



ip4j



SET DE INSTRUMENTE pentru orientare și consiliere în carieră



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

Ce este?

UN SET DE INSTRUMENTE pentru o ORIENTARE ȘI CONSILIERE mai eficientă PENTRU MIGRANȚI ȘI PENTRU PERSOANELE CU NIVEL SCĂZUT DE CALIFICARE, capabil să sprijine identificarea abilităților utile și selectarea celor mai bune trasee de carieră individuală, urmând nevoile reale ale pieței și angajarea.

Setul de instrumente este o resursă educațională deschisă GRATUITĂ integrată cu videoclipuri, link-uri web și instrumente.

Describe o abordare nouă în care se folosește creativitatea cu scopul de a sprijini educatorii pentru o mai bună orientare și îndrumare în carieră a migranților și persoanelor cu nivel scăzut de calificare.

În primul rând, este necesar să se faciliteze și să se deblocheze abilitățile formatorilor de a opera cu „mintea deschisă”, abilități care vor fi folosite pentru a ajuta și sprijini persoanele slab calificate și migranții să identifice și să aleagă o carieră personală mai bună.

Setul de instrumente va fi disponibil în 6 limbi diferite: engleză + limbile naționale ale tuturor partenerilor.

Acesta va fi compus din 4 capitole:

1. Practici de orientare și orientare în carieră din Europa
2. Orientare către carieră prin creativitate, metodologia creativă de rezolvare a problemelor și piese LEGO®
3. Metodologia de orientare în carieră pentru migranți și persoanele slab calificate (abordare, dificultăți și management)
4. CUM SE concepe și se folosește metodologia cu sfaturi practice și sugestii de implementare

TOOLKIT-ul va fi disponibil ca resursă educațională deschisă prin:

- PDF interactiv (va conține unele hyperlinkuri către site-uri web relevante, alte pagini din document și videoclipuri) în 6 limbi naționale diferite (engleză + cele naționale ale tuturor partenerilor)
- în format digital, publicat pe platforma ISSUU (o platformă online la nivel mondial care permite oricui să partajeze conținut digital cu 100 de milioane de vizitatori unici pe lună)
- în APP pentru dispozitive mobile.

Despre proiect

Suntem cinci organizații partenere din toată Europa - Germania, Italia, Islanda, România și Spania.

Scopul nostru este să vă oferim dumneavoastră, formatorilor sau educatorilor, instrumentele potrivite pentru a crea mediul potrivit pentru ca elevii dumneavoastră să prospere la clasă, dar mai important, pe piața muncii, după finalizarea cursurilor.

Rezultatele proiectului vor fi publicate ca OER în 6 limbi naționale europene diferite, cu un beneficiu evident în ceea ce privește diseminarea și exploatarea rezultatelor proiectului.

Cum se va desfășura:

- UN SET DE INSTRUMENTE pentru ORIENTARE ȘI CONSILIERE PENTRU MIGRANȚI ȘI PERSOANELE CU NIVEL SCĂZUT DE CALIFICARE pentru a identifica competențe utile și a selecta cele mai bune căi de carieră individuală, urmând nevoile reale ale pieței și de angajare.
- BROȘURI interactive concepute ca Resurse Educaționale Deschise despre nevoi reale ale pieței, cum ar fi Ajutor în Bucătărie, Grădărit și Îngrijirea peisagistică, Servicii de curățenie Artizanat și produse artistice.
- TUTORIALE VIDEO care conțin instrucțiuni clare și detaliate pe un canal de proiect YouTube.
- O aplicație pentru dispozitivele ANDROID pentru a permite accesul la materialele de instruire și, de asemenea, pentru cursanții mobili.
- O REȚEA DE EXPERȚI cu un nou profil, limitat la personalul partenerilor de proiect ca „Formator european inovator și practic pentru persoane cu nivel redus de calificare și migranți” recunoscut în cadrul sistemelor ECVET și EUROPASS.

In dex

Ce este?	2
Despre proiect	3
CAPITOLUL 1 – Practici de orientare și consiliere în carieră în Europa	5
1.1. Sisteme de orientare în carieră în țările proiectului - sursa Euroguidance	5
1.1.1. Sistemul de orientare în carieră în GERMANIA.....	5
1.1.2. Sistemul de orientare în carieră în ROMÂNIA	6
1.1.3. Sistemul de orientare în carieră în ITALIA	7
1.1.4. Sistem de orientare în carieră în SPANIA.....	8
1.1.5. Sistemul de orientare în carieră în ISLANDA.....	9
1.2. Cazuri de orientare în țările partenerilor de proiect	10
1.2.1. Cazuri din Germania	10
1.2.2. Cazuri din România.....	13
1.2.3. Cazuri din ITALIA.....	16
1.2.4. Cazuri din SPANIA.....	19
1.2.5. Cazuri din ISLANDA	24
CAPITOLUL 2 - Orientare în carieră cu creativitate, Metodologie de rezolvare creativă a problemelor și pieselor de LEGO®	29
2.1. Introducere.....	29
2.2. Metoda LEGO® SERIOUS PLAY®	29
2.3. O metodă inovatoare de orientare în carieră și dezvoltare profesională.....	32
CAPITOLUL 3 - Metodologia de orientare în carieră pentru migranți și persoanele slab calificate (abordare, dificultăți și management).	34
3.1 De ce este importantă o sesiune de consiliere în carieră?.....	34
3.2 Proces de consiliere și integrare profesională pe piața muncii din România	35
3.3 Descrierea postului pentru consilierii de studii și carieră din Islanda.....	42
3.4 Serviciu pentru calificări slabe și migranți în Islanda la MSS.....	43
CAPITOLUL 4 - CUM SE concepe și se folosește metodologia, cu sfaturi practice și sugestii de implementare	46
4.1 Metodologia de orientare în carieră – ROGEPA (România).....	46
4.2 Metodologia de orientare în carieră din MSS (Islanda)	49

CAPITOLUL 1 – Practici de orientare și consiliere în carieră în Europa

1.1. Sisteme de orientare în carieră în țările proiectului - sursa Euroguidance

Sursa: <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems>

1.1.1. Sistemul de orientare în carieră în GERMANIA



PREZENTARE GENERALĂ

Sistemul german de orientare oferă, în principiu, acces la servicii de orientare educațională și profesională pentru toți cetățenii în orice etapă a vieții lor – indiferent dacă sunt în perioada de studii sau formare, sunt angajați, șomeri sau caută educație continuă.

Furnizarea de servicii de orientare în carieră se bazează în mod tradițional pe distincția dintre orientarea educațională și orientarea profesională în sectorul formării profesionale și al ocupării forței de muncă.

Îndrumarea educațională cuprinde:

- Orientare și consiliere școlară,
- Îndrumări pe trasee educaționale,
- Serviciul psihologic școlar,
- Orientare profesională și în carieră de către Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă (FEA),
- Servicii de consiliere în învățământul superior (HE).

Orientarea profesională include:

- Plasament și consiliere în agențiile de ocupare a forței de muncă (EA)/Centrul de locuri de muncă locale,
- Orientare în carieră în FEA,
- Îndrumare educațională municipală,
- Centre de educație pentru adulți,
- Orientare în carieră în camere (de exemplu, comerț sau industrie) și
- Îndrumări de către furnizorii de formare continuă.

Mai multe detalii despre politici, servicii și practici, formare, cercetare și dezvoltare și etică sunt disponibile la:

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-germany>

1.1.2. Sistemul de orientare în carieră în ROMÂNIA



PREZENTARE GENERALĂ

Scopul orientării și consilierii în România este de a oferi intervenții personalizate de dezvoltare personală și de a facilita tranzițiile indivizilor între diferitele etape ale sistemului educațional și viața profesională. Configurația actuală a serviciilor de orientare și consiliere din România a fost creată în anii 1990, cu actualizări succesive ulterioare. Principalii furnizori ai acestor servicii sunt școlile, universitățile și birourile publice de ocupare a forței de muncă.

Serviciile de orientare sunt reglementate separat:

- **Serviciile de orientare în școli** sunt reglementate de Legea educației (1/2011) și de Ordinul Ministerului Educației nr. 5555/2011.
- Din 1997, Ministerul Educației a mandatat ca toate **instituțiile de învățământ superior** ar trebui să înființeze și să ofere servicii de îndrumare pentru studenți.
- **Orientare în angajarea publică birouri** este reglementată de Legea cu privire la șomaj și promovarea ocupării forței de muncă (2002).

Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții a urmărit extinderea serviciilor de orientare disponibile, în special pentru adulți, care în prezent au doar opțiunea de a accesa birourile publice de ocupare a forței de muncă. Peste 100 de centre de învățare pe tot parcursul vieții au fost preconizate a fi deschise până în 2020, cu îndrumări printre serviciile cheie care urmează să fie oferite.

Nu există un forum de orientare la nivel național, în acest moment (2019). Fiecare ramură a serviciilor de consiliere tinde să aibă propriul său drum de dezvoltare. Există întâlniri ocazionale între reprezentanții diferitelor servicii.

Există o inițiativă legislativă actuală care își propune să ofere un cadru global pentru serviciile de consiliere.

Mai multe detalii despre servicii și practici, formare, cercetare și dezvoltare și etică sunt disponibile la:

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-romania>

1.1.3. Sistemul de orientare în carieră în ITALIA



PREZENTARE GENERALĂ

Sistemul italian de orientare este alcătuit dintr-o gamă largă de furnizori de orientare publici și privați (furnizori VET, instituții de învățământ superior, consilii școlare regionale și camere de comerț pentru „noi veniți”), iar activitățile sunt furnizate în diferite contexte (educație, formare, angajare, comunitate), dar mai ales în sistemele educaționale și de angajare.

Cu referire la primul, pentru care este competent Ministerul Educației, Universității și Cercetării (MIUR), școlile joacă un rol central în procesele de orientare (de la 3 la 19 ani); promovează și implementează, fie în mod independent, fie în cooperare cu actori publici și privați, activități de orientare care vizează construirea și consolidarea competențelor specifice de orientare.

Sistemul de ocupare a forței de muncă intră parțial în subordinea Ministerului Muncii și Politicilor Sociale (MLPS), care definește liniile directoare generale pentru orientarea în carieră, și parțial în subordinea celor 21 de autorități regionale și provincii autonome, care sunt suverane în acest domeniu de politică. Drept urmare, autoritățile regionale și locale organizează și gestionează în mod autonom activități de orientare în carieră, care sunt desfășurate de o varietate de Servicii Publice de Ocupare a Forței de Muncă (PSE) - aproximativ 800 în toată țara - cum ar fi:

- centre de angajare
- centrele locale de orientare în carieră
- puncte de informare pentru tineret.

Multe agenții de formare profesională oferă, de asemenea, servicii de orientare pentru a ajuta tinerii să-și aleagă propriul parcurs educațional și să se integreze pe piața muncii.

În ceea ce privește sectorul privat, conform Legii recente de reformă a Camerelor de Comerț (25.11.2016), Camerelor de Comerț li se încredințează și funcții de orientare în carieră prin cooperare cu organisme publice și private competente.

Serviciile de orientare în carieră sunt, de asemenea, oferite în contexte de muncă atât de către angajatori, cât și de organizațiile sindicale. În sfârșit, recent înființată Agenția Națională pentru Politicile Pieței Muncii (ANPAL) coordonează rețeaua națională de servicii publice și private pentru politicile de ocupare a forței de muncă, iar sarcina acestora include consolidarea și modernizarea SPO și prin concentrarea pe îmbunătățirea calității serviciilor și a activităților de orientare.

Mai multe detalii despre politici, servicii și practici, formare, cercetare și dezvoltare și etică sunt disponibile la:

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-italy>

1.1.4. Sistem de orientare în carieră în SPANIA



PREZENTARE GENERALĂ

Sistemul de îndrumare spaniol oferă, în principiu, acces la servicii de orientare educațională și profesională pentru toți cetățenii în orice etapă a vieții lor – indiferent dacă sunt în perioada de studii sau formare, sunt angajați, șomeri sau în formare continuă. Deoarece Spania este o zonă extrem de descentralizată, diferite instituții și organizații ale guvernului central și ale comunităților autonome (regiuni) oferă îndrumări, după cum urmează:

- Sistem educațional
- Sistemul de angajare
- Parteneri sociali: Camere de Comerț, Organizații Patronale și Sindicate
- Organizații private

Euroguidance Spania oferă informații detaliate în Portalul oficial privind orientarea și EFP „[TodoFP](#)”, care face parte din pagina web a Ministerului Educației și Formării Profesionale.

- Îndrumare vocațională și profesională și profesională pot fi găsite [aici](#).
- Sunt oferite site-uri de orientare ale Comunităților Autonome [aici](#).

Legea educației „Legea organică 3/2020, din 29 decembrie, care modifică Legea organică 2/2006, din 3 mai, privind educația” (LOMLOE, decembrie 2020) stabilește legislația națională și definește **Îndrumarea ca drept al elevului**, fiind un factor de calitate educațional. „Îndrumarea educațională și profesională ca mijloc de a ajunge la o pregătire personalizată care să contribuie la o educație cuprinzătoare în cunoștințe, aptitudini și valori” este unul dintre principiile acestei legi.

Toate administrațiile regionale sunt obligate să ofere servicii și resurse specifice, inclusiv profesioniști de specialitate, pentru a asigura succesul școlar.

