

RAPORT SINTEZĂ: *Raport asupra analizei de nevoi ‘in-service’*



CURSOR: *Alcătuirea foilor de parcurs ale carierei*

Raport elaborat de P3: Universitatea din Pitești (UPIT)



Conținutul acestei publicații este responsabilitatea exclusivă a editorului, iar Comisia Europeană nu este responsabilă pentru nicio utilizare a informațiilor.

CUPRINS

| | Page |
|---|------|
| Introducere | 3 |
| 1. Cercetarea: obiective și metodologie | 4 |
| 2. Rezultate ale cercetării de teren | 5 |
| 3. Rezultate ale cercetării de birou | 11 |
| <i>3.1. Bune practici în proiectarea, dezvoltarea și furnizarea de programe de formare continuă ('in-service') pentru profesioniștii din domeniul tineretului</i> | 11 |
| <i>3.2. Principalele aspecte care trebuie abordate în Manualul CURSOR propus</i> | 14 |
| <i>3.3. Instrumente prototip care sprijină planificarea carierei</i> | 16 |
| <i>3.4. Cele mai bune practici în proiectarea programelor de învățare mixtă și a mediilor de învățare electronică (e-learning) în orientarea profesională a tinerilor, cu accent pe cei cu puține șanse</i> | 18 |
| Concluzii | 22 |

Introducere

Prezentul raport de cercetare intitulat "Raport asupra analizei de nevoi 'in-service' " (Raport sinteză) a fost realizat în cadrul proiectului CURSOR.

"CURSOR: Alcătuirea foilor de parcurs ale carierei" este un proiect de Cooperare pentru Inovare și Schimb de bune practici / Parteneriate Strategice pentru Tineret, cu numărul de referință 2017-3-CY02-KA205-001117 și este finanțat de Comisia Europeană prin programul Erasmus +.

Acest raport stabilește stadiul actual în domeniu pe baza unui rezumat al rezultatelor din rapoartele individuale de cercetare naționale. Evidențiază elementele de bună practică care trebuie incluse în structura formării continue ('in-service') și identifică, de asemenea, cele mai bune practici în ceea ce privește modul de furnizare a formării. Raportul oferă profesioniștilor din domeniul tineretului și altor părți interesate date și analize privind un domeniu care nu a fost încă studiat, dată fiind prioritatea redusă acordată planificării carierei în cadrul activității de tineret.

Raportul a fost elaborat cu scopul de a servi următoarelor etape ale dezvoltării proiectului CURSOR, și anume de a sprijini consorțiul proiectului în crearea unui cadru de planificare a carierei complet nou, care constă într-un Manual pentru Programul de Formare Continuă ('in-service'), un set de Resurse de Planificare a Carierei și un portal de învățare online (e-learning pportal).

Parteneriatul CURSOR include:

1. SEAL CYPRUS - CYPRUS ORGANISATION FOR SUSTAINABLE EDUCATION & ACTIVE LEARNING (coordonator) (CIPRU)
2. FIP- FUTURE IN PERSPECTIVE (IRLANDA)
3. TOMORROW (POLONIA)
4. UNIVERSITATEA DIN PITEȘTI (ROMÂNIA)

Raportul sintetizează concluziile cercetărilor naționale efectuate în țările partenere de proiect - Cipru, Irlanda, Polonia și România.

Cercetarea națională a constat într-o cercetare primară (cercetare de teren pe bază de chestionar) și o cercetare secundară (cercetare de birou). Obiectivele și metodologia cercetării sunt prezentate în următoarea secțiune a acestui raport.

1. Cercetarea: obiective și metodologie

Consortiul proiectului a efectuat cercetarea conform ghidului și instrumentelor de cercetare convenite, de la jumătatea lunii mai și până la sfârșitul lunii iulie 2018. Cercetarea a fost implementată în toate țările partenere, și anume: Cipru, Irlanda, Polonia și România. Un număr total de 34 de părți interesate (din diferite categorii profesionale care lucrează cu tineri) au participat la **cercetarea noastră calitativă**.

Obiectivele cercetării au fost identificarea celor mai bune practici în ceea ce privește proiectarea, dezvoltarea și furnizarea de programe de formare continuă in-service pentru profesioniștii din domeniul tineretului; evidențierea aspectelor care trebuie abordate în manualul propus de proiect; identificarea unor instrumente prototip potențiale care sprijină planificarea carierei; identificare celor mai bune practici în conceperea programelor de învățare mixtă și a mediilor de învățare online pentru orientarea în carieră a tinerilor, cu accent pe cei cu mai puține oportunități.

Ipotezele cercetării au fost:

- *pregătirea profesională actuală pentru profesioniștii care lucrează cu tinerii nu este suficientă;*
- *s-a constatat o lipsă a formării profesionale corespunzătoare pentru operatorii care lucrează cu tineri dezavantajați în ceea ce privește planificarea carierei.*

Așa cum am menționat în Introducere, am aplicat o **metodologie** care a constatat din cercetarea primară (cercetare de teren pe bază de chestionar) și cercetarea secundară (prin cercetare de birou). Pentru **cercetarea pe teren**, fiecare partener a aplicat chestionarul la 6-12 părți interesate (prin telefon, e-mail sau online în funcție de contextul local).

Cercetarea pe birou a urmărit:

- *să identifice câte o bună practică pentru fiecare țară parteneră, în ceea ce privește proiectarea, dezvoltarea și furnizarea de programe de formare continuă in-service pentru profesioniștii din domeniul tineretului;*
- *să evidențieze câte o posibilă problemă în fiecare țară parteneră, care să fie abordată în manualul propus;*
- *să identifice câte un instrument prototip posibil în fiecare țară parteneră, care să sprijine planificarea carierei;*
- *să identifice câte o bună practică pentru fiecare țară parteneră, legat de proiectarea curriculei de învățare mixtă și a mediilor de învățare online pentru orientarea în carieră a tinerilor, cu accent pe cei cu mai puține oportunități.*

Ghidul cercetării și formularele pentru chestionar și pentru cercetarea de birou au fost furnizate de UPIT înainte de implementarea cercetării naționale. În timpul fazei de cercetare, partenerii au implicat forumul părților interesate locale și au organizat o se propus de proiect. Fiecare partener a elaborat apoi un raport de țară asupra cercetării, care evidențiază nevoile de formare identificate. Formularul pentru raportul de cercetare național a fost de asemenea furnizat de către UPIT. După ce au terminat cercetarea națională, toți partenerii au transmis rapoartele de țară (în limba engleză) Universității din Pitești (UPIT), prin e-mail.

Pe baza acestor rapoarte naționale de cercetare¹ UPIT a elaborat prezentul Raport asupra analizei de nevoi 'in-service' (Raport Sinteză) și Matricea Rezultatelor Învățării (MRI) care abordează rezultatele învățării ce trebuie obținute prin formarea continuă (ambele documente în limba engleză).

2. Rezultate ale cercetării de teren

Pentru a îndeplini cerințele procesului de analiză a nevoilor de formare continuă in-service în țările partenere, cercetătorii au efectuat interviuri telefonice și / sau au aplicat chestionarul prin telefon, e-mail sau față în față pentru a discuta subiectele de cercetare cu diferite categorii de profesioniști care lucrează în domeniul tineretului. Rezultatele acestei cercetări sunt prezentate în următoarele rânduri.

