei de formare. Această procedură a fost implementată în perioada aprilie-august 2022. În plus, YES Forum a discutat despre experiențele dobândite și rezultatele proiectului într-un atelier de o zi, care a reunit profesioniști și experți în domeniul social și pentru tineret în mai 2022.

# Provocari

"ItWorks!" este un proiect care a fost planificat înainte de criza pandemiei de Covid-19; cu toate acestea, a fost implementat în principal în timpul pandemiei. Partenerii au fost nevoiți să facă față mai multor restricții în diferite moduri în țările lor de origine. Între timp, o mulțime de afaceri au fost nevoite să închidă, mulți muncitori au fost concediați și piața muncii se confrunta cu o criză fără precedent.

Fără îndoială, intervențiile pilot pe care le-am planificat în „ItWorks!” contextul proiectului s-a întâlnit și cu obstacole considerabile. Locurile limitate pentru stagii și dificultățile de comunicare cu companiile și angajatorii au fost printre problemele cu care s-au confruntat cel mai des partenerii. O provocare la fel de importantă a fost organizarea grupurilor consultative ale persoanelor implicate în schemele de formare asistată. Cu toate acestea, fie prin întâlniri de grup, fie prin întâlniri bilaterale (în funcție de regulile Covid-19 la acea vreme), partenerii au reușit să reunească profesioniști, angajatori și tineri care au testat metoda și au câștigat experiență practică în schemele de formare.

Un aspect semnificativ pe care partenerii au trebuit să-l ia în considerare în timpul implementării schemelor de formare asistată a fost faptul că infrastructurile naționale diferă. Cercetarea noastră de birou a evidențiat încă de la început modul în care fiecare țară se ocupă de angajabilitatea tinerilor, în general, și de schemele de formare asistată în special. Unele mecanisme naționale de ocupare a forței de muncă sunt mai experimentate și pregătite pentru a ghida tinerii în drumul lor către accesul pe piața muncii. Unele sisteme educaționale sunt mai bine orientate spre echiparea tinerilor cu abilități practice și abilități soft care să fie utilizate mai târziu în viața lor profesională. Și unele țări au mecanisme de adaptare mai bune și planuri testate îndelung pentru tinerii în afara educației, formării sau angajării. Cu siguranță, soluțiile universale nu pot fi implementate uniform peste tot. O schemă de formare asistată trebuie să fie maleabilă pentru a servi nevoilor fiecărui context național și nevoilor fiecărui participant.

# Schema de formare asistată

Metodologia dezvoltată și aplicată în acest proiect este descrisă în 5 pași principali:

1. Partenerii numesc inițial profesioniștii/consilierii pentru tineret și asistență socială care sunt „persoanele de referință” și responsabile pentru a ajuta tinerii participanți pe parcursul proiectului. Profesioniștii sunt instruiți pe [It Works! Handbook and Toolbox for Professionals](#), un manual care adună experiența organizațiilor noastre de lucru cu tinerii dezavantajați. Manualul constă într-un set de instrumente pentru dezvoltarea capacității curriculare pentru profesioniștii care lucrează cu tinerii, astfel încât să poată oferi context, sprijin și formare NEETs.
2. În urma recrutării participanților, profesioniștii de tineret au sesiuni de consultanță individuală cu tinerii. Scopurile, așteptările și nevoile fiecărui participant sunt clarificate și „soluțiile” adecvate sunt definite progresiv. Ca rezultat, un [Plan de suport individual](#) este dezvoltat ca bază pentru o planificare de sprijin de succes.
3. În următoarea etapă a proiectului, profesioniștii de tineret se concentrează pe livrarea [It Works! Instruire pentru tinerii participanți \(părți I, II, III\)](#). Acolo sunt echipați cu setul de competențe necesare pentru a intra cu succes pe piața muncii.
4. Prin medierea profesioniștilor de tineret, tinerilor se asigură [formarea și plasarea unui loc de muncă](#). Scopul principal este ca tinerii participanți să depășească dificultățile pe care organizațiile participante le-au observat atunci când un tânăr intră într-un nou loc de muncă. Proiectul oferă participanților oportunitatea de a învăța la locul de muncă și de a depăși dificultățile asociate adesea cu abilitățile lor slab dezvoltate.
5. Profesioniștii de tineret/persoanele de referință îndrumă constant participantul înainte, în timpul și după stagiul de formare. Practic, rolul lor este de a acționa ca mediatori și de a se asigura că învățarea la locul de muncă are loc conform planificării. Grupuri de consiliere cu companiile care găzduiesc tinerii participanți au loc în paralel, astfel încât feedback-ul să fie oferit stagiului/stagiului într-un mod reflexiv, educațional, care să permită îmbunătățiri.