Mai multe detalii despre politici, servicii și practici, formare, cercetare și dezvoltare și etică sunt disponibile la:

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-spain>

1.1.5. Sistemul de orientare în carieră în ISLANDA



PREZENTARE GENERALĂ

Îndrumarea în Islanda a fost inițiată în cadrul sistemului școlar și a fost mult timp văzută în primul rând ca un instrument pentru a ajuta elevii să facă alegerile educaționale corecte. Speranța a fost că acest lucru va reduce abandonul ridicat atât din școlile generale și liceele, cât și din universități. Treptat, îndrumarea pentru adulți a crescut, în special orientarea pentru șomeri. În ultimii ani, cererea de dezvoltare a carierei pentru adulții angajați a fost domeniul care a crescut cel mai rapid, deoarece partenerii sociali simt nevoia unei abordări mai direcționate. De asemenea, a existat o cerere de îndrumare online, în special pentru persoanele cu educație formală limitată.

Îndrumarea a fost în cea mai mare parte responsabilitatea Ministerului Educației, Științei și Culturii, dar Ministerul Afacerilor Sociale a dezvoltat orientare profesională în cadrul Serviciilor Publice de Ocupare. Alți actori care au influențat dezvoltarea orientării sunt, de exemplu, autoritățile locale și experții în domeniul orientării, sindicatele, angajatorii și diverse asociații, cu Asociația islandeză de orientare educațională și profesională în prim-plan.

Divizarea afacerilor de orientare se bazează pe clienți diferiți, subiecte diferite, setări diferite și moduri diferite de finanțare. Nu există canale oficiale de cooperare între diferiți actori, dar majoritatea inovațiilor în domeniul orientării au avut loc atunci când ministerele, profesioniștii și partenerii sociali au combinat resurse.

Ministerul Educației, Științei și Culturii este responsabil de orientarea în sistemul de învățământ. Îndrumarea este integrată în Acts pentru fiecare nivel și, prin urmare, nu este văzută ca o unitate separată.

Direcția Muncii, care funcționează sub egida Ministerului Industriilor și Inovării, are responsabilitatea îndrumării șomerilor.

În Islanda nu a fost elaborată nicio politică de orientare pe tot parcursul vieții.

Mai multe detalii despre servicii și practici, instruire și etică sunt disponibile la:

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-iceland>

1.2. Cazuri de orientare în țările partenerilor de proiect

Colectate de parteneri.

1.2.1 Cazuri din Germania



CAZUL 1

- Unde?

Germania, oraș: Magdeburg

- Cine?

SBH Suedost GmbH Magdeburg

Este furnizorul local de formare pentru orientare în carieră.

Este o organizație recunoscută și acreditată pentru formarea personalului școlar de către Ministerul Educației din Germania, Agenția Națională a Muncii, se află în lista organizației înregistrate prin certificatul de calitate a serviciilor prestate de membri. CertQua și DIN ISO9000.

-abordare, metodologii, activitati, eficacitate, impact

SBH Südost promovează un nou tip de îndrumare în carieră, în special pentru cei cu calificare scăzută și migranți. Scopul orientării profesionale pentru imigranți (BOF) este de a integra în continuare cât mai mulți tineri migranți și de a le crește șansele de a obține o ucenicie!

Grup țintă: Oferta „Orientare profesională pentru imigranți” se adresează migranților care nu mai sunt obligați să frecventeze școala, refugiaților și solicitanților de azil, dar și persoanelor tolerate cu acces pe piața muncii.

Calificarea lingvistică B1 trebuie să fie prezentă.

Include:

Evaluarea adecvării în 5 domenii profesionale

1. Profesii metalice
2. Zonă verde
3. Curățarea clădirilor
4. Menaj, catering/servicii
5. Comerț/vânzări, depozit/logistică

Zile de atelier cu suport lingvistic, Predarea disciplinei și Faza de operare în companii din regiune.

Pe toată perioada, participanții beneficiază de sprijin prin proiect, masterat, formatori și lectori formați.

Zilele de atelier durează 9 săptămâni.

În zilele atelierului, participanții fac cunoștință cu diferite profesii. În cadrul atelierelor, aceștia sunt familiarizați cu sarcinile tipice ale locului de muncă și primesc pregătire lingvistică integrată săptămânal sau zilnic. O altă componentă este instruirea tehnică pentru o mai bună pregătire pentru școala profesională.

În faza de atelier, toți cei care participă la curs primesc prânzul gratuit.

Zilele de atelier sunt urmate de zilele de practică în companie, în cadrul cărora participanții cunosc viața de zi cu zi în companiile din regiune.

Faza de funcționare durează 4 săptămâni. Relațiile cu colegii și clienții servesc ca o extensie a abilităților lingvistice.

Sprijinul cuprinzător din partea suportului prin proiect și a asistenților sociali este garantat.

O atenție deosebită este acordată femeilor tinere. Ar trebui să le fie mai ușor să înceapă procesul de instruire. Cofinanțat de Ministerul Educației și Științei.



- linkuri, videoclipuri

Îndrumare în carieră BOF pentru migranți,

[Berufsorientierung für Zugewanderte – BOF — SBH \(stiftung-bildung-handwerk.de\)](https://www.stiftung-bildung-handwerk.de/berufsorientierung-fuer-zugewanderte-bof-sbh)

copie 29/05/2021 – www.sbh-suedost.de Exemple de evaluare

3 participanți au obținut un loc de muncă și un contract fix de muncă în 2020.

CAZUL 2

- Unde?

Germania, Oraș: Bad Salzungen , Magdeburg

- Cine?

SBH Suedost /Nordost GmbH Bad Salzungen, Magdeburg

Este furnizorul local de formare pentru orientare în carieră.

Este o organizație recunoscută și acreditată pentru formarea personalului școlii de către Ministerul German al Educației, Agenția Națională a Muncii. Se afla în lista organizației înscrisă prin certificatul de calitate a serviciilor prestate de membri. CertQua și DIN ISO9000.

-abordare, metodologii, activități, eficacitate,

Formarea profesională într-o unitate externă (BaE) integrativ este o formare profesională susținută socio-pedagogic, care, pe lângă calificarea practică și teoretică, promovează și competența profesională generală și dezvoltarea personală.

Scopul este trecerea la formarea în cadrul companiei. Ajutăm la rezolvarea problemelor personale și sociale și pregătim cursanții ca parte a planificării de sprijin individual pentru tranziția la formarea în cadrul companiei sau pentru ocuparea unui loc de muncă supus asigurării sociale după încheierea formării.

Instruirea se desfășoară în propriile noastre ateliere. Ca parte a etapelor de formare în cadrul companiei în companiile noastre de cooperare, cursanții aprofundează și consolidează cunoștințele și abilitățile pe care le-au dobândit. În lecțiile noastre de sprijin și de remediere, repetăm și aprofundăm conținutul teoretic și general al lecțiilor de la școala profesională și ne pregătim pentru munca la clasă. Pentru a asigura succesul instruirii, cursanții primesc și o pregătire completă pentru examen.

BaE _ integrativ se adresează adolescenților și tinerilor adulți fără pregătire profesională inițială, care au absolvit școala obligatorie și au nevoie de ajutor special pentru integrarea în procesul de formare și accesul pe piața muncii.

Vânzător

Comerciant cu amănuntul

Grefier de conducere de birou

Grefier de depozit

Specialist logistica depozit (m/f)

- linkuri, videoclipuri

<https://www.stiftung-bildung-handwerk.de/sbh-vor-ort/sbh-suedost/standorte-sbh-suedost/bad-salzburgen/berufsausbildung-in-ausserbetrieblichen-einrichtungen-bae-integrativ>

Interviu social ped. Doreena Lorenz, cum să vă înscrieți în formarea/procesul educațional profesional. [1 Exemplu în Magdeburg](#) (Faceți clic și urmați linkul către videoclip)

Condiție prealabilă, scop, premegător. Interviu realizat de Ralf Sachsenmaier mai 2021.

1.2.2 Cazuri din România



- Unde?

România

- Cine?

ROGEPA SRL - furnizor de servicii de formare profesională și consiliere și orientare pe piața muncii.

-abordare, metodologii, activități, eficacitate,

Ce servicii ofera?

Sprijinirea măsurilor pentru găsirea unui loc de muncă prin servicii de informare și consiliere profesională, dar și prin furnizarea de cursuri de formare (calificare, recalificare și/sau perfecționare).

Când?

An de an, prin proiectele pe care le implementăm, oferim atât servicii de informare și consiliere profesională, cât și cursuri de formare pentru diferite categorii de persoane: șomeri, persoane care sunt inactive pe piața muncii, persoane care doresc să-și îmbunătățească statutul pe piața muncii etc.

În perioada 2017-2020, în cadrul unui proiect implementat cu ajutorul fondurilor europene, au fost oferite servicii de informare, consiliere și orientare spre piață a unui număr de 308 adulți, cu vârste cuprinse între 16 și 64 de ani.

Consilierea și îndrumarea pe piața muncii au fost realizate de 3 psihologi, specializați în consiliere și orientare profesională, care au fost angajați pe perioadă determinată (pe durata proiectului) de către ROGEPA SRL.

Cum?

- Consilierea s-a făcut imediat după înregistrarea persoanei în grupul țintă, pe baza formularului de identificare a nevoii.
- Fiecare persoană a beneficiat de 20 de ore de consiliere individuală și 20 de sesiuni de consiliere de grup.
- Consilierea de grup a fost efectuată cu grupuri de 10-12 persoane.
- În cadrul întâlnirilor individuale, consilierul vocațional a ajutat beneficiarul să-și identifice aptitudinile și abilitățile personale, să conștientizeze ce aptitudini și

capacități profesionale au, care sunt valorile lor profesionale și ce anume îi motivează să se integreze pe piața muncii.

- De asemenea, în cadrul sesiunilor individuale de consiliere, beneficiarul este pregătit să participe la un interviu de angajare, să-și creeze CV-ul și să întocmească o scrisoare de intenție.
- În cadrul sesiunilor de consiliere de grup, sunt abordate aspecte precum: identificarea și gestionarea eficientă a emoțiilor lor, strategii de comunicare eficiente, creșterea motivației pentru accesul pe piața muncii, colaborarea cu colegii/șefii/subordonații cu „personalități puternice”, dezvoltarea stimei de sine etc.
- La finalul sesiunilor de consiliere, beneficiarul a primit recomandări cu privire la calificarea de care ar avea nevoie pentru a aplica pentru anumite locuri de muncă care îi sunt potrivite sau cu privire la oportunitatea de a începe propria afacere dacă persoana consiliată are abilități antreprenoriale.
- În funcție de rezultatul acestor sesiuni de consiliere (însoțite de fișe de consiliere, set de teste, interpretări, și profile psihologice rezultate în urma acestor teste), fiecare beneficiar a fost redirecționat către anumite activități ale proiectului care au fost relevante pentru el: cursuri de formare profesională în domenii solicitate pe piața muncii, ținându-se cont și urmărind profilul psihologic al persoanei consiliate.

Au fost urmați anumiți pași pentru realizarea acestei abordări de consiliere vocațională:

- Crearea unui profil pentru furnizarea de informații despre piața muncii și evoluția ocupațiilor.
- Completarea instrumentelor de evaluare a personalității și de autoevaluare pentru orientarea profesională.
- Crearea de instrumente pentru evaluarea abilităților, aptitudinilor și competențelor profesionale ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, cum ar fi un ghid de interviu, observație și chestionar.
- Crearea de instrumente pentru exersarea metodelor și tehnicilor de căutare a unui loc de muncă utilizate față în față și online.
- În plus, am lucrat cu o varietate de teste care sunt calibrate la nivelul populației din România: platforma CAS++ (Computerized Assessment Platform)

CAS++ este un software de testare psihologică - un produs de evaluare psihologică computerizată și/sau offline pentru adulți, care poate fi utilizat pentru evaluări individualizate, selecție și recrutare de personal sau consiliere în carieră.

Sistemul de evaluare CAS++ conține peste 50 de teste psihologice adaptate și calibrate populației din România, grupate în cinci categorii principale: Abilități cognitive, abilități noncognitive, Personalitate și atitudini, Emoții și comportamente (scale clinice), Interese și Valori. Unele teste pot fi efectuate doar online, în timp ce altele pot fi completate și în varianta creion-hârtie, psihologul introducând apoi datele pentru a obține punctajul automat.

Fiecare persoană care a făcut parte din grupul țintă al proiectului a beneficiat de:

- primirea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor (locuri vacante în evidența agenției de ocupare a forței de muncă; locuri de muncă vacante în baza de date a Sistemului Electronic de Mediere a Muncii - SEMM; ocupații/meserii/profesii cele mai solicitate pe piața muncii; condițiile impuse de angajatori; gama de servicii oferite de agenția de ocupare a forței de muncă).
- o evaluare a personalității și autoevaluare pentru orientare profesională.
- instruire în metodele și tehnicile utilizate în căutarea unui loc de muncă.
- orientare către un curs de calificare/recalificare/perfecționare profesională.

1.2.3 Cazuri din ITALIA



CAZUL 1

- unde ?

Italia

- cine ?

Associazione Nazionale Orientatori- ASNOR

Este Asociația Națională Italiană pentru orientare în carieră.

Este o organizație recunoscută și acreditată pentru formarea personalului școlar de către Ministerul Italian al Educației, Universității și Cercetării (MIUR). Se află în lista organizației înregistrate de Ministerul Dezvoltării Economice a Asociațiilor Profesionale care eliberează certificatul de calitate a serviciilor prestate de membri. ASNOR este, de asemenea, înregistrată în Registrul de Cercetare deținut de Ministerul Educației, Universității și Cercetării.

-abordare, metodologii, activități, eficacitate, impact

ASNOR promovează o nouă cultură a orientării în carieră, străduindu-se să se asigure că rolul profesional al ghidului de carieră este recunoscut.

L'Orientamento este revista online promovată de ASNOR pentru a răspândi cultura orientării în carieră în toate sectoarele: școală, universitate, muncă, contexte sociale și bunăstare.