Distribuția respondenților (34 de persoane în total) pe categorii profesionale, sexe și grupe de vârstă este prezentată în tabelele 2.1, 2.2. și 2.3 de mai jos:

Tabelul 2.1.: Distribuția respondenților pe categorii profesionale

| Categoria profesională | Cipru | Irlanda | Polonia | România | Per categorie |
|---|-----------|----------|-----------|----------|---------------|
| Operator de tineret | 2 | 2 | 0 | 0 | 4 |
| Formator de tineret | 3 | 0 | 2 | 1 | 6 |
| Operator social care lucrează cu tineri | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Profesor | 0 | 3 | 7 | 2 | 12 |
| Mentor | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Consilier de carieră | 5 | 1 | 3 | 0 | 9 |
| TOTAL | 10 | 6 | 12 | 6 | 34 |

Tabelul 2.2.: Distribuția respondenților pe sexe

| | Cipru | Irlanda | Polonia | România | Total pe sexe |
|----------------|-----------|---------|---------|---------|---------------|
| Bărbați | 5 | 2 | 3 | 0 | 10 |
| Femei | 5 | 4 | 9 | 6 | 24 |
| TOTAL | 34 | | | | |

Tabelul 2.3.: Distribuția respondenților după grupele de vârstă ale tinerilor cu care aceștia lucrează

| Grupa de vârstă a tinerilor cu care lucrează respondenții | Cipru | Irlanda | Polonia | România | Total per grupa de vârstă |
|---|-------|---------|---------|---------|---------------------------|
| 13-18 ani | 0 | 3 | 7 | 4 | 14 |
| 19-24 ani | 5 | 3 | 5 | 4 | 17 |
| 24-29 ani | 5 | 0 | 4 | - | 9 |
| 30-35 ani | 0 | 0 | 1 | - | 1 |

¹ Rapoartele naționale care conțin rezultatele cercetărilor efectuate de partenerii de proiect în Cipru, Irlanda, Polonia și România, precum și Matricea rezultatelor învățării (MRI), pot fi accesate pe site-ul CURSOR la www.CursorCareer.eu

Deoarece cercetarea a acoperit o varietate de **categorii profesionale de lucrători de tineret**, așa cum se arată în Tabelul 2.1, putem aprecia că răspunsurile lor (și, prin urmare, constatările noastre) sunt foarte relevante pentru obiectivele de cercetare urmărite. De asemenea, datorită faptului că am aplicat chestionarul adresat profesioniștilor din domeniul atât **bărbaților cât și femeilor** (așa cum este prezentat în Tabelul 2.2), credem că am reușit să strângem opinii și puncte de vedere pertinente bazate pe gen, care să cuprindă practicile și abordările actuale.

Tabelul 2.3. subliniază faptul că respondenții noștri lucrează cu tineri care se încadrează în **toate categoriile de vârstă**, ceea ce reprezintă un alt beneficiu pentru cercetarea noastră, referitor la varietatea competențelor și nevoile de formare ale tinerilor, legate de vârstă, în ceea ce privește planificarea carierei.

73,5% dintre respondenți lucrează cu **tineri din medii defavorizate** și / sau cu mai puține oportunități (Tabelul 2.4.) care sunt în afara educației formale și au nevoie de abilități de planificare a carierei pentru a-i îndruma pe aceștia în planificarea carierei. Acesta a fost de asemenea un aspect crucial pentru noi în identificarea abilităților de planificare a carierei necesare acestui grup țintă.

Tabelul 2.4.: Distribuția respondenților care lucrează cu tineri din medii defavorizate

| | Cipru | Irlanda | Polonia | România | TOTAL |
|-----------|-------|---------|---------|---------|-------|
| Da | 9 | 6 | 4 | 6 | 25 |
| Nu | 0 | 0 | 8 | 0 | 8 |

Răspunsurile respondenților noștri cu privire la **obstacolele cu care se confruntă tinerii** cu care lucrează (Tabelul 2.5.) **în timpul planificării carierei**, au dezvăluit ca fiind cele mai frecvente, obstacolele *sociale* (25%) și obstacolele *economice* (21,5%), urmate de diferențele *culturale* (14,1%) și dificultățile *educaționale* (13%). Obstacole mai puțin frecvente sunt cele *geografice* (5,4%) și *noile tehnologii* (2,1%). În timp ce acestea sunt tendințele transnaționale, la nivel național se pot identifica totodată și disparități (vezi Tabelul 2.5, în care obstacolele cel mai des întâlnite sunt marcate în roșu și obstacolele mai puțin frecvente în verde). *Dizabilitatea* este cel mai puțin frecvent obstacol pentru 3 din cele 4 țări intervievate (Cipru, Irlanda și Polonia). De asemenea, problemele de *sănătate* (Cipru, România), diferențele *culturale* (Polonia) și *noile tehnologii* (Polonia) au cele mai scăzute rate de apariție. Obstacolele *sociale* sunt cele mai frecvente în toate țările intervievate, atât la nivel transnațional, cât și la nivel național!

Tabelul 2.5.: Obstacole întâmpinate de tineri în planificarea carierei

| OBSTACLE | Cyprus | Ireland | Poland | Romania | TOTAL |
|--------------------------|--------|---------|--------|---------|-------|
| Disability | 2 | 1 | 1 | 5 | 9 |
| Educational difficulties | 0 | 6 | 2 | 4 | 12 |
| Economic obstacles | 6 | 6 | 3 | 5 | 20 |
| Cultural differences | 3 | 5 | 1 | 4 | 13 |
| Health problems | 2 | 3 | 0 | 3 | 8 |
| Social obstacles | 8 | 6 | 3 | 6 | 23 |
| Geographical obstacles | 0 | 5 | 0 | 0 | 5 |
| New technologies | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| TOTAL | 21 | 32 | 12 | 27 | 92 |

Pentru a identifica cât de importante sunt și care sunt **abilitățile cheie specifice și competențele necesare tinerilor pentru a se dezvolta atunci când își planifică cariera** (Tabelul 2.6.), am solicitat opinia profesioniștilor din domeniul tineretului cu privire la această problemă.