Reflecțiile noastre cu privire la implementarea Schemei de Formare Asistată și interviurile Grupurilor Consultative au fost discutate cu toți partenerii. Rezultatele experienței noastre sunt prezentate mai jos, urmând cei trei pași majori pe care i-am parcurs, începând de la căutarea participanților potriviți la proiect și terminând cu evaluările ulterioare ale performanței lor.

## I. Recrutarea participanților

Toate organizațiile implicate în proiectul „ItWorks!” lucrează cu și pentru tineri din diferite medii dezavantajate din propria lor regiune și/sau țară. Fiecare organizație parteneră are un număr important de tineri cu care lucrează zilnic. În mod firesc, a fost o sursă de inspirație pentru noi să țintim în special grupul țintă specific.

Selecția participanților la proiect pentru majoritatea organizațiilor a fost deosebit de rapidă. Adesea, lucrătorii de tineret au avut deja contacte cu ei în cadrul proiectelor anterioare. De asemenea, partenerii noștri din Suedia și Germania au putut găsi tineri participanți care cooperează cu municipalitatea și prin centrul de locuri de muncă din comunitățile lor.

Cu toate acestea, acest lucru nu a fost cazul tuturor partenerilor. Chiar dacă aveau deja o rețea stabilită în cadrul lor local și național, grupul lor țintă nu era interesat să participe la o schemă de învățare. Potrivit partenerilor noștri din Grecia și România, a fost destul de dificil să găsim oameni care să facă un stagiu neplătit, având în vedere prioritățile lor la momentul respectiv. Pentru unii dintre acești tineri, prioritățile s-au schimbat complet către găsirea de soluții rapide care să „plătească facturile” pentru ei și familiile lor. După cum a spus un participant, „a învăța lucruri noi nu mai este o prioritate pentru mine”.

O altă observație interesantă în timpul procesului de recrutare a fost că au existat cereri de la tineri care în mod tradițional nu se potriveau profilului grupului țintă al partenerilor și, prin urmare, nu se puteau califica pentru participarea la proiect. Cu toate acestea, ne-a fost clar că obiectivele specifice ale proiectului pot fi interesante și pentru alte grupuri țintă. Pe de altă parte, participanții care s-au calificat în cele din urmă pentru intervențiile pilot au fost surprinși să audă despre însăși existența unor proiecte precum „ItWorks!”.

## II. Îmbunătățirea abilităților soft: Pregătirea participanților

Deși majoritatea profesioniștilor de tineret implicați în acest proiect au multa experiență legată de munca pentru tineret cu un anumit grup țintă, am asistat în general la o nevoie tot mai mare de îmbunătățire a cunoștințelor, instrumentelor și metodologiilor pentru toți profesioniștii din domeniu. Este de o importanță vitală să ne asigurăm că toți tinerii pot primi îndrumare de calitate în efortul lor de a accesa piața muncii. Toți profesioniștii implicați trebuie să depună eforturi pentru a oferi servicii eficiente pentru o angajare de succes pentru tinerii adulți, în special cei care provin din medii defavorizate. Astfel, profesioniștii de tineret și-au început munca dotându-se mai întâi cu instrumentele adecvate pentru etapele următoare ale proiectului.

Accentul a fost acum pe consolidarea abilităților soft ale tinerilor participanți. În această etapă au fost livrate un număr de unități de învățare. Partenerii erau deja familiarizați cu instrumentele și metodologiile existente utilizate în activitatea de tineret pentru a ajuta tinerii cu calificări slabe, care nu au educație și sunt departe de educația formală. În încercarea de a colecta contribuții valoroase și de a reduce decalajul din literatura existentă, ei au dezvoltat un modul bazat pe EQF cu privire la consolidarea abilităților de angajare pentru un anumit grup țintă. Participanții au trecut printr-o serie de activități, jocuri, ateliere și vizite de studiu. Printre aspectele abordate în timpul predării acestor unități de învățare a fost explorarea talentelor și intereselor, stabilirea de obiective și îmbunătățirea abilităților de luare a deciziilor, comunicarea verbală și non-verbală, comportamentul la locul de muncă etc.