Conține informații despre oportunitățile de formare, date despre piața muncii, ocupații și trasee de carieră; suport de orientare, sprijin pentru proiectarea și planificarea de formare și/sau proiect profesional; consiliere de orientare, unde ghidul de carieră, prin activarea unui proces de autoemancipare, oferă utilizatorului și suport psihologic, permițându-i să-și consolideze, să dezvolte și să-și pună în practică abilitățile.

L'Orientamento este util atât pentru tineri, cât și pentru educatorii profesioniști interesați de orientare în carieră și sprijin ocupațional.

Săptămânal sunt publicate mai multe articole despre subiecte actualizate și după stimularea unui organism internațional: Comitetul Tehnico-Științific alcătuit din personalități de prestigiu cultural și social relevant, provenite din sectorul academic și educațional, precum și din contexte instituționale și antreprenoriale. .

- linkuri, videoclipuri

<https://asnor.it/it-schede-2-orientamento>

l'Orientamento

IL MAGAZINE PER LA SCUOLA, L'UNIVERSITÀ E IL LAVORO

SCUOLA UNIVERSITÀ LAVORO BENESSERE

ACCEDI ALLA PIATTAFORMA



Si parla di: Didattica a distanza Concorsi e graduatorie scuola Mutamenti sociali Covid-19 Professione orientatore



Scuola

Scuola: l'educazione alla cittadinanza non è solo educazione civica

Educare alla cittadinanza, al rispetto delle regole, all'accoglienza e all'inclusione è un argomento di cui si discute molto in questo periodo di ...

190 4 minuti



copie 26/05/2021 – www.asnor.it

CAZUL 2

- Unde?

Italia și alte țări europene

- Cine?

Parteneriatul de proiect SAVE

-abordare, metodologii, activități, eficacitate,

Proiectul SAVE este un proiect finanțat prin Erasmus+ cu parteneri din Italia, Spania, Republica Cehă și Regatul Unit.

SAVE a avut ca scop proiectarea și validarea unui sistem inovator (conștientizare de sine, evaluare și modele de învățare personalizate, abordări și instrumente) pentru a preveni și a contrasta părăsirea timpurie a școlii și problemele NEET.

Pentru atingerea acestui obiectiv proiectul a abordat următoarele aspecte:

- implicarea și motivarea elevilor, prin implementarea unor instrumente eficiente de auto-conștientizare și evaluare și soluții incluzive de Învățare 2.0.
- îndrumarea formatorilor și abilitarea rolului de învățare, prin adoptarea de noi modele pedagogice bazate pe: autoevaluare, modele de învățare personalizate, portofolii digitale și medii îmbunătățite de tehnologie.
- receptivitatea școlii și a IFP, prin implementarea unei legături mai puternice între educație și piața muncii și prin valorificarea recunoașterii competențelor în cadrul portofoliului digital.

Obiectivele proiectului au fost atinse prin:

- realizarea unei analize transnaționale a nevoilor pe modele, practici și experiențe.
- adaptarea instrumentelor existente și dezvoltarea celor inovatoare, precum și a strategiilor și resurselor bazate pe principalele constatări ale scenariului.
- definirea modelului general SAVE în termeni de soluții îmbunătățite web care susțin modele de învățare personalizate și strategii de orientare bazate pe procese auto-premiat, motivate și active.
- dezvoltarea de resurse și instrumente ad-hoc atât pentru tineri (instrument de autoevaluare, portofoliu digital etc.), cât și pentru formatori (orientări și manual pentru formatori, resurse de învățare).
- validarea și reglarea fină a sistemului SAVE și a resurselor acestuia în 11 centre italiene și în fiecare țară parteneră (acțiune de pilotare).

În acțiunile de pilotare au fost implicați aproximativ 300 de tineri și 133 de formatori, a căror evaluare a reprezentat baza Recomandărilor care se adresează în prezent la trei niveluri: sistemul de educație și formare, profesioniști și tineri.

Rezultatele obținute sunt configurarea și implementarea unui sistem web integrat, destinat atât cursanților, cât și formatorilor care oferă un set de resurse de învățare și (auto)evaluare care sprijină procesul de învățare și dezvoltare ; recomandări strategice, o rețea îmbunătățită a partenerilor SAVE și acțiuni regulate de comunicare și diseminare.

- linkuri, videoclipuri

<http://save.ciofs-fp.org/>



1.2.4 Cazuri din SPANIA



[Inercia Digital](#) a contactat Andalusia Orientation și a avut o întâlnire față în față cu doi asistenți sociali. Serviciul Andaluz de Ocuparea Forței de Muncă pune la dispoziție solicitanților de locuri de muncă din Andaluzia o rețea completă de unități de orientare în carieră, consiliere în căutarea unui loc de muncă, plasare și sprijin, distribuite pe întreg teritoriul.

De preferință, serviciile Rețelei Andalusia Orienta se adresează acelor persoane care sunt înscrise ca șomeri în căutarea unui loc de muncă și, mai ales, acelor grupuri care au dificultăți mai mari în a se introduce pe piața muncii, cum este cazul șomerilor de lungă durată, persoane, persoane cu dizabilități, tineri, femei și grupuri expuse riscului de excluziune.

În cadrul Rețelei Andalusia Orienta, vă oferă un număr mare de servicii care se desfășoară individual sau în grupuri și țin cont de profilul utilizatorului și de nevoile acestuia. Astfel, în Rețeaua Andalusia Orienta veți găsi:

- Dezvoltarea Itinerarului dvs. de inserare personalizat
- Informații despre piața muncii
- Sfaturi privind tehnicile de căutare a unui loc de muncă
- Orientare la locul de muncă
- Sfaturi pentru autocunoaștere și poziționare pe piața muncii
- Acompaniament în căutarea unui loc de muncă
- Detectarea profilurilor antreprenoriale și a activității independente
- Autoorientare
- Managementul planurilor de acțiune individualizate pentru tineri

Deoarece nu au programe specifice legate de tema noastră, ne-au îndrumat către diferite instituții care lucrează foarte strâns cu ei. Cu alte cuvinte, atunci când migranți sau persoane slab calificate sunt însoțite de aceștia, dar au nevoie de mai mult ajutor, ei trimit la organizația potrivită în funcție de nevoile lor după ce au un interviu personal cu persoana respectivă.

Aceste organizații sunt Accem și Andalucía Acoge

CAZUL 1

- **Unde?** : Spania
- **Cine?** [Accem](#)

Accem este o organizație non-profit care lucrează pentru îmbunătățirea condițiilor de viață ale persoanelor aflate în situații vulnerabile. Ei apără drepturi, îndatoriri și șanse egale pentru toți oamenii, indiferent de originea, sexul, originea națională sau etnică, orientarea și identitatea sexuală, religie, opinie sau grup social.

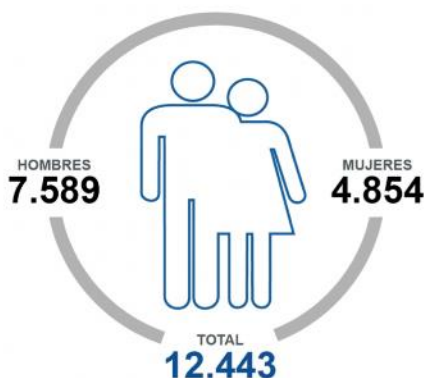
- **Abordare, metodologii, activități, eficacitate, impact**

În 2020, Accem a ajutat 12443 de migranți din diferite țări.

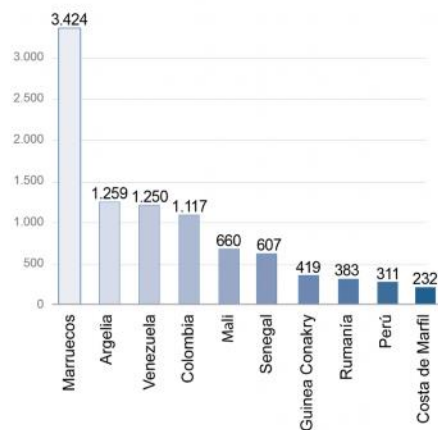


SOMOS HACEMOS CAMPAÑAS DECIMOS AGENDA COLABORA DONA

Personas inmigrantes atendidas por Accem en 2020



Personas inmigrantes atendidas por Accem en 2020 por nacionalidades



Au un proiect numit „ Siempre hay tiempo ”. La Accem se lucrează de la început pentru integrarea socială a imigranților. Și acea cale începe întotdeauna prin a face posibilă comunicarea: prin cunoașterea limbii.

Prin proiectul „Există întotdeauna timp”, Accem oferă cursuri de formare lingvistică și socioculturală care aduc studenții mai aproape de cunoașterea limbii, societății și culturii spaniole.

Sunt oferite trei tipuri de formare: față în față, mixtă sau la distanță, unde lucrează și cu module de formare legate de legislație, sănătate, locuințe, educație, resurse comunitare, participare socială, angajare și mediu. În societatea gazdă.

De asemenea, acest proiect este conceput și conceput pentru a facilita concilierea dintre viața profesională, personală și de familie a imigranților, prin adaptarea programelor și utilizarea tehnologiilor informației și comunicațiilor.

Din 2016, se oferă și un curs de cunoaștere constituțională și socioculturală a Spaniei, bazat pe conținuturile prezentate de Institutul Cervantes ca fiind de bază și necesare pentru obținerea naționalității spaniole. Pe parcursul anului, cursurile vor avea cinci ediții a câte opt săptămâni fiecare.

Acest program este finanțat de Ministerul Ocupării Forței de Muncă și Securității Sociale (MEYSS) și Fondul de Migrație și Integrare pentru Azil (FAMI).

Din păcate, proiectul s-a încheiat în 2020, dar am putut obține câteva informații legate de impact, eficacitate etc. Acesta este un rezumat al implementării și impactului proiectului:

Prezentăm un rezumat al reperelor cantitative ale proiectului de-a lungul acestor cinci ani.

„Siempre Hay Tiempo” a început în 2015 cu un singur curs pilot online pentru spaniolă ca a doua limbă. La cursul online, din care s-au desfășurat patru ediții, s-au înscris 137 de

persoane și în cele din urmă au participat 59. În întregul proiect au fost 150 de studenți (66 bărbați și 84 femei).

În anul următor, oferta online a fost extinsă: s-au adăugat un curs de limbă și cultură spaniolă și o cunoaștere constituțională și socioculturală a Spaniei.

În 2017 au fost 91 de bărbați și 122 de participanți la proiect (în total 213 persoane). Noutatea acestui apel a fost un curs online de spaniolă la nivel elementar, cu o durată de 150 de ore pe 15 săptămâni.

Cursurile 2017 și 2018 sunt cele pentru consolidarea proiectului: 255 au participat în 2018. Ca noutate, în 2018 a fost lansat un curs online pentru a ajuta la pregătirea examenului teoretic pentru permisul de conducere.

Anul 2019 a fost anul de consolidare a programului. La ea au participat 284 de persoane și peste 600 de persoane s-au înscris la cursurile online.

În 2020, anul pandemiei, a menținut oferta de formare, extinzând activitatea la cursuri online prin Meet. Pe lângă instruirea față în față, în 2020 au fost organizate 60 de cursuri online:

Prin platforma Moodle 20 de cursuri:

- 3 cursuri online de spaniolă de nivel inițial A1.
- 4 cursuri online de spaniolă la nivel pre-intermediar A2.
- 5 cursuri online de limba și cultura spaniolă de nivel B1.
- 4 cursuri online despre cunoștințele constituționale și socioculturale ale Spaniei.
- 4 cursuri online pentru examenul teoretic permis de conducere.
- Prin aplicația Google® Hangouts Meet:
- 4 cursuri prin videoconferință de spaniolă nivel A1
- 3 cursuri prin videoconferință de spaniolă nivel A1+
- 2 cursuri prin videoconferință de spaniolă nivel A2.
- 18 cursuri, tutoriale videoconferințe și activități online pentru pregătirea DELE A2.
- 7 cursuri prin videoconferință pentru pregătirea examenului CCSE.
- 3 cursuri prin videoconferință de nivel B1.
- 3 cursuri de videoconferință nivel B2.

Au fost realizate 104 tutoriale de alfabetizare digitală.

178 de persoane, 114 femei și 64 bărbați au participat la cursurile online ale platformei Moodle, la cursurile de videoconferință și la atelierile și tutorialele de alfabetizare digitală.

<https://siemprehaytiempo.accem.es>

<https://www.accem.es/formacion/una-experiencia-de-formacion-proyecto-siempre-hay-tiempo/>



Página Principal

Menú principal

 Anuncios de la página

Siempre hay tiempo.
Programa de conciliación de la vida formativa y personal. Herramientas para la residencia legal y la ciudadanía activa.

Navegación

- ▼ [Página Principal](#)
-  [Anuncios de la página](#)
- > [Cursos](#)

Portada



El proyecto Siempre Hay Tiempo ha llegado a su fin. Lamentamos comunicar que no tendrá continuidad en el año 2021.

Presentamos un resumen de los hitos cuantitativos del proyecto a lo largo de este lustro de andadura.

- Siempre Hay Tiempo comenzó en el año 2015 con un único curso piloto online de español como segunda lengua. En el curso online, del que se celebraron cuatro ediciones, se inscribieron 137 personas y finalmente llegaron a participar 59. En todo el proyecto fueron 150 los alumnos (66 hombres y 84 mujeres).
- Al año siguiente se amplió la oferta online: se sumaron un curso de lengua y cultura españolas y uno de conocimiento constitucional y sociocultural de España.

Platformă electronică (cursuri online)

CAZUL 2

- **Unde?** : Spania și alte țări europene
- **Cine?** [Andalucía Acoge](#)

Federația Andalucia Acoge s-a născut în 1991 pentru a oferi un răspuns mai eficient și mai cuprinzător la fenomenul incipient al imigrației și construirea unei societăți plurale și incluzive.