Tabelul 2.6.: Abilitățile și competențele tinerilor pentru planificarea carierei

| | |
|---|---|
| Tema 1: SINELE (competențe care permit indivizilor să-și dezvolte sentimentul de sine în societate) | Tema 2: PUNCTE FORTE (competențe care permit indivizilor să dobândească și să construiască pe punctele lor forte și să urmărească oportunități de învățare și de muncă profitabile) |
| Individul să dezvolte și să mențină o imagine de sine pozitivă | Individul să fie conștient de abilitățile, punctele forte și realizările sale |
| Individul să mențină un echilibru corect pentru el în viață, în învățare și în rolurile sale de lucru | Individul să construiască pe abilitățile, punctele forte și realizările sale |
| Individul să-și adapteze comportamentul în mod adecvat pentru a se potrivi unei varietăți de contexte | Individul să fie încrezător, rezistent și capabil să învețe atunci când lucrurile nu merg bine sau nu merg conform așteptărilor |
| Individul să fie conștient de modul în care el / ea se schimbă și crește pe tot parcursul vieții | Individul să se bazeze pe experiențele sale și pe oportunitățile de învățare formală și informală pentru a-și informa și susține alegerile în carieră |
| Individul să ia decizii pozitive în carieră | |
| Tema 3: ORIZONTURI (competențe care permit indivizilor să-și vizualizeze, să-și planifice și să-și atingă aspirațiile de carieră pe tot parcursul vieții) | Tema 4: REȚELE (competențe care permit indivizilor să dezvolte relații și rețele de sprijin) |
| Individul să înțeleagă că există o mare varietate de oportunități de învățare și de lucru pe care el / ea le poate explora și care îi sunt deschise | Individul să interacționeze în mod confident și eficient cu ceilalți pentru a construi relații |
| Individul să știe cum să găsească și să evalueze informații și sprijin pentru a-și ajuta dezvoltarea carierei | Individul să folosească informații și relații pentru a asigura, crea și menține munca |
| Individul să fie încrezător în a răspunde și a gestiona schimbarea în cadrul vieții și al rolurilor sale de lucru | Individul să dezvolte și să mențină o serie de relații importante pentru călătoria sa în carieră |
| Individul să fie creativ și întreprinzător în modul în care el / ea abordează dezvoltarea carierei sale | |
| Individul să identifice cum interacționează viața, munca, comunitatea sa și societatea interacționează | |
| ALTE ABILITĂȚI ȘI COMPETENȚE PENTRU MANAGEMENTUL CARIEREI | |
| Abilități de comunicare | |
| Abilități de luare a deciziei | |
| Abilități de acționare | |
| Abilități de 'a învăța să înveți' | |
| Competențe sociale și civice ² | |
| Abilități motivaționale | |
| Competență digitală | |
| Simț de inițiativă și antreprenoriat | |

Tema 1 **SINELE** (competențe care permit indivizilor să-și dezvolte sentimentul de sine în societate) și Tema 2 **PUNCTE FORTE** (competențe care permit indivizilor să dobândească și să construiască pe punctele lor forte și să urmărească oportunități de învățare și de muncă profitabile) au fost considerate de aproape majoritatea respondenții ca fiind *foarte importante* (cu excepția câtorva respondenți din România și Polonia, care au apreciat că acestea au o *importanță medie*). Respondenții au justificat faptul că lipsa acestor competențe nu permite dezvoltarea și implementarea adecvată a competențelor din cadrul temelor 3, 4 și 5 (Orizonturi, Rețele și Alte competențe pentru managementul carierei).

În ceea ce privește Tema 3 **ORIZONTURI** (competențe care permit indivizilor să-și vizualizeze, să-și planifice și să-și atingă aspirațiile de carieră pe tot parcursul vieții), imaginea generală este că ele sunt, de asemenea, *foarte importante* și necesare, dar situația discretă arată că opiniile sunt împărțite și variază pentru fiecare competență separată: (a) înțelegerea varietății oportunităților de

² După cum Comisia Europeană a definit în EPALE (Platforma Electronică pentru Educația Adulților în Europa, <https://ec.europa.eu/epale/en/glossary/social-and-civic-competences>), **competențele sociale și civice** "includ competențele personale, competențe interpersonale și interculturale și acoperă toate formele de comportament care dau posibilitatea persoanelor să participe într-un mod eficient și constructiv la viața socială și profesională și în special la societățile din ce în ce mai diverse și să rezolve conflictele acolo unde este necesar. Competența civică îi echează pe indivizi să participe pe deplin la viața civică, bazată pe cunoașterea conceptelor și structurilor sociale și politice și pe angajamentul față de participarea activă și democratică. A se vedea Cetățenia activă".

învățare și de lucru, (b) cunoașterea modului de a găsi și evalua informații și sprijin, (c) a fi încrezător în a răspunde și a gestiona schimbările sunt *foarte importante* pentru Cipru, Polonia și România și de *importanță medie* pentru Irlanda; (d) a fii creativ în abordarea dezvoltării carierei este *foarte important* pentru Polonia și România și de *importanță medie* pentru Cipru și Irlanda; (e) identificarea modului în care trebuie să interacționezi cu societatea este *extrem de importantă* numai pentru România și de *importanță medie* pentru Cipru, Irlanda și Polonia.

Cu unul sau doi respondenți în Cipru care doar au apreciat competențele din Tema 4 **REȚELE** (competențe care permit indivizilor să dezvolte relații și rețele de sprijin), toți ceilalți participanți din Cipru, Polonia și România au considerat că aceste competențe sunt *foarte importante*. Punctul de vedere în Irlanda a fost ușor diferit, însemnând că acești respondenți au opinat că aceste competențe sunt de *importanță medie* și și-au justificat răspunsurile arătând că au fost văzute mai ales ca fiind de 'importanță secundară' față de competențele listate la temele Sinele și Puncte Forte în ceea ce privește creșterea/dezvoltarea imediată a tinerilor care caută să își dezvolte abilitățile de management al carierei.

A se remarca faptul că nu a fost înregistrat nici un răspuns „Neimportant” pentru nici una dintre competențele listate în cele patru teme! Aceasta, din nou, arată că respondenții au găsit a fi crucială includerea acestor competențe în Programul de Formare și Manualul CURSOR!

La tema **ALTE ABILITĂȚI ȘI COMPETENȚE PENTRU MANAGEMENTUL CARIEREI**, toți respondenții din Cipru, Polonia și România au găsit competențele de comunicare, luarea a deciziei și pe cele sociale și civice ca fiind de *importanță ridicată*. În ceea ce privește abilitățile de acționare și de 'a învăța să înveți', respondenții au ales preponderent opțiunea '*importanță ridicată*' în Cipru, Polonia și România (cu câteva răspunsuri de '*importanță medie*' în Cipru și România), în timp ce toți respondenții din Irlanda au optat pentru '*importanță medie*'. Aproximativ jumătate dintre respondenții din Cipru și România au apreciat abilitățile motivaționale, competența digitală și spiritul de inițiativă și antreprenoriat ca fiind de *importanță ridicată*.

De asemenea, pentru toate persoanele intervievate din Polonia, abilitățile motivaționale și competența digitală au fost *foarte importante*. În cazul tinerilor irlandezi care își planifică cariera, competența digitală este deja dezvoltată, abilitățile motivaționale sunt de *importanță medie* pentru toți respondenții, iar spiritul de inițiativă și antreprenoriatul nu a fost evaluat. Totuși abilitățile motivaționale, competența digitală și spiritul de inițiativă și antreprenorial au părut a fi puțin controversate la nivelul țărilor analizate, deoarece pe lângă cei care le-au considerat *foarte importante*, au fost clasificate ca fiind de *importanță medie* (Cipru, Irlanda, România) și chiar ca fiind neimportante (Cipru) de respondenți ale căror procente variază între 10% și 60% în Cipru și între 33,5% și 50% în România.

Răspunsurile privind *metodele, tehnicile și resursele specifice* pe care respondenții le folosesc pentru a sprijini orientarea și planificarea în carieră a grupului lor țintă sunt prezentate în Tabelul 2.7. (în ordinea descrescătoare a procentelor).