În general, majoritatea partenerilor au fost de acord că unitățile de învățare au fost primite pozitiv de majoritatea tinerilor. După cum au subliniat lucrătorii de tineret IEKEP, a fost o oportunitate excelentă pentru participanți de a-și explora și realiza talentele și de a învăța cum să le folosească pentru a-și crea calea profesională. Mai mulți profesioniști au susținut, de asemenea, că, chiar și atunci când participanții au fost mai rezervați la început, ei păreau să aprecieze cu adevărat munca depusă acolo.

Cu toate acestea, ei au subliniat necesitatea de a adapta în consecință ghidurile și metodologiile produse pentru a se potrivi nevoilor și obiectivelor participanților. De exemplu, lucrătorii de tineret din Nevo Parudimos au format două grupuri diferite și au ajustat implementarea în consecință pentru a se potrivi cu abilitățile, interesele și vârsta participanților. Având în vedere mediul educațional al unor participanți, partenerii au considerat adesea că este mai potrivit să faciliteze discuțiile și să folosească elemente vizuale

și să nu lucreze cu adevărat pe documente scrise. A trebuit să se concentreze un efort suplimentar pentru a se asigura că limba nu reprezintă o barieră în calea înțelegerii și comunicării, în special pentru tinerii proveniți din imigranți.

Pentru majoritatea tinerilor profesioniști, furnizarea unităților de învățare privind abilitățile soft a fost o sarcină ușoară. Toți au experiență de lucru cu acest grup țintă și astfel știu cum să abordeze subiectul. Cu toate acestea, provocările sunt întotdeauna așteptate mai mult sau mai puțin atunci când lucrezi cu oameni. De exemplu, un feedback primit a fost că unii participanți au fost nesiguri cu privire la obiectivele și utilitatea activităților angajate în această etapă. În mod firesc, această atitudine ar opri întregul proces, deoarece profesioniștii de tineret trebuiau să dedice mai mult timp motivării și acordării de stimulente tinerilor.

### III. Stagii/Locuri de munca

Cel mai important pas pentru a asigura o învățare eficientă la locul de muncă pentru tineri a fost să le ofere stagii de formare asistată. Mai precis, partenerii au cuplat profesioniștii care lucrează cu tinerii defavorizați în etapele anterioare cu angajatorii și/sau personalul de resurse umane. Astfel, s-au construit încă de la început punți de comunicare și a fost creat un spațiu de învățare „protejat” pentru ca tinerii cursanți să se dezvolte personal și profesional.

După cum sa explicat deja în capitolul anterior, a fost inevitabil o provocare să găsești posturi de stagiu în companii, în primul rând. Totuși, la fel de provocator a fost pentru tinerii participanți să convină să facă stagii, deoarece acestea nu ar fi remunerate. Profesioniștii de tineret au făcut tot posibilul pentru a găsi soluții practice care să se potrivească nevoilor tuturor. Aceștia au oferit sprijin constant tinerilor participanți pe parcursul stagiilor lor, în timp ce unii parteneri au reușit să asigure, direct sau indirect, locuri de muncă pentru un număr considerabil de participanți.

Profesioniștii de tineret au păstrat un contact regulat cu participanții și angajatorii pe tot parcursul proiectului. După cum arată Pitea Kommun, s-au întâlnit inițial de mai multe ori înainte de stagiu, „pentru a asigura încredere, stabilitate și așteptări corecte atât de la stagiar, cât și de la profesionist”. Odată ce intervențiile pilot au început, majoritatea participanților au raportat că sunt mulțumiți de plasamentele lor. Interviuurile Nevo Parudimos cu tinerii cu privire la plasarea unui loc de muncă au evidențiat, de asemenea, că majoritatea tinerilor au fost pozitivi în feedback-ul lor. Chiar și atunci când au avut preocupări (de exemplu, programul de lucru, volumul de muncă etc.), ei au apreciat experiența de învățare și, în cazul particular, faptul că fac deja parte din piața muncii.