În prezent este alcătuită din 9 asociații care își desfășoară activitatea în 21 de centre din întreaga geografie andaluză și Melilla. Datorită eforturilor a aproximativ 400 de persoane - majoritatea voluntari - Federația deservește mii de oameni în fiecare an, lucrând în mod coordonat pentru a răspunde nevoilor principale ale imigranților care vin în asociațiile noastre. Prin echipe multidisciplinare, aceștia desfășoară asistență socială cuprinzătoare, intervin din mediarea interculturală și desfășoară acțiuni menite să promoveze construirea unei cetățenii mai deschise, mai active și mai participative.

- **Abordare, metodologii, activități, eficacitate, impact**

Proiectul „Sprijiniți-mă – Sprijinirea practicienilor pentru formarea migranților în UE” este cofinanțat de programul european Erasmus + al Uniunii Europene Cod proiect: 2019-1-FR 204-062901.

„Support Me” va oferi instrumente și manuale de îndrumare profesioniștilor și voluntarilor care lucrează în sfera socială cu migranții internaționali și solicitanții de azil.

Proiectul își propune să ofere informații și instrumente cheie care să ajute la consolidarea și îmbunătățirea acțiunilor care se desfășoară în prezent și, în special, să consolideze și să sprijine munca echipelor de lucru care au nevoie de mai multe informații, instruire sau ghiduri

de bază pentru a garanta oportunități mai bune pentru migranți . Într-un context de dezvoltare socială și comunitară.

În acest fel, se așteaptă să contribuie, pe de o parte, la o mai bună primire a migranților internaționali, un sprijin mai bun și la reducerea discriminării și, pe de altă parte, la consolidarea unei societăți coezive și unite.

Cerințele pe care proiectul Support Me le acoperă au fost identificate din nevoile exprimate de formatori și voluntari în timpul dezvoltării proiectului european DIME (2015-2018): „Dezvoltați un cadru de referință și module de formare pentru a promova incluziunea migranților”.

Parteneriate:

- Franța: Insup Formacion și AIFRISSS
- Grecia: Edra – Activități de cooperare socială pentru grupuri vulnerabile și IASIS
- Germania: Bupnet GmbH
- Italia: Programma Integra
- Spania: Universidad de Huelva și Federación Andalucía Acoge

Rezultate principale (disponibile în curând)

- Ghid de colectare a cunoștințelor structurate și a bunelor practici:

Acesta va sprijini profesioniștii, voluntarii și formatorii în dezvoltarea funcțiilor lor și în procesele de formare pentru echipele de lucru nou încorporate.

Ghidul va include informații și instrumente privind:

- Procese de migrație internațională
- Proiecte migratorii și procese psiho-emoționale personale
- Diversitatea culturală
- Dezvoltarea proceselor care îmbunătățesc acțiunile și bunăstarea migranților
- Metodologii didactice de lucru agil pentru a lucra individual sau în grup:
- Recunoașterea și sporirea diversității
 - Îngrijire și sprijin psiho-emoțional legat de procesul și proiectul migrației
 - Dezvoltarea în grup a proiectelor colective
 - O metodă pedagogică care permite profesioniștilor, formatorilor și personalului voluntar să faciliteze procesele de identificare a competențelor transversale semnificative dobândite de migranți în origine, tranzit și destinație.

http://www.supportme.insup.org/?page_id=205

<https://acoge.org/proyectos/>

1.2.5 Cazuri din ISLANDA



CAZUL 1

Titlu	Consiliere pentru studii și carieră pentru adulți în educație și muncă.
Loc	Islanda
Organizație/Instituție	Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum
Descriere	Sprijin în educație și muncă de la a fi un migrant cu competențe scăzute, cu barieră lingvistică, la o carieră de succes în studii și muncă.
Beneficii (ce s-a schimbat datorită acestui proiect și pentru cine)	Abilitarea migrantului cu competențe scăzute pentru studii și muncă
Link către www	https://www.mss.is/
Instrumente, materiale, videoclipuri	https://www.youtube.com/watch?v=bjj8dEe6G3k&t=190s (subtitrare)

Consilierea pentru studii și carieră este unul dintre principalii piloni ai muncii pe care MSS o face pentru clienții lor, sprijinindu-i în găsirea drumului, pentru muncă sau studii. Acest serviciu este gratuit.

Scopul principal al studiului și consilierii în carieră este de a întări conștientizarea indivizilor cu privire la talentele, atitudinile și interesele lor, pentru ca aceasta să se poată bucura de o carieră sau un studiu de succes.

Consilierii de studiu și de carieră oferă sfaturi privind obiceiurile de muncă și selectarea carierei și a căilor de studiu.

Servicii oferite:

Anchete de interes.

Examinează locul de muncă potrivit în funcție de interes și abilități. Persoana fie primește o confirmare a ceea ce a bănuț, fie își face o idee pentru o nouă carieră. Sondajele de interes se învârt în jurul mediului de lucru și a modului în care mediul se potrivește persoanei în cauză. Apoi locurile de muncă sunt examinate pe baza asta.

Informații despre studii și locuri de muncă.

Informații despre modul de evaluare a studiilor. Atât intern, cât și străin.

Curriculum vitae și scrisoare de intenție.

Persoanele fizice sunt sfătuite cum să procedeze înainte de a aplica pentru un loc de muncă. Validarea învățării informale.

Indivizii își obțin competențele din munca anterioară, hobby-uri și situații familiale evaluate și creditate de guvern. Tehnici de învățare și obiceiuri de învățare. Indivizii sunt învățați cum să mențină un portofoliu de studiu și să-și îmbunătățească obiceiurile de învățare.

Stabilirea obiectivelor:

Indivizii sunt sprijiniți să stabilească obiective realiste și oportune, care îi vor ajuta să avanseze către un destin pe care și-au creat-o.

Persoanele fizice primesc sprijin din partea consilierilor de studiu și de carieră în orice moment în timpul studiilor lor la MSS. Ei vor primi sprijin în timp ce își reevaluează oportunitățile de carieră și de studii.

Mulți oameni care lucrează în prezent vin la MSS pentru a studia sau pentru a se consolida pentru piața muncii. De asemenea, solicitanții de locuri de muncă se alătură MSS din același motiv și primesc sprijin suplimentar de la consilieri pentru a-și găsi drumul pe piața muncii. Mulți solicitanți de locuri de muncă sunt imigranți. Aceștia primesc sprijin în redactarea CV-ului, evaluare educațională despre piața muncii din Islanda, sprijin în învățarea limbii islandeze și găsirea de stagii în industria serviciilor, călătoriilor și pescuitului.

Algirdas Kasuliz a venit în Islanda în 2007 din Lituania ca muncitor în construcții. Studia la o academie de poliție din Lituania, dar a făcut o pauză de la școală pentru a câștiga bani în plus în străinătate. Lui Algirdas îi plăcea să fie în Islanda și el și soția sa aleg să locuiască acolo și să aibă astăzi doi copii.

Când băncile s-au prăbușit în 2008, Algirdas era șomer și se lupta cu dificultăți de limbă. A căutat ajutor de la un consilier în MSS pentru a-și consolida limba islandeză și a primit ajutor pentru a explora posibilitatea de a continua studii. A învățat islandeză și a fost ajutat să facă un CV și să aplice pentru studiile care îl interesau. Algirdas a mers la colegiul islandez de pescuit și a urmat un curs de doi ani, care a fost foarte util din cauza dificultăților sale lingvistice. Nu lucrase niciodată în prelucrarea peștelui, dar entuziasmul și hărnicia lui erau cu siguranță acolo. În acești doi ani, a studiat tehnologia Peștelui, care includea inginerie mecanică, căpitanie de nave mici și îngrijirea mașinilor din bărci mici și controlul calității. A căutat de lucru cu ajutorul școlii și a primit stagii plătite. S-a descurcat bine și a învățat mai mult islandeză și engleză pe lângă studii și muncă.

După pregătire pentru muncă și studii, a urmat un curs suplimentar de un an în managementul calității în industria alimentară și a fost angajat ca manager de calitate la una dintre cele mai mari companii de pescuit din Islanda. Are resurse umane și o mare responsabilitate pentru producție unde sunt în joc mulți bani. De asemenea, a învățat poloneză, pe care o folosește pe scară largă în comunicarea cu personalul.

Algirdas este un model grozav unde puteți obține rezultate excelente cu sârguință, muncă asiduă și sprijinul potrivit. Spune că nu s-a oprit deloc din studii și își propune să-și mărească studiile în management.



CAZUL 2

Funcționalitate și bunăstare

Titlu	Funcționalitate și bunăstare
Loc	Reykjanesbær
Organizație/Instituție	Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum
Descriere	Sprijin în educație și muncă de la a fi un migrant cu competențe scăzute, cu barieră lingvistică, la o carieră de succes în studii și muncă.
Beneficii (ce s-a schimbat datorită acestui proiect și pentru cine)	Împuternicirea migrantului cu competențe scăzute în studii și muncă.
Link către www	https://www.mss.is/
Instrumente, materiale, videoclipuri	https://www.ruv.is/sjonvarp/spila/landinn/29058/95h05p https://www.visir.is/k/96e45693-3e4a-4228-ba7e-3b9813939e83-1612120788001?fbclid=IwAR16PW6eQnOZVNC2AdH3d5nEbzOSjOSj-6Ef9H0788001

În orașul Reykjanesbær este un proiect de colaborare între Centrul pentru Învățare Permanentă din Suðurnes (MSS) și departamentul de bunăstare din Reykjanesbær. Proiectul se numește funcționalitate și bunăstare. Acesta este un proiect de trei luni care include activități care sunt menite să consolideze și mai mult persoanele care au fost în serviciile sociale de mult timp sau care se află în șomaj de lungă durată și să încurajeze acești indivizi să fie mai activi și să-și îngrijească bunăstare.

S-a folosit locuința Armatei Salvării și s-a dovedit a fi de succes să aibă acest grup marginal pe cont propriu și nu într-o instituție școlară tradițională în care sunt mulți elevi toată ziua, în fiecare zi.

MSS gestionează studiile și componentele de muncă se ocupă de calitatea predării, oferă profesori pe baza abilităților și cunoștințelor lor, se ocupă de toată organizația legată de studii și pune accent pe satisfacerea nevoilor și cerințelor tuturor celor care participă la acest proiect.

Reykjanesbær are un asistent social situat la sediul Armatei Salvării în fiecare zi lucrătoare, iar participanții au acces ușor la asistentul social. Potrivit asistentului social, ea a intervievat toți participanții și le-a evaluat abilitățile cu scale de evaluare pentru a estima unde trebuie să fie accentul pentru fiecare dintre participanți. Ea este, de asemenea, acolo pentru a ghida fiecare individ și pentru a ajuta cu orice are nevoie de ea. Având un acces atât de ușor la asistentul social, putem vedea că încep să aibă încredere în ea pentru lucrurile cele mai puțin probabile și sunt mai deschiși și mai pregătiți pentru discuții dificile, deoarece s-au familiarizat cu asistentul social, au început să se bazeze pe ea. și sunt recunoscători pentru ajutorul ei.

Participanții participă la curs patru zile pe săptămână, timp de două ore o dată. Înainte de prânz sosește primul grup, este un grup de aproximativ 15 femei, după-amiaza avem un alt grup, iar apoi avem în jur de 15 bărbați care urmează cursul. Toți participanții sunt persoane care au venit în Islanda ca solicitanți de azil și care locuiesc în Islanda de un an sau mai mult. Grupul de femei este format în mare parte din indivizi de origine arabă sau africană. Multe dintre aceste femei au fost izolate acasă sau cu activitate redusă sau deloc de-a lungul anilor. Grupul de bărbați a fost în mare parte puțin mai mic în această țară și sunt în principal de origine arabă sau africană.

Colaborarea cu Armata Salvării este în așa fel încât studenții să vină dimineața devreme înainte de începerea orei, să rămână până când următorul grup sosește în casă și să bea cafea și ceai, Armata Salvării oferă prânzul pentru grupuri, femeile iau masa după lecții, iar bărbații se pot prezenta mai devreme la curs pentru a putea lua masa înainte de începerea orei.

Subiectele proiectului:

Principalele subiecte pe care managerii de proiect și profesorii le-au subliniat sunt de exemplu:

Islanda este folosită în limba de zi cu zi, ei practică islandeza în diferite scenarii și se antrenează în vorbire, scris, ascultare și vorbire. Ei dobândesc, de asemenea, cunoștințe de bază despre gramatica islandeză pentru a putea forma corect propoziții.

Sociologia examinează modul în care sistemul de guvernare funcționează în Islanda, drepturile și obligațiile indivizilor și examinează ceea ce se întâmplă în societate acum – de exemplu, sărbătorile islandeze, vremea, cutremurele și erupțiile vulcanice.

Predare tehnică cu accent pe propriile dispozitive inteligente. Coaching unde scopul este autoexaminarea și auto-împunerea. Meșteșuguri în care se pune accent pe lucrul cu

lână islandeză, învățarea să tricoteze și croșetat, lucrul la proiecte de sculptură, fabricarea de bijuterii și vizitarea muzeelor de artă.

Educație pentru sănătate în care scopul este ameliorarea informațiilor despre serviciile care pot fi obținute de la instituțiile de îngrijire a sănătății, de exemplu, pentru a revizui importanța protecției copilului, a sănătății mintale și a îngrijirii medicale.

Consilierii de studiu și de carieră ajută participanții cu un CV și un portofoliu, de asemenea, îi îndrumă pe studenți pe drumul către următorul pas, care sperăm că este un loc de muncă sau un studiu. Excursii unde puteți vedea muzeul regional Reykjanesbær și muzeul muzicii, puteți vizita companiile din zonă și multe altele.