Tabelul 2.7.: Metode, tehnici și resurse pentru a sprijini orientarea în carieră a tinerilor

| | | Cipru (%) | Irlanda (%) | Polonia (%) | România (%) |
|----|---|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 1 | Instrumente, dispozitive sau software digitale | 30 | 50 | 100 | 100 |
| 2 | Teste de personalitate | 50 | 33.3 | | 100 |
| 3 | Articole despre consilierea în carieră | | 16.6 | 100 | 16.6. |
| 4 | Studii despre interesul privind cariera | 50 | 16.6 | | 50 |
| 5 | Studii de caz | | 33.3 | | 83.3 |
| 6 | Jocuri pentru rezolvarea de situații problemă | | | | 100 |
| 7 | Dezbateri | | | | 83.3 |
| 8 | Intervenții unul-la-unul | | 16.6 | | 50 |
| 9 | Sortare de carduri cu valori privind cariera | | | | 50 |
| 10 | Sortare de carduri privind interesul ocupațional | | | | 50 |
| 11 | Sortare de carduri privind abilitățile | | | | 33.3 |
| 12 | Medii de e-learning | 30 | | | |
| 13 | Curricule pentru învățare mixtă | 20 | | | |
| 14 | Sortare de carduri pentru petrecerea timpului liber și pensionare | | | | |

Respondenții polonezi au menționat, de asemenea, cursuri de competență, întâlniri individuale, întâlniri de grup (cel mai adesea în școli) și studii de caz gata pregătite pentru elevii tineri (care trebuie doar modificate sau pot fi chiar folosite ca exemple) ca instrumente pe care aceștia le folosesc în prezent. Totuși, s-au plâns de lipsa unui instrument specific, care să le ofere un anumit model, algoritm de conduită; o formulă pe care ar putea să o completeze cu conținut practic, cu stadiul cazurilor individuale luate din domeniul propriu de activitate.

Exemplele de instrumente digitale, dispozitive și programe software au fost OneNote, Edmodo și Google Classroom (de către respondenții irlandezi) și E-zamek, chestionar în Młokozz pentru tineri privind interesul profesional (de către respondenții polonezi).

20 de respondenți (58.8%) au răspuns că **au participat la un program (sau programe) de formare a formatorilor** pentru dobândirea / îmbunătățirea abilităților necesare în domeniul orientării și susținerii tineretului în planificarea carierei, în timp ce 14 persoane (41.1%) au opinat că până acum au obținut aceste abilități necesare prin auto-educație. Dar marea majoritate a respondenților (85.2%, 29 de persoane) au fost de acord că **au nevoie să participe la un program de formare a formatorilor** pentru a-și dobândi / îmbunătăți abilitățile pe care le au în prezent în domeniu. În afara a doar trei respondenți irlandezi care au declarat că nu ar fi interesați să finalizeze o astfel de formare (din cauza lipsei de relevanță a formării continue în raport cu rolul lor didactic, întrucât dețin suficiente cunoștințe pe această temă în cadrul carierei lor actuale sau deoarece participă periodic la cursuri de perfecționare acreditate la Centrul național de orientare și educație), toți ceilalți participanți din Cipru, Irlanda, Polonia și România au justificat necesitatea de a participa la un astfel de program de formare pentru formatori. Câteva dintre explicațiile lor au fost:

- “Metodele inovatoare de consiliere în carieră mă vor ajuta să ofer mai bine programe și servicii de educație în carieră”.

- "Vreau să învăț cum să susțin tinerii să-și stabilească obiectivele de dezvoltare personală și profesională".
- "Tinerii vin adesea la mine pentru a-i sfătui cu privire la studiile sau cariera lor; vreau să fiu pregătit să discut cu ei opțiunile pe care le au".

Alte motive au vizat îmbunătățirea abilităților în domeniu, dobândirea de noi abilități, dezvoltarea profesională proprie, responsabilitatea pentru munca lor.

Domeniile în care profesioniștii în domeniul tineretului au prezentat **cele mai scăzute niveluri de competență și, prin urmare, necesitățile cele mai semnificative de formare** sunt următoarele:

- raportarea cu privire la intervențiile educaționale proprii și la altele în planificarea carierei pentru tineri;
- utilizarea curriculei pentru învățare mixtă și a mediilor de învățare online în orientarea profesională a tinerilor;
- proiectarea de intervenții educaționale și de altă natură în planificarea carierei pentru tineri; Și la același nivel, selectarea, adaptarea sau crearea de metode și instrumente adecvate pentru a răspunde nevoilor tinerilor în ceea ce privește planificarea carierei.

Următoarele domenii au fost, de asemenea, apreciate ca fiind importante ca nevoi de formare (deși au primit scoruri mai mici):

- implementarea unor intervenții educaționale sau de altă natură în planificarea carierei pentru tineri;
- evaluarea intervențiilor educaționale și de altă natură în planificarea carierei pentru tineri.

În Polonia, respondenții au subliniat de asemenea că nu dispun de instrumentele specifice, instrucțiuni sau modelele de procedură în domeniile nominalizate, prin urmare Programul și Manualul CURSOR ar trebui să prevadă pregătirea unui instrument competent, a unui manual de instrucțiuni și a unui ghid care să armonizeze programul de dezvoltare profesională pentru experții care lucrează cu tineri.

Respondenții români care au răspuns la acest sondaj consideră că abilitățile lor actuale sunt destul de puternice, nici unul dintre aceștia recunoscând că are deficiențe în activitatea profesională (cu toate acestea, 4 din 6 respondenți au declarat că sunt interesați să participe la un curs de formare continuă cu privire la modul de utilizare și integrare a noilor abordări și a instrumentelor esențiale de planificare a carierei în activitățile lor zilnice de sprijinire a carierei tinerilor).

70.5% dintre respondenți au declarat că sunt interesați să participe la **grupul național de lucru al proiectului CURSOR**.

73.5% dintre participanții la acest sondaj au declarat că ar fi **interesați să participe la un curs de formare continuă** cu privire la modul de utilizare și integrare a noilor abordări și a instrumente-cheie de planificare a carierei în activitățile lor de zi cu zi privind sprijinul în carieră.

3. Rezultate ale cercetării de birou

3.1. Bune practici (BP) în proiectarea, dezvoltarea și furnizarea de programe de formare continuă ('in-service') pentru profesioniștii din domeniul tineretului