Majoritatea participanților au fost de acord că au simțit că, prin instruire și activitățile pregătitoare, și-au întărit abilitățile, le-au crescut încrederea și s-au simțit mai „angajabili”.

După cum au raportat majoritatea partenerilor, ei au constatat că angajatorii sunt mulțumiți de tinerii stagiați/lucrători. IEKEP a comentat că companiile au spus adesea că nu sunt familiarizate cu formarea oamenilor, așa că au considerat că schema de formare asistată este o idee grozavă în general. Rețeaua de incluziune a raportat că companiile sunt dispuse să se implice din nou în proiecte similare în viitor.

Mai rar, feedbackul angajatorilor nu a fost la fel de pozitiv. După cum a susținut BAG KJS, feedback-ul primit de tineri și companii a fost adesea diferit. Companiile au avut uneori feedback mai puțin pozitiv sau neutru, dar, în orice caz, constructiv pentru tineri. Pitea Kommun a evidențiat o observație extinsă în majoritatea mediilor de lucru: stagiarii au nevoie de timp pentru a învăța cum să lucreze și acest lucru ar trebui să aibă în vedere companiile atunci când sunt implicați în scheme de formare. De asemenea, au constatat că companiile ar putea fi implicate în continuare în etapele de pregătire, pentru a asigura rezultate mai bune la locul de muncă.

# Concluzii

Schema de formare asistată a fost, per total, un experiment de succes, care poate fi ajustat și adaptat în diferite contexte și cu diferite grupuri țintă. Manualele și ghidurile produse oferă o colecție de materiale adaptabile. În funcție de obiectivele, nevoile și așteptările fiecărui participant, lucrător de tineret și angajator, schema de formare asistată poate fi manipulată în consecință.

Lucrând cu tineri din medii dezavantajate, observația noastră de la început a fost că lucrătorii de tineret trebuie să meargă la grupul țintă. De obicei, este greu să ajungeți la tinerii dezavantajați prin platformele obișnuite de comunicare și astfel, contactul imediat și implicarea continuă cu comunitatea ne vor facilita întotdeauna munca. Cheia pentru furnizarea de servicii de calitate grupului nostru țintă este recunoașterea competențelor acestora, dar și să îi ajutăm să se adapteze la realitatea pieței muncii. Cu alte cuvinte, este esențial pentru ei să recunoască cât de valoroase sunt experiențele lor de viață și abilitățile dobândite până acum, dar să le ofere și un ajutor pentru a face un pas suplimentar și a depune mai mult efort în cultivarea acelor abilități care le lipsesc.

Feedback-ul colectat în această etapă a proiectului ne-a oferit perspective valoroase. Informații detaliate și recomandări sunt dezvoltate și pot fi găsite în [It Works! Orientări: Programul de formare asistată \(părțile I, II, III\)](#).

Referinta IO: IO4  
IO Lider: BAG KJS  
Titlul Proiectului: The Employable Youth: It Works!  
Acronimul Proiectului: It Works!  
Numarul Proiectului: 2019-1-DE02-KA202-006136

## Imprima

Această publicație a fost creată de toți partenerii de proiect: BAG KJS, Centro San Viator, IEKEP, The Inclusion Network, Piteå Kommun, Nevo Parudimos și YES Forum. Textul a fost scris de Iliana Petsa (YES Forum). Coeditarea și designul au fost realizate de YES Forum.

## Disclaimer

The Employable Youth: It Works! (Acordul de grant nr. 2019-1-DE02-KA202-006136) este un parteneriat strategic pentru educație și formare profesională finanțat prin programul Erasmus+ și coordonat de YES Forum. Pentru mai multe informații sau pentru a verifica celelalte rezultate intelectuale ale noastre, vă rugăm să vizitați site-ul web al proiectului (<https://yes-forum.eu/our-work/projects/it-works-the-employable-youth/>) sau să ne contactați direct. Conținutul acestui document este responsabilitatea exclusivă a partenerilor de proiect și nu poate fi considerat în niciun fel ca reflectând punctele de vedere ale Uniunii Europene. Imaginile utilizate sunt realizate de și sunt, prin urmare, proprietatea Forumului YES, respectiv partenerii săi de proiect. Utilizarea de către orice altă parte este interzisă.

## Data și anul

august 2022



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



This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.