Obiectivele proiectului :

- Scopul proiectului este de a atrage participanții la mai multă activitate.
- Determinându-i să se gândească mai mult la bunăstarea lor.
- Pentru a-i încuraja să participe în societate.
- Scoateți-i din această izolare socială în care se află mulți oameni.
- Pentru a-i încuraja să aibă o relație bună și sănătoasă unul cu celălalt.
- Creșteți cunoștințele despre obiceiurile și tradițiile din Islanda și introduceți-le în obiceiurile și regulile scrise și nescrise din societatea islandeză.
- Creșterea interesului și cunoașterii zonei în care trăiesc
- Încurajează elevii să-și continue studiile și, sperăm, să-și găsească de lucru.
- Aduceți participanții să participe, să se distreze și să se distreze, să învețe lucruri noi, să-și deschidă mintea către noi cunoștințe și să-și facă prieteni.

Beneficiile proiectului:

- Ei sunt educați despre cultura și societatea din Islanda, așa că sperăm că au o mai bună înțelegere a societății islandeze.
- Ei devin mai conștienți de obiceiurile și regulile nescrise ale societății și, în acest proces, vor deveni o parte și mai mare a acesteia.
- Ei își întăresc prietenia unul cu celălalt; se întâlnesc în afara școlii și se bucură de prietenia acum întemeiată.
- Că vor fi mai receptivi să frecventeze mai multe cursuri și să aplice pentru un loc de muncă.



CAPITOLUL 2 - Orientare în carieră cu creativitate, Metodologie de rezolvare creativă a problemelor și pieselor de LEGO®.

2.1. Introducere

Mulți studenți, adesea deștepți, nu sunt capabili să se imagineze într-un loc de muncă viitor.

Conform cercetărilor efectuate de Comisia Europeană:

- Mulți oameni din Europa nu își găsesc de lucru, deoarece nu au abilitățile potrivite sau ocupă poziții care nu se potrivesc cu talentul lor. 30% dintre absolvenți ocupă posturi care nu necesită o calificare universitară.
- Pentru 40% dintre angajatorii europeni este greu să găsească oameni cu abilitățile de care au nevoie pentru a crește și a inova.

Sistemul educațional formal nu îi sprijină pe studenți să își concentreze mai bine viziunile de carieră. De fapt, educatorii (orice persoană care predă, ghidează sau facilitează tranziția de la educație și formare la muncă) ar trebui să ajute studentul, adultul și șomerul să-și găsească o viziune asupra unei cariere personale.

Este important să aveți grijă pentru că viziunea carierei trebuie să fie personală și trebuie ajutată și nu impusă sau îndreptată către punctul de vedere al educatorului.

Există sute de metodologii creative care pot fi folosite în acest context, chiar dacă cea mai promițătoare se bazează pe utilizarea creativității, a Metodologiei creative de rezolvare a problemelor și a pieselor LEGO®.

Metodologia pe care se bazează abordarea se numește LEGO® SERIOUS PLAY®.



2.2. Metoda LEGO® SERIOUS PLAY®

Originile: Metoda decurge dintr-o nevoie practică: de a-și defini identitatea și de a dezvolta o strategie coerentă.

Metoda LEGO® SERIOUS PLAY® este un proces facilitat de întâlnire, comunicare și rezolvare a problemelor în care participanții sunt conduși printr-o serie de întrebări, cercetând din ce în ce mai profund subiectul. Fiecare participant își construiește propriul model 3D LEGO® ca răspuns la întrebările facilitatorului, folosind elemente LEGO® special selectate. Aceste modele 3D servesc drept bază pentru discuțiile de grup, schimbul de cunoștințe, rezolvarea problemelor și luarea deciziilor ¹.

Mâinile sunt organul inteligenței.

Imaginația necesită acuratețe (M. Montessori)

Învățarea se întâmplă deosebit de bine atunci când creăm în mod activ ceva extern nouă.

(S. Papert)

Oamenii au o atitudine firească de a „se implica”: într-un context participativ și antrenant, gândurile și ideile pot fi exprimate liber, generând o nouă conștientizare și dezvoltă strategii și soluții comune.

Metoda LSP favorizează procesele de dezvoltare individuală și în echipă prin consolidarea abilităților de rezolvare a problemelor prin negociere, comunicare și procese de învățare prin cooperare.

În timpul unei întâlniri tradiționale, există o participare de 20% din partea participanților, în timp ce în timpul unei întâlniri LSP, există o participare de 100%.

Care sunt beneficiile metodei LSP?

- Participare mai mare
- Reflexii mai bune
- Mai multe idei
- Mai multă siguranță, implicare și pasiune
- Rezultate mai bune

PROCESUL CORE al metodei LSP?

- PROVOCARE
- CONSTRUCTIE
- DISTRIBUIRE
- REFLECȚIE
- METAFORĂ: metoda LSP folosește puterea incredibilă a metaforelor

Metoda LSP este instrumentul ideal atunci când:

- doriți să creșteți rentabilitatea investiției activităților de formare

¹ <https://www.lego.com/it-it/seriousplay>

- doriți să explorați diferite soluții pentru o problemă complexă
- doriți să planificați activități ad-hoc în care este important ca grupul să găsească rapid răspunsuri și/sau soluții la care să se angajeze imediat
- dorim să folosim o metodologie antrenantă și de impact, neutralizând scepticismul și abandonul preventiv
- vrei să depășești abordarea frontală care vede computerul și diapozitivele drept principalul instrument de învățare
- doriți să consolidați abilitățile personale și de grup prin stimularea capacității naturale de a învăța la maximum
- vrei să creezi un context „protejat” în care fiecare să se simtă liber să-și exprime ideile în mod constructiv, transformându-le în stimuli și oportunități pentru ceilalți
- dorim să încurajăm și să obținem participarea firească și a celor care sunt mai puțin înclinați spre implicare activă
- doriți să generați o asumare reală a responsabilităților individuale și în echipă, capabilă să garanteze o aliniere concretă

Eticheta și procesul LEGO® SERIOUS PLAY®

LSP OPEN SOURCE: În 2010, Grupul LEGO a decis să treacă de la o comunitate de tip privat la management open-source, publicând metodologia LSP sub o licență deschisă Creative Commons.

Pentru a aplica corect metoda LSP și a respecta valorile sale de bază, este necesar să se respecte regulile de conduită în timpul aplicării acesteia, culese în „Eticheta LSP” și cuprinse în documentul Open-Source: „Introducere în LEGO® SERIOUS PLAY®”

Este format din 7 reguli:

1. Facilitatorul lansează o provocare de construcție, stabilește intervalul de timp pentru construirea și ghidează procesul.
2. Modelul construit de participant este răspunsul dumneavoastră personal la provocare.
3. Nu există răspunsuri greșite: nu există un răspuns corect și fiecare are puncte de vedere diferite, toate corecte. Ceea ce contează nu este cum arată modelul, ci povestea lui spusă și împărtășită.
4. „Gândește cu mâinile”: dacă nu știi ce vrei să construiești, de multe ori este mai bine să începi pur și simplu să construiești. Facilitarea te poate încuraja și confirma că mâinile tale vor ghida procesul.
5. Ceea ce contează este semnificația dată de cei care au construit modelul - prin urmare întrebările celorlalți participanți vor fi întotdeauna despre model, istoria și sensul dat modelului și niciodată despre persoana care l-a construit.
6. „Ascultă cu ochii”: observă tiparele împărtășite - folosește sânii vizuali pentru a colecta și a înțelege și mai mult din ceea ce împărtășesc participanții.
7. Toată lumea participă pe tot parcursul desfășurării procesului.

2.3. O metodă inovatoare de orientare în carieră și dezvoltare profesională

Ar putea fi aplicată metodologia LEGO® SERIOUS PLAY® în alte contexte decât afacerea pentru care a fost concepută?

Metodologia este foarte flexibilă, dar nu în afara contextelor pentru care a fost concepută: afaceri și dezvoltare de produse și servicii.

În plus, în jurul metodologiei s-a dezvoltat o comunitate care este foarte activă în diseminare dar și în păstrarea valorii și conceptelor metodologiei.

Deci, nenumăratele avantaje ale metodologiei LSP ar trebui folosite, în versiunea Open-Source, ca bază pentru o abordare nou-nouță.

Noua metodologie folosește piese Lego® și beneficiile metodei LEGO® SERIOUS PLAY® dar cu o abordare și un scop complet diferit.

Metodologia a fost testată în mai multe proiecte-pilot în centre profesionale de formare profesională și de formare și în masterate postuniversitare cu rezultate excelente, în conformitate cu feedback-ul primit de la studenți și, de asemenea, de la personalul instituției VET.

Acum, însă, să analizăm în detaliu metoda care vizează facilitarea orientării în carieră și o viziune mai clară asupra posibilei dezvoltări personale și profesionale.

Ce este necesar pentru a facilita orientarea în carieră și o viziune mai clară asupra posibilei dezvoltări personale și profesionale?

Materialul necesar se bazează, desigur pe piesele de Lego® și se recomandă aceste seturi:

- setul standard LEGO® SERIOUS PLAY® Starter Kit - 2000414 Starter Kit
- o mulțime de piese diferite, poate cele conținute în seturile Lego® Classic



Abordarea metodologică

Metoda, așa cum era anticipat, se bazează pe metoda LEGO® SERIOUS PLAY® urmând 4 faze sau pași de bază:

- Faza 1 - provocarea: în acest caz, este vorba de crearea unei viziuni clare și a conștientizării de sine a parcursului profesional individual al fiecărui participant, datorită unui proces integrat de învățare, interacțiune, creștere competentă și datorită sinergiei și colaborarea cu alții.
- Faza 2 - construcție: face uz de mai mulți pași, pornind de la familiarizarea cu utilizarea pieselor, înțelegerea și învățarea folosirii metaforelor, construirea modelelor personale și, în final, conectarea cu modelele altora.
- Faza 3 - partajare: este împărtășită în toate fazele atelierului în care participanții învață să comunice pe modelul lor și să asculte contribuția celorlalți participanți.
- Faza 4 - reflecție: Prin întrebări și feedback cu privire la modelul sau modelele construite, participanții se reimmersează ca fiind construiți pentru a apărea cu noi semnificații și conținuturi.

Prin rolul de facilitator instruit, consilierul îndrumă participanții, cu întrebări puternice și provocatoare, pe o cale de conștientizare a drumului lor de dezvoltare profesională.

Procesul este următorul:

- Construiește un model care să-ți reprezinte LEGO® AVATAR.
- Construiește un model care să te reprezinte în timp ce faci ceva ce îți place, când te simți bine, de exemplu, în timpul liber.
- Construiește un model care să te reprezinte în timp ce faci ceva la care ești bun.
- Construiește un model care să te reprezinte în timp ce faci ceva pentru care ești plătit sau pentru care ai putea fi plătit.
- Construiește un model care să reprezinte NU pe tine, ci un viitor lucrător în domeniul tău care are succes sau va avea succes în următorii ani.

Modelele sunt prezentate colegilor și vor ajuta la identificarea elementelor relevante în traseul de carieră pentru participanți. Faceți clic pe fotografia din dreapta pentru a vedea [exemplul video !](#)



CAPITOLUL 3 - Metodologia de orientare în carieră pentru migranți și persoanele slab calificate (abordare, dificultăți și management).

3.1 De ce este importantă o sesiune de consiliere în carieră?

Îndrumarea eficientă în carieră vă oferă informații personalizate, imparțiale și sprijin pentru a lua decizii informate. Vă ajută să vă dezvoltați talentul și creativitatea, să înțelegeți importanța învățării continue și să aveți o abordare activă a pieței muncii. Pe măsură ce piața muncii devine mai complexă și se schimbă mai des, orientarea în carieră devine din ce în ce mai importantă pentru tine.

Consilierea în carieră este soluția pentru...

Evoluție tehnologică. Piața muncii este în continuă schimbare, unele locuri de muncă (care pot fi automatizate) dispar sau se schimbă radical, iar noi locuri de muncă și nevoia de noi competențe apar. Recalificarea și perfecționarea, bine planificate în sesiunile de consiliere în carieră, sunt văzute ca părți integrante ale vieții profesionale.

Șomajul. După pierderea unui loc de muncă, perioada de inactivitate poate fi demotivantă. Sesiunile de consiliere în carieră îți deschid perspectiva asupra învățării și căutării active de noi opțiuni de carieră, fiind mereu o sursă de motivație.

Mobilitate. Poate doriți să călătoriți și să găsiți locuri de muncă în destinația în care vă stabiliți. Consilierea în carieră vă va ajuta să vă stabiliți corect așteptările, urmărind piața muncii din zona aleasă și aplicați la joburile care vi se potrivesc.

Managementul carierei . Probabil că ți-ai schimbat stilul de lucru în ultimii doi ani, poate că lucrezi de la distanță sau hibrid și ai devenit mult mai responsabil pentru educația și formarea ta. O orientare eficientă în carieră vă oferă informații utile despre piața muncii și vă permite să învățați cum să vă gestionați cariera, ce cursuri sunt disponibile pentru dvs., cum să identificați locurile de muncă potrivite și cum să vă convingeți să meritați.

Sondajele europene, citate în raportul „Investing Career Guidance” (de către Comisia Europeană, OCDE, UNESCO) arată că majoritatea adulților recunosc orientarea în carieră ca fiind utilă pentru găsirea și alegerea cursurilor și locurilor de muncă potrivite, dar doar una din trei persoane caută consiliere în carieră. Servicii.

Știai asta...?