| | CIPRU | IRLANDA | POLONIA | ROMÂNIA |
|-------------------------------|---|--|--|--|
| Numele BP: | Program de formare a formatorilor ARTSQUAD | Program de formare a formatorilor „Digital Latin Quarter project” | Program pentru elevi și profesori „E-lock-Internet” | PROIECT PEH 018 “STRATEGII PENTRU VIITOR, STRATEGII PENTRU TINERI / STRATEGIES FOR THE FUTURE, STRATEGIES FOR YOUTH” |
| Link către BP: | www.artsquad.eu | www.digital-latin-quarter.eu | www.e-zamek.pl/ | http://strategiipentruviitorsitineri.com/descriere-proiect/ |
| Scurtă descriere a BP: | <p>ARTSQUAD este abrevierea proiectului "Dezvoltarea competențelor pentru lucrătorii de tineret și formatorii de tineret care lucrează pentru incluziunea socială a tinerilor cu mai puține oportunități".</p> <p>Proiectul a creat instrumente practice pentru profesioniștii din domeniul tineretului care doresc să folosească artele creative ca instrumente de dezvoltare a competențelor tinerilor cu șanse reduse. Instrumentele cuprind module pe patru discipline; medii digitale, povestiri, dramă și muzică. Programul ARTSQUAD pentru formarea formatorilor are ca scop echiparea profesioniștilor din domeniul tineretului cu instrumente practice pentru a le folosi în munca lor zilnică cu tinerii defavorizați. De asemenea, îi sprijină să lucreze în medii neconvenționale și va spori capacitatea lor de angajare, reputația,</p> | <p>Digital Latin Quarter (DLQ) a fost un proiect european finanțat prin submăsura Grundtvig a Programului de Învățare pe Tot Parcursul Vieții și dezvoltat și furnizat de un consorțiu la nivel european între 2011 și 2013. Proiectul a pilotat o abordare a utilizării producției de medii digitale ca mijloc de construire a competențelor cheie ale tinerilor, cu un accent special pe tinerii aflați în situații de abandon școlar și pe cei care părăsesc timpuriu școala. Folosind realizarea de filme, obiectivul proiectului a fost acela de a readuce din nou în educație pe acei tineri dezavantajați, oferindu-le un spațiu informal și creativ pentru a învăța.</p> <p>Unul dintre principalele rezultate ale acestui proiect a fost programul de formare a formatorilor care a fost conceput special pentru a sprijini lucrătorii cu experiență din domeniul tineretului, astfel încât aceștia să poată furniza un curriculum de pentru utilizarea</p> | <p>e-zamek.pl - practica care implică examinarea predispozițiilor de carieră, a nevoilor și obiectivelor elevilor și a solicitanților de loc de muncă. Pe această bază, o indicație a traseului de carieră propus, împreună cu sugestii asupra ei privind direcția viitoare de dezvoltare.</p> <p>Diagnosticul se realizează utilizând o platformă de predare și diagnosticare la distanță, unde elevul / solicitantul de loc de muncă își poate recunoaște în mod independent punctul de plecare și direcția de dezvoltare profesională. Prin urmare, diagnosticarea și crearea unui traseu de dezvoltare pot avea loc individual, dar și cu ajutorul unui consilier de carieră. Practica este ușor accesibilă fără restricții legate de spațiu și distanță și de predispozițiile de timp liber</p> | <p><u>Obiectiv principal:</u> dezvoltarea de metodologii și strategii specifice bazate pe sport, în scopul creșterii gradului de incluziune socială și combaterea excluziunii pentru tinerii aflați în categorii de risc generate de dizabilități sau de situația economică.</p> <p><u>Activități și rezultate principale:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Analiza nevoilor grupului țintă • Studiu privind eficiența programelor motrice în vederea combaterii excluziunii sociale • Campanii de informare cu privire la nevoile grupului țintă și la implementarea strategiei de incluziune socială, inclusiv în mediul virtual – riscuri de excluziune, oportunități • Consilierea, orientarea și formarea profesională pentru grupul țintă principal și secundar • Elaborarea și testarea unui program de evaluare pentru persoanele cu deficiențe • Elaborarea și testarea unei strategii de integrare socială prin sport • Elaborarea și testarea unei metodologii |

| | | | | |
|--|--|--|------------------------------|--|
| | <p>profesionalismul și poziția lor, chiar dacă acum lucrează în setări educaționale complet diferite. Proiectul este co-finanțat de Programul UE: Erasmus + Acțiune cheie: Cooperarea pentru inovare și schimbul de bune practici. Acțiune: Parteneriate strategice. Domeniul: Parteneriate strategice pentru tineret. Obiectivul principal: Dezvoltarea inovării.</p> | <p>realizării de filme (a softurilor și echipamentelor aferente) cursanților tineri dezavantajați. Ca parte a acestui program, pe lângă faptul că au fost învățați cum să folosească echipamente de producție de film și pachete de software, lucrătorii de tineret au fost învățați cum să utilizeze tehnici de învățare integrate, sau bazate pe anchetă, pentru a dezvolta abilitățile de literație, de matematică, sociale și civice în rândul tinerilor dezavantajați. Curriculum-ul a fost livrat ca trei module secvențiale dedicate proceselor de producție de film: pre-producție, producție și post-producție, și distribuție. De asemenea, curriculum-ul a instruit lucrătorii de tineret asupra modului în care să lucreze în medii mai puțin formale cu tinerii care învață; furnizarea curriculum-ului pentru realizarea de filme de către tineri prin asamblarea "echipajelor de film", mai degrabă decât prin predarea într-un cadru convențional.</p> | <p>ale celor interesați.</p> | <p>specifice de lucru pentru persoanele aflate în risc de excludere socială</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborarea și testarea unui plan de acțiuni pentru implementarea strategiilor create • Sesiuni interactive între responsabilii grupurilor țintă, Inspectorate școlare și parteneri • Sesiuni interactive cu părinții ai tinerilor din grupul țintă principal <p><u>Programe, strategii și metodologii dezvoltate:</u> Program de Evaluare pentru Tinerii din Categoriile Vulnerabile la Riscul de Excludere Socială, Editura Discobolul, ISBN 978-606-8603-92-6; Strategie de Integrare Socială prin Sport, Editura Discobolul, ISBN 978-606-8603-91-9; Metodologia de Evaluare a Caracteristicilor Psihice și Psihomotorii ale Tinerilor Aflați în Risc de Excludere Socială, Editura Discobolul, ISBN 978-606-8603-93-3; Metodologie specifică de lucru pentru persoanele aflate în risc de excludere socială – BASCHET, Editura Discobolul, ISBN 978-606-8603-94-0; Metodologie specifică de lucru pentru persoanele aflate în risc de excludere socială – FOTBAL, Editura Discobolul, ISBN 978-606-8603-95-7; Metodologie specifică de lucru pentru persoanele aflate în risc de excludere socială – GIMNASTICĂ, Editura Discobolul, ISBN 978-606-8603-96-4; Planul de acțiuni pentru implementarea strategiilor create în cadrul proiectului strategii pentru viitor, strategii pentru tineri, Editura Discobolul, ISBN 978-606-8603-97-1. Proiectul a sporit gradul de profesionalism al experților din sector, a lărgit metodele de acțiune integrate la nivelul beneficiarilor, a integrat efectiv 245 de tineri și a sporit oportunitățile de</p> |
|--|--|--|------------------------------|--|

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| | | | | integrare socială și profesională pe termen lung. |
| Lista partenerilor implicați în această BP: | SEAL CYPRUS- CYPRUS ORGANISATION FOR SUSTAINABLE EDUCATION & ACTIVE LEARNING (CIPRU) - coordonator. YSBF - YOUTH IN SCIENCE AND BUSINESS FOUNDATION (ESTONIA) FIP- FUTURE IN PERSPECTIVE (IRLANDA) SALVATI COPIII - FILIALA ARGES (ROMÂNIA) | Meath Partnership - Irlanda - Coordonator Timesnap - Irlanda Kolping-Bildungswerk - Germania Ideju Centras - Lituania Centre for the Advancement of Research and Development in Educational Technology - Cipru Innoventum - Finlanda | Wojewódzkie Ośrodki Doskonalenia Nauczycieli Pro-szkolenia.pl Instytut Rozwoju Kompetencji Cyfrowych Nowa Era Unia Europejska EFS Stowarzyszenie I LOVE MATH Școli naționale JST | Promotorul proiectului: Universitatea Națională de Educație Fizică și Sport Partnerul proiectului: Fundația pentru Învățământ |
| De ce este o BP? | Profioniștii din domeniul tineretului care au participat la punerea în aplicare a programului de formare a formatorilor în Cipru au raportat că, în urma programului, se simt mai încrezători în rolul lor în sprijinirea incluziunii sociale a tinerilor defavorizați. Toate rezultatele intelectuale ale proiectului ARTSQUAD sunt disponibile profesioniștilor și organizațiilor din domeniul tineretului. | Programul de Formare a Formatorilor DLQ este exemplu de bună practică și este relevant pentru CURSOR deoarece: • A fost eficient în furnizarea de formare profesională pentru dezvoltarea profesioniștilor care lucrau în mod special cu tinerii dezavantajați; • A avut succes în a-i învăța pe lucrătorii din domeniul tineretului teoria și abilitățile practice necesare în livrarea unui curriculum într-un domeniu nou pentru ei - ca atare, putem învăța multe despre abordarea proiectului DLQ și despre modul în care acesta poate fi aplicat profesioniștilor din domeniul tineretului, cu înaltă calificare, furnizarea de sprijin în orientarea profesională a tinerilor; • A avut succes în sprijinirea profesioniștilor din domeniul tineretului pentru a lucra pe deplin online și în medii mixte, deoarece acesta e modul în care au fost prezentate și furnizate „Formarea formatorilor” și “Realizarea de filme” de și către lucrătorii cu tinerii. • A arătat că o nouă abordare ar putea fi adoptată și implementată pentru a | Practica include un model dovedit care necesită angajare fizică moderată și pregătire substanțială moderată din partea persoanelor care caută un loc de muncă. Participanții, pe de altă parte, pot folosi resursele și materialele de instruire în orice moment fără restricții de timp sau spațiu. Practica este flexibilă și confortabilă de utilizat. Modelul "push" permite participanților să se angajeze independent pentru a lua măsuri pentru a-și asuma un loc de muncă / studiu în orice moment și în locul pe care îl aleg. Acest lucru este întărit de materialele de diagnosticare și de propunerile de formare, compuse din punct de vedere al esteticii și interacțiunii. În plus, activarea și mobilizarea înseamnă a împărtăși experiențele, observațiile și practicile proprii cu alți participanți la formare, împrumutate de la diferite nivele ale experienței lor profesionale | Proiectul a abordat problemele legate de incluziunea socială a tinerilor cauzate de problemele economice și de dizabilități, elaborând strategii de lucru și metodologii specifice pentru a rezolva această problemă. Strategiile au fost implementate cu experți și organizații care lucrează direct cu grupurile expuse riscului. În plus, în afară de integrarea socială, proiectul vizat facilitarea incluziunii profesionale. |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | încuraja tinerii neimplicați și dezangajați să reintre în educația formală. | individuale folosind diverse mijloace asincrone de comunicare. | |
|--|--|---|--|--|

3.2. Principalele aspecte care trebuie abordate în Manualul CURSOR propus

| | CIPRU | IRLANDA | POLONIA | ROMÂNIA |
|---|--|---|--|--|
| Numele aspectului/temei: | Utilizarea curriculumelor de învățare mixtă și a mediilor de învățare online în orientarea profesională a tinerilor | Cum să utilizeze platforma de e-learning CURSOR și resursele digitale de management al carierei pentru a sprijini tinerii să-și dezvolte competențele în gestionarea și planificarea carierei. | Cum să utilizeze platforma e-learning CURSOR și resursele digitale de management al carierei pentru a elimina barierele și aversiunea față de orientarea profesională în rândul formatorilor de orientare în carieră | Abilități de 'auto-cunoaștere' |
| Scurtă descriere a aspectului/temei: | <p>Profesioniștii din domeniul tineretului din Cipru și-au evaluat abilitățile în folosirea programelor de învățare mixtă și a mediilor online de învățare în orientarea profesională a tinerilor ca fiind slabe.</p> <p>Manualul CURSOR ar trebui să fie simplu și direct și ar trebui să adune o gamă largă de modele și instrumente pentru a sprijini profesioniștii în a folosi e-learning. Profesioniștii ar trebui să fie capabili să găsească un set real de instrumente pe care să îl folosească cu grupurile lor țintă și ar trebui să fie ghidați cu privire la modul de utilizare al fiecărui instrument.</p> | <p>Prin discuțiile cu lucrătorii de tineret care au participat la exercițiul analizei de nevoi în Irlanda, am aflat că, deși sunt dispuși să se angajeze cu resursele CURSOR și să sprijine proiectul nostru, deoarece oferă resurse suplimentare pentru subiect foarte relevant pentru mulți tineri din Irlanda, lucrătorii de tineret și profesorii nu dispun de experiența utilizării acestor tipuri de resurse bogate în media, în special pentru a oferi sprijin tinerilor pentru îndrumarea în carieră. De asemenea, aceștia nu sunt familiarizați cu Cadrul Scoțian de Management al Carierei (CSMC), pentru resursele evaluate. Deci e important ca Manualul CURSOR să ofere profesioniștilor din domeniul tineretului o prezentare concisă a CSMC și limbajul să fie clar și accesibil.</p> <p>Plecând de aici, Manualul trebuie să ofere profesioniștilor din domeniul tineretului sprijin în ceea ce privește modul în care utilizeze resursele de</p> | <p>Tinerii, în special la începutul carierei, au probleme cu formarea, dobândirea de noi competențe și găsirea locului pe piața exigentă a locurilor de muncă. Aceasta e legată de posesia unei competențe specifice în cadrul unui modul de competență și de lipsa de cunoaștere a ‚când’ și ‚cum’ se pot extinde și îmbunătăți calificările. Tinerii care intră pe traseul profesional se confruntă cu necesitatea de a dobândi cunoștințe suplimentare printr-o varietate de metode flexibile, inclusiv e-learning și învățarea mixtă. Formatorii din domeniul orientării în carieră trebuie de multe ori să ofere șabloane imprecise și depășite pentru a diagnostica nevoile tinerilor. Dezvoltate și standardizate în conformitate cu cerințele de acum 20 de ani. Există o lipsă de consilieri vocaționali precis instruiți și pregătiți deja la nivelul învățământului. Cel mai adesea, acest rol este jucat de profesorii altor</p> | <p><i>zvolt calitățile și să-mi depășesc slăbiciunile?</i></p> <p>Răspunsurile la astfel de întrebări se referă la cunoștințele de definire a personalității, abilităților, motivației și valorilor, stimei de sine, încrederii în sine, dezvoltării creativității, capacității de auto-control, abilităților de comunicare și de relaționare, managementul emoțional etc. Așadar, o bună orientare în carieră nu se poate realiza fără cunoașterea de sine, ceea ce implică două aspecte: imaginea de sine și stima de sine. Conștientizarea sinelui presupune și conștientizarea abilităților. Spunem că o persoană are abilități într-un domeniu dacă are capacitatea de a obține performanțe superioare în acel domeniu. Realizarea efectivă a acestor performanțe depinde de mulți alți factori: motivația, învățarea, practica, atitudinea părinților și a profesorilor, condițiile materiale, sănătatea etc. Prin urmare, atunci când</p> |