În fiecare an, unul din patru adulți europeni caută informații despre carieră, conform raportului „Investing Career Guidance” - realizat de Comisia Europeană, Fundația

Europeană de Formare, Centrul European pentru Dezvoltarea Formației Profesionale, OECD (Organizația pentru Cooperare Economică și Dezvoltare) și UNESCO. Același raport arată că activitățile de orientare în carieră au rezultate economice, educaționale și sociale pozitive pentru adulți.

3.2 Proces de consiliere și integrare profesională pe piața muncii din România

Procesul de consiliere vocațională începe cu o întâlnire între beneficiar și consilier. Acesta este momentul în care se stabilește relația dintre cei doi, se discută detaliile practice ale procesului de consiliere vocațională, se explorează situația actuală a beneficiarului și se determină modul în care cei doi vor colabora pentru atingerea obiectivelor convenite de comun acord.

Evaluarea beneficiarului și colectarea informațiilor

La prima întâlnire sau chiar mai devreme, consilierul vocațional trebuie să obțină informații cu privire la datele de contact ale beneficiarului: numele și prenumele, adresa, numărul de telefon, adresa de e-mail, vârsta, starea civilă, istoricul de sănătate și istoricul profesional. Dacă beneficiarul este angajat, pot fi solicitate și informații referitoare la numele și adresa angajatorului, numărul de telefon, pagina web.

Pentru îndeplinirea acestei acțiuni, este indicat să aveți un formular special conceput pentru preluarea acestor informații, formular care va fi completat după prima discuție cu beneficiarul.

Stabilirea scopurilor și a duratei procesului de consiliere

Imediat după ce avem un minim de informații despre beneficiar, trebuie să stabilim, foarte clar, aspectele legate de așteptările beneficiarului, modul în care se va desfășura acest proces, precum și forma în care va fi prestat serviciul de consiliere.

Pentru această întâlnire, consilierul trebuie să știe:

- ce l-a determinat pe beneficiar să utilizeze un astfel de serviciu?
- ce se așteaptă să obțină ca urmare a serviciului de consiliere?
- de unde vor ști că acest serviciu va da rezultate?
- cât de motivați sunt ei să urmeze acest proces?

- care sunt temerile lor cu privire la procesul de consiliere vocațională?

De asemenea, beneficiarul trebuie să cunoască:

- cât durează o sesiune de consiliere?
- câte sesiuni de consiliere vor fi necesare pentru atingerea obiectivelor propuse?
- care va fi frecvența acestor ședințe pe parcursul unei săptămâni sau unei luni?
- cât costă o ședință de consiliere (când serviciul nu este oferit gratuit) și cum se va face plata?
- care va fi tipul de sesiuni de consiliere (consiliere individuală, consiliere de grup sau ambele, într-o combinație benefică pentru atingerea obiectivelor propuse)?
- care vor fi informațiile care vor fi păstrate confidențiale?

Pentru o mai mare eficiență a procesului de consiliere se poate întocmi un contract care să cuprindă toate aceste aspecte enunțate anterior. Acest contract trebuie semnat atât de beneficiar, cât și de consilierul profesional.

Cunoașterea de sine a persoanei

După stabilirea relației care va exista între consilierul vocațional și beneficiar, precum și a aspectelor legate de structura și modul de organizare al întâlnirilor, procesul de consiliere va continua, în următoarele întâlniri, cu identificarea ideilor, gândurilor și sentimentele pe care beneficiarul le are despre sine pentru a-și cunoaște personalitatea.

În prima etapă a procesului de autocunoaștere, beneficiarul trebuie să identifice ceea ce *știe* și ce *poate face bine* .

Prin diverse teste care se aplică (CAS++, PsihoProfile), exerciții, dar și prin întrebări provocatoare, beneficiarul va putea structura informațiile pe care le deține despre personalitatea și obiectivele sale precum:

- înțelegerea abilităților, abilităților, abilităților și cunoștințelor cuiva.
- cunoscându-le punctele slabe și modalitățile de a le îmbunătăți.
- dezvoltarea unor atitudini pozitive față de sine .

A doua etapă a procesului de autocunoaștere va consta în identificarea dorințelor și aspirațiilor cuiva, adică beneficiarul va învăța să răspundă la întrebarea: Ce îmi place, ce mi-ar plăcea să fac?

Obiectivele urmărite în această etapă sunt:

- cunoașterea dorințelor și aspirațiilor cuiva.
- identificarea domeniilor de activitate în care se manifestă interese personale.
- proiectarea, pe termen scurt, mediu și lung, a aspirațiilor cuiva.
- corelarea aspirațiilor și dorințelor cu posibilitățile interne și externe de realizare a acestora.

Următorul pas pe care trebuie să-l facă beneficiarul în procesul de autocunoaștere se referă la identificarea valorilor care stau la baza modului în care acestea interacționează la nivel relațional sau acționează în contexte diferite. Aflarea răspunsului la întrebarea *Ce este important pentru mine?* va ajuta beneficiarul să:

- își cunoască atitudinile și sistemul de valori.
- își cunoască modul de a adera la un sistem autentic de valori.
- își dezvolte atitudini pozitive.

Atunci când beneficiarii pot identifica, cu ajutorul consilierului vocațional, care sunt abilitățile, aptitudinile pe care le au, care sunt dorințele și aspirațiile lor legate de un loc de muncă, care sunt valorile care stau la baza acțiunilor lor, vom putea vorbi despre o imagine pe care persoana și-a format-o despre sine. În această etapă, consilierul îl va ajuta pe beneficiar să unifice toate aceste trăsături pe care le-a descoperit despre persoană și personalitatea sa într-un întreg și să dea un răspuns la întrebarea: *Cine sunt eu?*

Răspunsul la această întrebare va oferi beneficiarului posibilitatea de a:

- cunoaște trăsăturile de personalitate ale acestora.
- identifica trăsăturile pozitive de personalitate, precum și modalitățile de a le cultiva.
- să-și întărească imaginea de sine.
- identifica trăsăturile temperamentale ale acestora și descoperi noi modalități de cultivare ale trăsăturilor pozitive.

Procesul complex de autocunoaștere poate fi completat cu exerciții menite să dezvolte motivația - componentă a psihicului uman care este necesară pentru parcurgerea unui parcurs vocațional, formularea și atingerea scopurilor profesionale, precum și găsirea și păstrarea unui loc de muncă.

Prin urmare, consilierul vocațional are responsabilitatea de a urma:

- dezvoltarea motivației interne prin stimularea curiozității cognitive.
- corelarea nevoilor personale cu dorința de a le satisface.
- atribuirea corectă a factorilor determinanți pentru succesul obținut sau pentru o situație soldată cu eșec.

După ce procesul de autocunoaștere a fost finalizat și beneficiarul are o imagine de sine corectă, prin identificarea aspectelor pozitive, dar și a celor negative ale personalității sale, următoarea etapă a consilierii vocaționale va consta în identificarea lumii profesiilor și ocupațiilor cerute de societatea actuală.

Identificarea lumii profesiilor și ocupațiilor

În prezent , piața muncii este în continuă schimbare, ocupațiile care erau foarte căutate în urmă cu 40-50 de ani nu-și mai au locul astăzi, iar cererea de muncă se îndreaptă către alte profesii sau ocupații noi, care s-au dezvoltat în ultimii ani.

Învățământul gimnazial românesc trasează cadre generale de orientare pe piața muncii, iar învățământul superior îi specializează pe absolvenți în foarte puține ocupații față de numărul mare de ocupații care se regăsesc grupate în nomenclatorul COR (Clasificarea Ocupațiilor din România). Când nu știi că există o anumită calificare sau ocupație sau când nu știi care sunt cerințele unui anumit loc de muncă, chiar dacă ai competențe specifice unui domeniu de activitate, acel job va rămâne inaccesibil.

În această etapă, consilierul vocațional îl va ajuta pe beneficiar să înțeleagă avantajele și dezavantajele oferite de diverse profesii, precum și să identifice și să conștientizeze cerințele și riscurile pe care profesiile pentru care se acordă consilierea și îndrumarea.

Principalele obiective care vor fi urmărite în cadrul sesiunilor de consiliere vocațională din această etapă sunt:

- identificarea meseriilor/profesiilor pe care beneficiarii le-ar putea practica prin aptitudinile lor.

- identificarea dificultăților pe care le poate întâmpina în dorința de a practica într-un anumit domeniu.
- corelarea dorințelor cuiva cu abilitățile și aptitudinile pe care le posedă.
- identificarea așteptărilor angajatorului de la angajat, dar și a așteptărilor angajatului față de angajator.

După trasarea profilului vocațional și după identificarea cerințelor specifice unui loc de muncă, rolul consilierului vocațional este de a se asigura că beneficiarul este pregătit să acceseze un anumit loc de muncă.

Traseul care trebuie parcurs de la dorința de a lucra într-un anumit domeniu profesional până la ocuparea unui loc de muncă necesită și o pregătire care uneori trebuie să fie asistată de un specialist.

Pregătirea pentru accesarea unui loc de muncă.

Scopul acestei etape a procesului de consiliere vocațională este de a învăța beneficiarul să își dezvolte planul de acces la un post vacant, prin asimilarea informațiilor necesare întocmirii documentelor ce trebuie elaborate.

Primul pas în accesarea unui loc de muncă este să știi *să identifici posturile vacante* . Consilierul vocațional va învăța beneficiarul unde și cum să identifice sursele care pot oferi informații despre locurile de muncă vacante, dar și cum să întocmească anunțurile de angajare.

Al doilea pas în accesarea unui loc de muncă constă în pregătirea documentelor necesare pentru a aplica pentru un post vacant: o scrisoare de prezentare, o scrisoare de intenție (motivare), CV. Consilierul vocațional îl poate sprijini pe beneficiar să întocmească aceste documente în funcție de trăsăturile de personalitate ale acestuia, nivelul de educație și pregătire sau experiența profesională.

Ultimul pas în pregătirea pentru postul dorit este elaborarea unei strategii de prezentare a unui interviu. Aspecte privind comunicarea verbală și nonverbală, informații despre locul de muncă, dar și despre instituția/compania care oferă acel loc de muncă, anticiparea eventualelor întrebări în timpul interviului și eventualele subiecte de discuție sunt doar câteva dintre elementele care trebuie pregătite înainte de întâlnirea cu posibilul angajator.

De cele mai multe ori, procesul de consiliere vocațională este finalizat în această etapă, când beneficiarul este pregătit să se integreze pe piața muncii și dispune de toate instrumentele necesare pentru acest demers.

În unele cazuri, beneficiarul dorește să continue relația de consiliere în scopul sprijinirii în scurta perioadă de după angajare.

Consiliere post-angajare

Rolul consilierului vocațional este și acela de a media relația dintre beneficiar și angajator, iar, după momentul angajării, acesta poate oferi consiliere ambelor părți și poate media conflictele care pot apărea la locul de muncă.

Beneficiarului îi este greu să se adapteze la noul statut profesional și social, iar, în acest caz, consilierul vocațional trebuie să-l motiveze să își păstreze locul de muncă.

Finalizarea procesului de consiliere profesională

Procesul de consiliere vocațională se finalizează atunci când obiectivele propuse au fost atinse sau când una dintre persoanele implicate în acest proces (consilierul vocațional sau beneficiarul) consideră că obiectivele propuse nu mai pot fi atinse.

Finalizarea procesului de consiliere se poate face prin analiza acestui proces, încercând să găsească răspunsul la întrebări precum:

- Ce a funcționat cel mai bine pentru dumneavoastră în acest proces de consiliere vocațională?
- Care este realizarea de care sunteți cel mai mulțumit?
- Ce schimbare din viața ta apreciezi cel mai mult?
- Care sunt cele mai importante schimbări care au avut loc în viața ta?
- Care sunt așteptările dvs. actuale?

1. ROGEPA-orientare și orientare în carieră – LINK către PDF



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

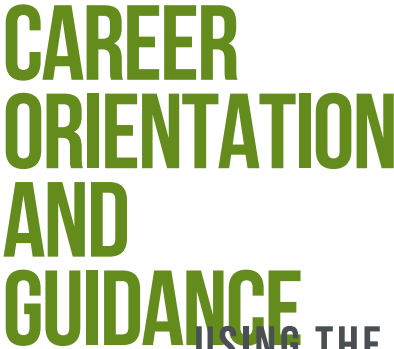




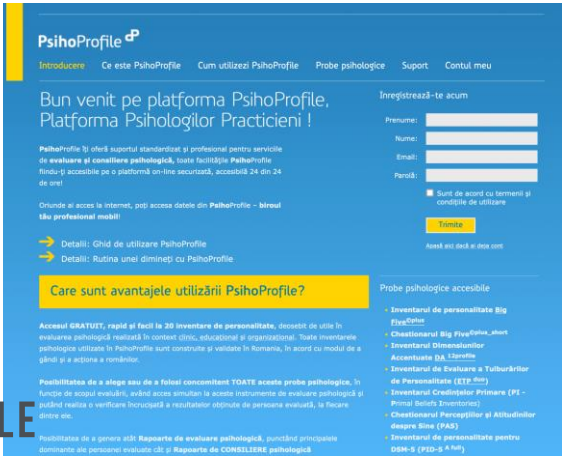
STEP
BY STEP



2. ROGEPA-orientare și orientare în carieră – LINK la PDF



USING THE
PSIHOPROFILE
PLATFORM



3. ROGEPA-orientare și orientare în carieră – LINK către VIDEO
4. ROGEPA-orientare și îndrumare în carieră– LINK către VIDEO
5. ROGEPA-orientare și îndrumare în carieră– LINK către VIDEO
6. ROGEPA-orientare și îndrumare în carieră– LINK către VIDEO
7. ROGEPA-orientare și îndrumare în carieră– LINK către VIDEO
8. ROGEPA-orientare și îndrumare în carieră– LINK către VIDEO

9. ROGEPA-orientare și orientare în carieră - LINK către PDF

THE REPORT

The results of the test are divided into multiple categories, depending on the type of test you chose.