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | | <p>carieră dezvoltate de CURSOR și cum să folosească conținutul acestora într-un cadru educațional. Acest conținut ar trebui să se concentreze în primul rând pe introducerea profesioniștilor în domeniul tineretului în platforma de e-learning CURSOR, învățându-i cum să navigheze să acceseze resursele în toate formatele disponibile. Apoi, a Manualul ar trebui să ofere profesioniștilor care lucrează cu tineri sfaturi și îndrumări despre cum să utilizeze resursele CURSOR într-o varietate de sesiuni educaționale, inclusiv într-un cadru de clasă, în sesiuni de coaching individuale și, de asemenea, să încurajeze tinerii să utilizeze resursele autonom - aceasta poate include discutarea unei resurse cu tinerii în clasă și stabilirea unei teme pentru acasă pentru ca cursanții să poată finaliza utilizarea resurselor digitale pt carieră. Pentru a se asigura că profesioniștii din domeniul tineretului sunt încrezători în utilizarea resurselor CURSOR în această gamă de contexte diferite, este important ca Manualul să ofere profesioniștilor din domeniul tineretului orientări și sfaturi specifice cu privire la modul de utilizare a fiecărei resurse și, de asemenea, cum să se evalueze că cei care învață au acumulat rezultatele învățării pentru fiecare resursă.</p> | <p>discipline care au dobândit competența de consiliere vocațională prin completarea unor cursuri simple, rapide. Datorită excesului de sarcini, profesorii care lucrează în școli nu au dorința sau timpul necesar să-și extindă cunoștințele și abilitățile în domeniul consilierii în carieră în rândul tinerilor. Consilierii de carieră nu au experiență adecvată sau abilitatea de a utiliza resurse IT și multimedia. În consecință, consilierii vocaționali nu dispun de instrumente ușor accesibile și precise care să le sprijine activitatea fără a implica timpul lor privat și care să nu necesite o muncă suplimentară în domeniul elaborării programelor de dezvoltare profesională. Există o lipsă de încredere în calitatea formării oferite prin intermediul surselor digitale. Organizațiile guvernamentale și auto-guvernamentale implementează zilnic cursuri noi pentru îmbunătățirea calificărilor tinerilor ca răspuns la nevoile pieței forței de muncă. Cu toate acestea, există o lipsă de ghiduri, promoții și căi de informare și dezvoltare care să fie gata a fi propuse, ușor accesibile nevoilor grupului interviuat. Pe scurt, există implementări moderne, dar nu au o etapă de tranziție, sub forma formării cadrelor de consiliere în carieră, unde să le caute, cum și cum să le folosească. Pe scurt, nu există un loc fiabil în care respondenții să poată obține informații despre ce și unde ar trebui să facă pentru a-și extinde abilitățile, competențele, calificările corelându-le cu cerințele pieței muncii și cu educația</p> | <p>privim o anumită carieră, trebuie să luăm în considerare toate aceste aspecte. În plus, în cazul tinerilor defavorizați, este chiar mai important să se identifice calitățile și abilitățile, astfel încât acesta să poată profita de ele și, de ce nu, să-și poată construi o carieră pe baza acestora. Acesta este motivul pentru care Manualul CURSOR ar trebui să ajute profesioniștii din domeniul tineretului să dobândească abilitățile necesare în ceea ce privește modul de sprijinire a tinerilor în procesul de auto-cunoaștere și modul de integrare eficientă a acestui proces crucial în cadrul orientării în carieră.</p> |
|--|--|---|---|---|

| | | | | |
|--|--|--|-----------------|--|
| | | | lor anterioară. | |
|--|--|--|-----------------|--|

3.3. Posibile instrumente prototip care sprijină planificarea carierei

| | CIPRU | IRLANDA | POLONIA | ROMÂNIA |
|--|---|--|---|--|
| Numele instrumentului prototip: | Valiza, harta și călătoria unui lucrător de tineret | Site-ul „Portalul Carierei” | Carieră la maxim | Metoda „Cine sunt eu?” |
| Link către instrumentul prototip: | http://thevoyage.eu | www.careersportal.ie | www.e-zamek.pl | Mileu Zlate, <i>Eul și personalitatea</i> , 2002, ISBN: 973-8291-30-5 https://www.scribd.com/document/7911909/Mielu-Zlate-Eul-Si-Personalitatea |
| Scurtă descriere a instrumentului prototip: | <p>O platformă care oferă instrumente de sprijin pentru planificarea carierei. Aceste instrumente pot fi utilizate în pregătirea pentru o carieră în zilele noastre, de la descoperirea preferințelor interne la pregătirea pentru un interviu.</p> <p>Instrumentele includ manuale online, evaluări inter pares, provocări - misiuni, jocuri scurte (cum ar fi "caseta carierei", "cutia de simulare a locurilor de muncă"), filme scurte, bibliografie suplimentară, chestionare și multe altele. Toate instrumentele descrise mai sus sunt accesibile online după abonarea gratuită.</p> <p>Profioniștii din domeniul tineretului pot găsi materiale și bibliografie pentru activități de tineret care se concentrează pe planificarea carierei.</p> <p>Parteneri:</p> | <p>Site-ul "Portalul carierei" este un depozit online care oferă informații și resurse profesionale actualizate și relevante persoanelor care au nevoie sau oferă îndrumări în domeniul carierei.</p> <p>Acest site web conține o serie de șabloane, instrumente și sfaturi pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru cursanții adulți; dar conține, de asemenea, teste de autoevaluare și exerciții care ar putea fi utile pentru a informa dezvoltarea unui cadru de evaluare pentru Resursele CURSOR de Management în Carieră. Site-ul are, de asemenea, secțiuni care furnizează resurse pentru profesioniștii din domeniul orientării în carieră și consiliere pentru părinți și tutorii tinerilor cursanți, care ar putea fi utile în informarea conținutului manualului de formare</p> | <p>Portalul e-zamek este un portal destinat persoanelor care nu au decis încă alegerea carierei și ar dori să-și recunoască predispozițiile profesionale. Presupunem că pentru a putea utiliza toate resursele publicate pe portal, trebuie să aveți un cont activ. Portalul vă permite să rezolvați testele de specialitate ale predispozițiilor profesionale, care pot fi analizate de către profesori sau consilieri.</p> <p>Site-ul a fost împărțit în două părți importante. În prima parte există un dicționar de termeni folosiți în crearea platformei și a dicționarului de profesii. Pentru fiecare profesie au fost adăugate o definiție și o animație (sau carte de benzi desenate) care prezintă principalele caracteristici ale unei anumite profesii (locul de muncă al unui angajat pe o anumită poziție,</p> | <p>Metoda se bazează pe testul cunoscut în literatura de specialitate ca "TST - <i>Twenty Statements Test</i>" or "<i>WAY - Who Are You?</i>" (<i>Testul celor 20 de formulări</i>) sau „CET – Cine ești tu?”. Dezvoltat / adaptat în 1988 de către psihologul român Mielu Zlate este o metodă de investigare a eului și personalității. Datorită metodei de interpretare a rezultatelor (analiză de conținut) se numără printre eșantioanele biografice calitative, care vizează cercetarea personalității umane. Metoda constă într-o compunere intitulată "<i>Cine sunt eu?</i>" în care subiecții scriu despre ei înșiși. Subiecții au libertatea de a scrie compunerea atunci când doresc, la școală sau acasă, pot să o semneze sau nu sau, în plus, pot chiar să scape de îndeplinirea acestei sarcini. Ei sunt rugați, la începutul sarcinii, să observe prima reacție la întrebarea „Cine sunt eu?”. Analiza conținutului compunerii permite identificarea temelor de auto-cunoaștere și apoi evaluarea acestora pe baza unor criterii specifice. Într-un studiu, Mielu Zlate a identificat 27 astfel de teme (și 52 de sub-teme): 1) identitate (nume, vârstă, gen, ocupație); 2) aspect fizic; 3) trăsături</p> |