For the psychological profile, the categories are:

- synthetic profile
- dominant traits
- facts analysis

2. Profil sintetic

3. Caracteristici dominante

4. Analiză pe factori

dominant traits

facts analysis

3.3 Descrierea postului pentru consilierii de studii și carieră din Islanda

Consilierii de studii și carieră lucrează în diferite părți ale societății, cum ar fi cu copiii și adolescenții din școlile primare și secundare. De asemenea, lucrează cu adulții la nivel universitar și în legătură cu continuarea educației, căutarea unui loc de muncă și reabilitarea pe piața muncii. Consilierii de studii și carieră lucrează și în activități educaționale și management în companii private. Devine din ce în ce mai comun ca consilierii de studii și carieră să lucreze independent.

Scopul principal al studiului și consilierii în carieră este de a crește gradul de conștientizare al indivizilor cu privire la talentele, atitudinile și interesele lor, astfel încât să se poată bucura și să se perfecționeze în studiile și munca lor. Consilierea este menită să le faciliteze oamenilor, la orice vârstă și în orice situație, să își realizeze punctele forte, abilitățile și interesul pentru a-i ajuta să decidă o direcție pentru studii și muncă.

Consilierii de studii și carieră pot, printre altele, să ajute oamenii cu:

- Identificarea interesului și conectarea cu studii și locuri de muncă, de exemplu, cu teste de interes.
- Cunoașterea punctelor forte și punctelor slabe și însușirea unor deprinderi care să le îmbunătățească și consolideze abilitățile.
- Stabilirea obiectivelor.

- Pregătirea pentru căutarea unui loc de muncă, CV, scrisoare de prezentare și asistență cu cererile de angajare.
- Căutarea oportunităților interesante de studiu sau alte activități de agrement.
- Îmbunătățirea metodelor de lucru și a tehnicilor de învățare, de exemplu, în ceea ce privește organizarea, gestionarea timpului, tehnicile de citire și luarea de note etc.
- Validarea competențelor reale.
- Consolidarea și împuternicirea indivizilor, prin creșterea nivelului încrederii în sine, a abilităților de comunicare, a muncii în echipă și alte abilități personale.
- Ajutarea persoanelor cu privire la problema personală care se află în domeniul în care lucrează consilierii de studii și carieră.
- Găsirea informațiilor despre oportunitățile de studiu și de angajare în Islanda și în străinătate.

Consilierea pentru studii și carieră este o profesie protejată legal în Islanda. O persoană care dorește să lucreze pe postul de consilier de studii și carieră trebuie să urmeze un program de master de doi ani la Universitatea din Islanda, care se încheie cu o diplomă de master (120ETC). La finalizarea studiilor, studenții pot solicita o licență pentru a lucra pe postul de consilier de studii și carieră.

3.4 Serviciu pentru calificări slabe și migranți în Islanda la MSS

MSS este un centru de învățare pe tot parcursul vieții din Suðurnes (Islanda) unde puteți accesa o gamă largă de servicii. Centrul angajează 9 manageri de proiect, patru angajați în departamentul de reabilitare, doi consilieri de studii și carieră și angajați în servicii de sprijin.

Servim diverse grupuri și indivizii pot veni la noi la MSS și pot primi ajutor de diferite tipuri. Funcțiile departamentului multicultural sunt multiple și variate, dar persoanele de origine străină vin pentru că doresc să studieze, să pregătească un CV și/sau o scrisoare de intenție și au nevoie de îndrumare cu privire la unde să caute un anumit serviciu și alte lucruri pe care le doresc. Cred și au avea încredere în noi. Departamentul multicultural organizează, de asemenea, cursuri de islandeză pentru imigranți și organizează cursuri de bază pentru a îmbunătăți abilitățile de bază, cum ar fi cititul și scrisul în islandeză.

Grupul de persoane de origine străină deservit de MSS s-a schimbat mult de-a lungul anilor, în urmă cu doi ani majoritatea studenților la studii islandeze erau polonezi, astăzi majoritatea

studentilor sunt refugiați/solicitanți de azil, care sunt în principal vorbitori de spaniolă, arabă și rusă. Scopul nostru este întotdeauna să oferim servicii excelente, iar dacă le putem oferi în limba lor maternă, acesta este un mare avantaj.

La MSS avem personal care vorbește rusă și spaniolă, așa că este facil procesul de înțelegere când vine vorba de acești oameni. Când avem persoane care nu vorbesc o limbă pe care o vorbește personalul MSS, folosim interpreți și servicii de interpretare. Cel mai bine se face cu acei indivizi care nu înțeleg engleza și au puține abilități lingvistice.

Reykjanesbær este o municipalitate de primire a solicitanților de protecție internațională, atunci când o persoană a primit o cerere aprobată și un număr de securitate socială, municipalitatea trimite informații despre persoană către Oficiul de șomaj. Lucrează foarte mult alături de MSS și trimit imigranții către MSS pentru studii și educație comunitară și îi trimit către un consilier de studii și carieră care îi poate ajuta să pregătească un CV și o scrisoare de intenție.

Există, așadar, diferite servicii care se desfășoară la MSS, în funcție de nevoia fiecăruia, dar indivizii care vin la noi provin din medii extrem de diferite, de la analfabeti până la persoane cu nivel ridicat de educație, cu experiență și abilități enorme.

De exemplu, există o familie destul de numeroasă în municipiu și o parte dintre ei studiază la MSS, dar vorbesc doar arabă, toți au peste douăzeci de ani, dar au în spate pușină sau deloc școală și nu au toate abilitățile atunci când vine să se stabilească în clasa de școală. Au puțină istorie sau experiență profesională, așa că este dificil să le găsești un loc de muncă. În plus, înțeleg puțin sau nimic în engleză, iar atunci când primesc e-mailuri sau mesaje text la telefon, le lipsesc abilitățile de citire și ortografie și, prin urmare, nu sunt capabili să înțeleagă. Familia în cauză are un consultant în municipiul în care locuiesc, iar acel consultant vorbește arabă, ceea ce reprezintă un mare avantaj pentru persoanele fizice să înțeleagă corect informațiile.

Ceea ce am făcut pentru familia în cauză este să obținem un profesor vorbitor de arabă care să îi învețe limba islandeză de bază, să-i determinăm să participe, i-am trimis un e-mail, am primit un interpret să-i sune și consilierul orașului i-a sunat să le amintească de curs. În ciuda faptului că toată lumea a ajutat, a fost dificil să-i faci pe oameni să vină la școală. În continuare, s-a decis să se înceapă cu un curs numit Citire și scriere în islandeză, este un curs de îmbunătățire a abilităților de bază în litere și cifre, de creștere a cunoștințelor de

bază despre expresii simple islandeze, de a afla cât mai mult despre societate, de a-i învăța să participe la școală, astfel încât să se adapteze pentru a intra în societate.

Răspunzând cu metode diferite de învățare, proiecte diferite și oportunități diverse, sperăm să-i facem să cunoască noțiuni despre societate, să-și consolideze poziția în Islanda. Ei învață despre țară și națiune, iar acest lucru îi va întări ca membri activi ai societății. Astfel, sperăm ca în viitor vor putea fi integrați pe piața forței de muncă din Islanda.

CAPITOLUL 4 - CUM SE concepe și se folosește metodologia, cu sfaturi practice și sugestii de implementare.

4.1 Metodologia de orientare în carieră – ROGEPA (România)

CADRUL GENERAL DE LUCRU:

Acest program este destinat persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile (migranți, persoane cu un nivel scăzut de educație), scopul programului este de a sprijini aceste persoane în eforturile lor de a-și dezvolta principalele abilități care sunt necesare pentru a obține un nou loc de muncă și pentru a fi ajutat să se integreze mai ușor într-o echipă de lucru.

Cu sprijinul unor echipe interdisciplinare, formate din psihologi, asistenți sociali, traducători etc, ne propunem să îmbunătățim dezvoltarea lor profesională.

PERIOADA DE DESFĂȘURARE: programul de dezvoltare a competențelor de muncă se va desfășura pe o perioadă de 12 ședințe, cu câte o ședință pe săptămână, de maximum două/săptămâni, cu o durată de aproximativ 1-2 ore; fiecare competență va fi dezvoltată prin exerciții și prin transmiterea unor informații teoretice în cadrul întâlnirilor.

TEMA PROGRAMULUI: tema abordată la fiecare întâlnire se poate baza pe activitățile descrise în acest program; se pot construi și alte activități, dacă respectă scopul și tematica programului care vizează dezvoltarea abilităților de muncă.

GRUP DE PARTICIPANȚI: participanții vor fi persoane vulnerabile, aflate în căutarea unui loc de muncă, grupul este format din maxim 8-10 persoane; activitățile se pot desfășura cu întregul grup sau, după caz, individual.

LIDER: conducătorul grupului va fi asistent social sau psiholog cu abilități de consiliere și orientare profesională pe piața muncii; acolo unde este nevoie, acest lider de grup va fi însoțit de un traducător/interpret care cunoaște limba persoanelor migrante integrate în grup.

Conducătorul va avea rolul de a formula cerințele pentru fiecare activitate individuală și de a asigura buna desfășurare a activităților implementate; de asemenea, liderul grupului are sarcina de a informa participanții despre scopul activităților din acea zi, precum și despre ziua și scopul următoarei întâlniri.

MATERIALE DE LUCRU: pentru fiecare activitate se vor pregăti materialele necesare pentru a asigura buna desfășurare a exercițiilor; aceste materiale vor respecta cerințele exprimate de către liderul grupului.

Acest program își propune să dezvolte următoarele abilități, prin atingerea obiectivelor aferente:

1. COMUNICAREA LA LOCUL DE MUNCĂ

Comunicarea la locul de muncă presupune utilizarea corectă a formelor de comunicare, atât în relațiile stabilite pe verticală cu șefii sau subalternii, cât și în relațiile stabilite orizontal cu colegii de echipă. De asemenea, această competență se referă la utilizarea unui limbaj de

specialitate și la asigurarea faptului că informațiile transmise sunt corecte, concise și operative.

OBIECTIVE GENERALE:

- să utilizeze corect forme de limbaj verbal, non-verbal și para-verbal.
- pentru a transmite informații corecte, concise și clare.
- decoda corect un mesaj adresat acestora.
- să respecte dreptul la opiniile altora.
- pentru a argumenta ideile prezentate.
- să folosească terminologia specializată.

2. LUCRU IN ECHIPĂ

Competența socială de a lucra în echipă presupune dobândirea și exersarea unui set de atitudini, abilități și cunoștințe care pot fi utilizate în diferite contexte sociale, pentru a-și asuma roluri prosoziale și pentru a îmbunătăți relațiile grup/echipă.

OBIECTIVE GENERALE:

- să înțeleagă noțiunile de grup/echipă.
- să respecte regulile grupului/echipei.
- să recunoască rolul pe care îl are în grup/echipă.
- să înțeleagă legătura dintre alegerea rolurilor și responsabilitatea individuală.

3. PLANIFICARE

Planificarea și organizarea activității cuiva includ cunoașterea sarcinilor, a gradului de dificultate și a timpului necesar pentru a le îndeplini. Această competență presupune dobândirea și exersarea abilităților de planificare a activităților pe intervale scurte și lungi de timp, în funcție de caracteristicile specifice fiecărei activități, având în vedere particularitățile resurselor necesare îndeplinirii sarcinilor.

OBIECTIVE GENERALE:

- pentru a identifica obiectivele de lucru.
- să stabilească succesiunea activităților și programul adecvat de finalizare a acestora.
- pentru a planifica activitățile de lucru, dar și timpul personal.
- pentru a identifica resursele, trebuie să îndeplinești o sarcină.

4. DEZVOLTARE PROFESIONALĂ

Competența socială de dezvoltare profesională presupune o permanentă autoevaluare pentru a asigura o pregătire adecvată, și pentru a-și îmbunătăți performanța profesională față de schimbările care apar continuu pe piața muncii sau în domeniul social.

OBIECTIVE GENERALE:

- pentru a determina zonele propriei vieți asupra cărora trebuie să-și îndrepte atenția.
- crearea unui plan de dezvoltare profesională continuă.

- stabiliți obiective de dezvoltare a carierei pe termen lung și stabiliți pașii care trebuie parcurși pentru atingerea acestor obiective.

5. ORGANIZAREA LOCULUI DE MUNCĂ

Competența de a-și organiza locul de muncă presupune amenajarea și dotarea locului de muncă în funcție de munca prestată și de activitatea zilnică, cu scopul creșterii eficienței.

OBIECTIVE GENERALE:

- să-și organizeze eficient locul de muncă pentru desfășurarea activității.
- să cunoască rolul lor în amenajarea locului de muncă și amplasarea instrumentelor.
- pentru a menține curățenia și ordinea la locul de muncă.
- pentru a îmbunătăți spațiul de lucru, din punct de vedere ergonomic.

6. MANAGEMENTUL STRESULUI

Capacitatea de a-ți controla nivelul de stres constă în dezvoltarea atitudinilor și comportamentelor adecvate pentru a-ți promova propria sănătate fizică și psihică. Această competență se bazează pe recunoașterea propriilor stări emoționale, cognitive și fiziologice și exercitarea controlului asupra acestor stări.

OBIECTIVE GENERALE:

- să recunoască reacțiile emoționale, cognitive și fiziologice determinate de stres.
- să recunoască rolul gândurilor și emoțiilor ca indicatori ai stresului sau a unei probleme care trebuie rezolvată.
- să elaboreze un plan de adaptare la stresul unei noi situații.

EXEMPLE DE ACTIVITĂȚI CARE POT FI DESFĂȘUATE ÎN PROCESUL DE CONSILIERE DE GRUP:

A. COMUNICAREA LA LOCUL DE MUNCĂ

Participanții trebuie să noteze în tabelul de mai jos persoana care trebuie să îndeplinească următoarele sarcini:

SARCINI	RESPONSABIL
CURĂȚI SPATIUL DE BIROURI	
UDAȚI PLANTELE ÎN BIROU	
PLANIFICAȚI SARCINILE PENTRU FIECARE MEMBRU DE ECHIPĂ	
CURĂȚAȚI ȘI PĂSTRAȚI CORECT CURSELE	
ASCULȚI CÂND ESTE O PROBLEMĂ LA REALIZAREA UNUI PRODUS	
INTERVENȚII CAND SE IVEȘTE VREUN CONFLICT LA NIVEL DE GRUP	

B. LUCRU IN ECHIPĂ

Participanții vor spune care sunt așteptările lor de la un loc de muncă viitor, referindu-se la:

- așteptări de la șef (comportament verbal și non-verbal, recompense, modul de raportare la relația de colaborare etc.).
- așteptări cu privire la amplasarea activității: mobilier, culori, echipamente, utilaje etc.
- așteptări de la colegi: poziția în cadrul grupului, ajutorul primit pentru îndeplinirea sarcinilor etc.
- așteptări privind sarcinile de lucru: dificultate, respectarea termenelor de lucru, sprijin primit de la colegii de echipă etc.

C. PLANIFICARE

Gândiți-vă la activitățile pe care trebuie să le faceți în perioada următoare (măine, săptămâna aceasta) și atribuiți un număr, în funcție de gradul de urgență, astfel:

- **urgent** , trebuie făcută cât mai curând posibil – 1.
- **important** , nu poate fi amânat mai mult de o zi – 2.
- **moderată** , poate fi amânată pentru câteva zile – 3.
- **scăzut** , poate fi amânat pentru săptămâna viitoare – 4.
- **time killer** , nu trebuie făcut, dar este încă programat – 5.

4.2 Metodologia de orientare în carieră din MSS (Islanda)

Metodologia studiului și a consilierilor de carieră la MSS

Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum (MSS) este un centru de învățare pe tot parcursul vieții pentru persoane cu vârsta de 18 ani și peste, cu nivel redus de educație sau educație nonformală. Ne străduim să servim tuturor acelor persoane care vin la noi în căutare de educație, consiliere sau din alte motive. Dacă nu putem oferi asistența de care au nevoie indivizii, îi ajutăm să găsească persoana sau organizația potrivită cu care să fie în contact și cu care să vorbească. O parte din ce în ce mai mare a grupului țintă MSS este reprezentată de persoane de origine străină. Oferim o gamă largă de selecții de consiliere și studii special concepute pentru acel grup.

Avem doi consilieri de studiu și carieră cu normă întreagă care lucrează la MSS. Ei au grijă de persoanele care studiază, precum și de orice altă persoană care caută îndrumarea lor. Consilierii intră în cursuri și trasee de studiu pentru a se prezenta și pentru a oferi oportunități și răspunsuri la întrebările solicitanților. Interpreții sunt adesea incluși pentru a ajuta la comunicare atunci când este necesar și când sunt solicitate serviciile acestora.

Pentru a intra în contact cu consilierii de studii și carieră de la MSS, puteți face o programare sau pur și simplu vă puteți prezenta. Dacă consilierul nu poate să vă asiste în acel moment, va fi găsit un alt moment mai potrivit, care se potrivește atât consilierilor de orientare, cât și

persoanei care trebuie să vorbească cu consilierul. Consilierii asistă toate persoanele în mod gratuit și dacă indivizii studiază cu noi la MSS sau nu.

Când indivizii vin pentru prima dată la un consilier, se efectuează un scurt interviu legat de așteptările și interesele indivizilor pentru a identifica nevoia de consiliere. Dacă o persoană este imigrantă și nu are abilitățile lingvistice necesare pentru a trăi în Islanda. Apoi, persoana în cauză este încurajată să studieze islandeza sau să parcurgă alt curs pe care îl oferim, de exemplu în engleză sau poloneză. În cazul în care o persoană care are abilități lingvistice bune și poate participa la învățământul general, dar are abilități scăzute, se efectuează un interviu pentru a-și explora punctele forte, educația anterioară și experiența, precum și domeniul de interes, astfel încât să poată fi corelate împreună. Se va identifica un parcurs de studiu adecvat, indiferent dacă este în MSS sau în altă parte.

Pentru a facilita procesul de muncă asociat cu primirea imigranților, există diferite opțiuni disponibile. În cazul unei persoane care nu poate să se facă înțeleasă în limba vorbită de angajații MSS, se oferă pentru prima dată interpretariat. Angajații depun eforturi pentru a comunica și folosesc adesea „google translate” sau alte instrumente similare pentru a ajuta atunci când este cazul.

Consilierii de studiu și carieră de la MSS au creat o „trusă de instrumente” în format Padlet în care pot pune cât mai multe informații într-un singur loc pentru a facilita consilierea. Există o varietate de informații care sunt utile imigranților, iar experiența i-a învățat pe consilieri că aceste informații sunt cel mai adesea căutate.

Padlet-ul este o platformă de lucru care este încă în curs de formatare și ar trebui actualizată în mod regulat. Acolo puteți căuta cu ușurință material specializat pentru a indica oportunități de studii și angajare.

În primul interviu cu un consilier, persoana în cauză este întrebată despre așteptările sale față de consiliere și despre scopul. În curând devine clar dacă se caută asistență în găsirea de noi oportunități de muncă și/sau educație. Totodată, se examinează antecedentele fiecărei persoane în cauză, atât la studii, cât și la locul de muncă.

Mulți oameni doresc să-și consolideze abilitățile lingvistice în islandeză și engleză. Un număr considerabil de persoane din consiliere aleg, de asemenea, să se consolideze în tehnologia informației, printre altele pentru a putea profita de diversele surse de informații disponibile. Departamentul islandez al MSS oferă o evaluare a poziției, astfel încât potențialii studenți să poată fi clasificați în funcție de abilitățile lor în studiile lor, iar acest lucru a avut succes.

Exemple de imigranți care au solicitat consiliere:

O tânără de douăzeci și cinci de ani a venit în Islanda ca o copilă de 10 ani, face parte dintr-o familie care fugea din patria ei sfâșiată de război. S-a luptat cu consecințele unei copilării dificile. Ea a venit la consilierii de la MSS și a primit sprijin și sfaturi. După un interviu, ea a fost supusă unei evaluări a competenței generale și a primit o analiză a punctelor sale forte și a factorilor de care avea nevoie pentru a se întări. Ea a visat să obțină o educație aici, în Islanda. Cu supraveghere și asistență, ea a absolvit liceul și studiază la universitate. În timp

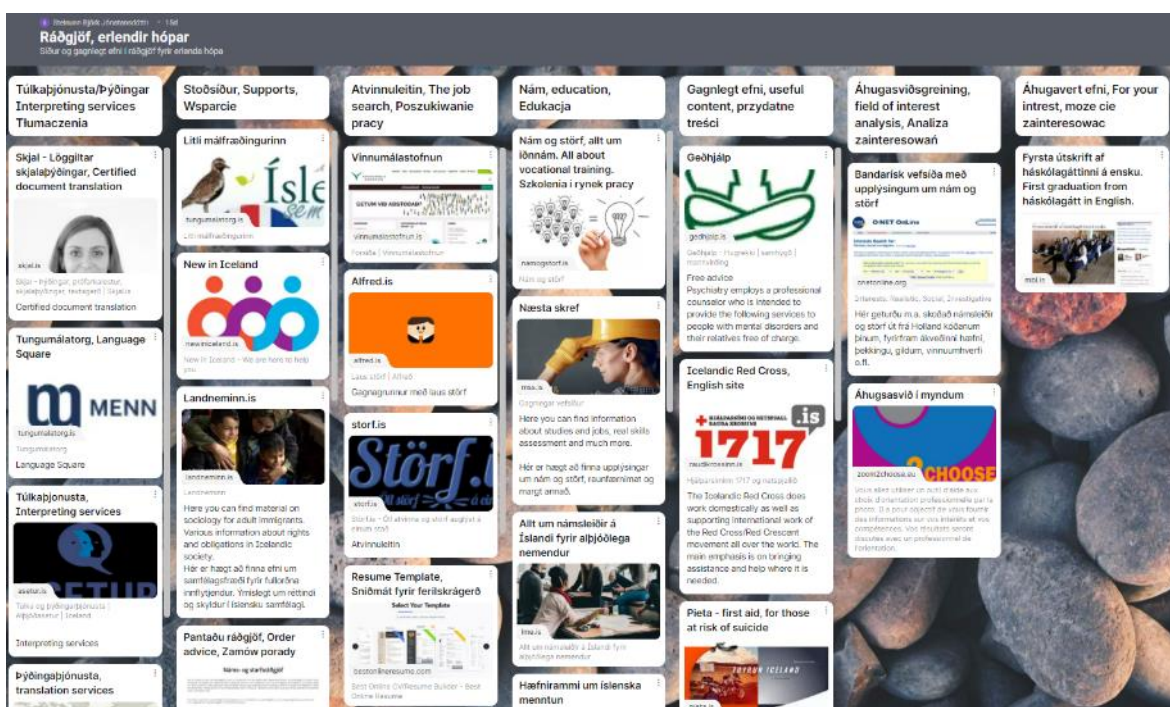
ce studia la universitate, a studiat interpretarea socială la MSS. Este foarte competentă în mai multe limbi, ceea ce este unul dintre multele ei puncte forte și a reușit să creeze muncă suplimentară în interpretare, pe lângă studiile de inginerie la universitate. Această tânără înflorește astăzi.

Un tânăr polonez a visat să devină șofer de ambulanță și lucrător de urgență în Islanda. A avut experiență în armata poloneză ca paramedic. Și-a propus să învețe islandeza și a ales un loc de muncă unde a avut ocazia să învețe islandeza. După ce a început cu lecțiile de limbă, s-a angajat într-un azil de bătrâni, unde a lucrat și la studiul limbii islandeze. După ce a dobândit bune abilități lingvistice, a mers la Școala de transport medical din Islanda și a studiat la Crucea Roșie din Islanda. Astăzi, el este directorul de protecție împotriva incendiilor și ambulanță într-una dintre cele mai mari municipalități din Islanda, pe lângă predarea primului ajutor. Acolo este un profesor puternic și căutat. A folosit consilierea la MSS atât pentru educație, cât și pentru angajare.

Solicitantul de azil a fost sprijinit de serviciile sociale ale municipiului în care locuiește, pentru a urma un curs special conceput pentru un grup de solicitanți de azil. A primit consiliere și educație direcționată în comunitate. S-a subliniat că un consilier a fost întotdeauna disponibil pentru studenți în timpul studiilor și că au fost activate conexiuni cu comunitate. În timpul studiilor s-a oferit voluntar pentru Crucea Roșie, pentru a cunoaște și mai bine comunitatea. În timpul cursului, studenții au primit ajutor cu un CV și o scrisoare de intenție, precum și instrucțiuni despre cum și unde oamenii pot aplica pentru un loc de muncă. A făcut un efort să învețe limba și să cunoască comunitatea și i-a mers bine. I s-a acordat un permis de ședere în Islanda și, cu ajutorul unui consultant, și-a găsit un loc de muncă care i se potrivea.

Formularul Padlet pentru consilierii de la MSS se află în linkul de mai jos:

<https://padlet.com/sbjork77/96vkfse2m1r3x0n9>



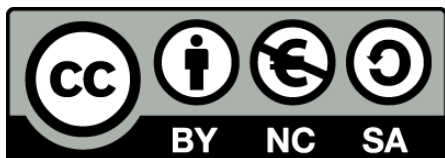
Dacă persoana nu este sigură de ceea ce își dorește în viață, există posibilitatea de a susține teste de interes de la consilierii de studiu și de carieră și acestea sunt disponibile în diferite limbi. O persoană specializată în consiliere primește apoi rezultatele testului și se identifică o modalitate de îndrumare din partea consilierului. Consilierul asista cu CV-ul și întocmirea unei scrisori de intenție. Numeroase cursuri sunt organizate în diferite limbi, de exemplu în engleză și poloneză, pentru a informa oamenii cu privire la drepturile și obligațiile lor pe piața muncii din Islanda. De asemenea, consilierii ajută la pregătirea participanților pentru interviurile de angajare. MSS conectează oamenii la lumea afacerilor cât mai mult posibil prin vizite la locul de muncă și vizite ale reprezentanților companiilor din zonă.



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

Acest proiect este finanțat de Comisia Europeană.

Această publicație reflectă numai punctul de vedere al autorului, iar Comisia/Agențiile Naționale nu pot fi făcute responsabile pentru orice utilizare care poate fi făcută a informațiilor conținute în ea.



„Intellectual Output 1 TOOLKIT pentru consiliere și orientare în carieră” a fost dezvoltat în cadrul Proiectului Erasmus+ KA2 „Formare inovatoare și practică pentru locuri de muncă slab calificate și migranți” – acronim IP4J (Proiect nr. 2020-1-DE02-KA202-007465) și este licențiat sub o licență Creative Commons.

[Licență internațională Atribuire-NonComercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



contact

<https://ip4j.eu>

Authors: IP4J project staff

Publisher: IP4J consortium
Free publication, **January 2023**

contact

<https://ip4j.eu>

Authors: IP4J project staff

Publisher: IP4J consortium
Free publication, **January 2023**