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | <p>Predict CSD Consulting (România), Schultz Development (România), Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad (România), Millennium Center Association (România), Dacorum Council for Voluntary Service (Marea Britanie), Asociacion Cultural Integra (Spania, Fundacja Centrum Aktywnosci Tworczej (Polonia), Organization for Promotion of European Issues (Cipru) și EURO – NET (Italia).</p> | <p>in-service CURSOR. Toate resursele disponibile în prezent prin intermediul acestui portal ar putea fi cercetate și adaptate pentru a fi utilizate în lucrul cu tinerii care au nevoie de sprijin suplimentar pentru planificarea carierei. În arena planificării carierei, site-ul „Portalul Carierei” oferă consultanță și îndrumare tinerilor cursanți pe următoarele direcții:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Care este o carieră? • Cum aleg o carieră? • Inițierea traseului carierei; • Cum ar fi să fii ... <i>(diferite opțiuni de carieră profilate prin intermediul profilurilor video)</i> • Profiluri ocupaționale • Interviuri de cariere cu un ... <i>(diferite opțiuni de carieră, profilate prin interviuri)</i> • Link-uri către programele de educație și formare disponibile pentru fiecare profil de carieră. | <p>competențele și calificările necesare unui candidat pentru o anumită profesie, precum și o descriere a mediului de lucru). În cea de-a doua parte a platformei există o aplicație interactivă cu un test de predispoziție profesională, în care utilizatorul, după completarea unui chestionar format din aproape 200 de întrebări, este elementul diagnosticului, după finalizarea testului (prin selectarea formulărilor care se potrivesc cel mai bine cu utilizatorul) aplicația ne va cere să răspundem la întrebări cu privire la scenarii de situație. Apoi, după analiză, portalul ne va prezenta "cele mai bune" căi posibile de a dezvolta un traseu profesional. Sarcina aplicației încorporate în portal este de a face o analiză care ar fi, în mod normal, efectuată de un consilier vocațional, pe baza testelor pregătite de psihologi. Un alt element al portalului va fi posibilitatea plasării informațiilor de formare de către companiile care se ocupă de dezvoltarea profesională, această opțiune fiind luată în considerare mai târziu în ceea ce privește funcționarea platformei.</p> | <p>psihice (tendințe temperamentale, aptitudinale, caracteristice, psiho-nevrotice); 4) rezultatele învățării sau munci; 5) preferințe, dorințe (vocaționale, timp liber, minore, profunde); 6) sistem relațional (părinți, colegi, prieteni); 7) opinii și experiențe (prima dragoste, căsătorie); 8) căutarea sinelui; 9) unitatea persoanei; 10) unicitatea persoanei; 11) izolare și închidere în sine 12) adaptare și integrare socială (implicare și participare socială efectivă, dificultăți de adaptare și integrare socială); 13) atitudini față de viață și problemele ei; 14) valoarea cunoașterii de sine, reacțiile cauzate de ea; 15) devenirea personalității; 16) nevoia de auto-îmbunătățire; 17) atitudinea față de sine; 18) filtrarea personală a ideilor, acțiunilor, evenimentelor; 19) nevoia de autenticitate; 20) sistemul indicativ de valori (convingeri și credințe); 21) marile întrebări și îngrijorări specifice vârstei sau persoanei; 22) conflicte și contradicții; 23) idealul de sine; 24) sistemul de imagine despre ceilalți (sinele reflectat); 25) statutul persoanei în lume; 26) eul (definiția, locul în structura personalității, funcțiile, fațetele, relațiile dintre fațete, devenirea, cunoașterea, semnificația cunoașterii); 27) tipuri de personalitate (unită și armonios dezvoltată, instabilă, dublă, accentuată). O altă variantă a metodei este aceea în care subiecții completează următoarele propoziții:</p> <p><i>Cei de care îmi pasă cel mai mult sunt</i> <i>Mă simt mândru de mine pentru că</i> <i>Oamenii pe care îi admir cel mai mult sunt</i> <i>Îmi place foarte mult să</i> <i>Îmi doresc să.....</i> <i>Unul dintre cele mai bune lucruri pe care le-am făcut este</i> <i>Mi-ar plăcea să devin</i> <i>Îmi propun să</i> <i>Prefer să decât să</i> Metoda poate fi folosită în special la vârsta adolescenței când dorința de cunoaștere a tinerilor</p> |
|--|--|---|---|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | este exprimată și manifestată; astfel metoda este foarte potrivită pentru profesioniștii din domeniul tineretului, pentru munca lor cu tinerii (cei la risc, vulnerabili, care caută un loc de muncă etc.). |
|--|--|--|--|---|

3.4. Bune practici (BP) relevante în proiectarea programelor de învățare mixtă și a mediilor de învățare electronică (e-learning) în orientarea profesională a tinerilor, cu accent pe cei cu puține șanse

| | CIPRU | IRLANDA | POLONIA | ROMÂNIA |
|-------------------------------|---|--|---|---|
| Numele BP: | Instrumente prototip ARTSQUAD | Digital Latin Quarter - foaia de parcurs privind oportunitățile digitale | Programujemy Kieleckie- (Programăm Kieleckie) | Orientarea carierei – perspective europene – ghid metodologic pentru cadre didactice |
| Link către BP: | www.artsquad.eu | http://digital-latin-quarter.eu/dorm.php | www.programujemy.edu.pl | http://www.isjiasi.ro/documente/RED/special/GHID%20CARIERA_PERSPECTIVE%20%20%20EUROPENE.pdf |
| Scurtă descriere a BP: | Cercetarea efectuată în cadrul proiectului ARTSQUAD în patru țări (Cipru, Estonia, Irlanda și România) a relevat faptul că profesioniștii din domeniul tineretului se îndreaptă spre auto-educație în ceea ce privește propria dezvoltare profesională continuă. Faptul că profesioniștii din domeniul tineretului se îndreaptă spre resursele educaționale de pe internet și că folosesc video ca mijloc de auto-educație a fost folosit ca bază pentru instrumentele prototip create de proiectul ARTSQUAD. Instrumentele prototip cuprind o suită de opt instrumente prototip dezvoltate folosind metodologii bazate pe anchetă și învățare integrare pentru a sprijini dobândirea de competențe cheie. Aceste instrumente pot fi găsite pe site-ul www.artsquad.eu | proiectului o Foaie de parcurs pentru Oportunitățile Digitale. Această foaie de parcurs a fost o resursă interactivă digitală de planificare a carierei, care a vizat tinerii defavorizați care au absolvit curriculumul DLQ pentru Realizarea de Filme. Scopul acestei foi de parcurs a fost să prezinte o serie de cariere în sectorul de media digitală și de realizare de filme și să prezinte posibile trasee de carieră pentru tinerii defavorizați care vor să urmeze această carieră. Foaia de parcurs a fost proiectată „în oglindă” cu structura Curriculum-ului de Realizare de Filme, care a fost împărțit în rolurile administrativ, creativ și tehnic (ACT) implicate în procesul de filmare. Prin urmare, odată ce tânărul cursant a întreprins o varietate de roluri prin intermediul Curriculum-ului ACT, a fost încurajat să finalizeze o formă de | pii și tineri, precum și egalizarea competențelor digitale ale participanților la proiect. Procesul de predare a fost conectat cu două părți, în prima parte a proiectului ei au dobândit cunoștințe teoretice din materiale plasate pe platforma de e-learning; a doua întâlnire a fost cu experți, unde participanții au discutat probleme în timpul auto-educației, au ascultat sfaturile formatorilor și a făcut exerciții practice în domeniile discutate. | "Orientarea carierei - Perspective europene" este expresia experiențelor psiho-pedagogice, care, susținută de o multitudine de informații de specialitate, sugerează răspunsuri posibile, oferă modele sau invită la reflecție. Ghidul își propune să fie un instrument util, în primul rând, pentru profesorii experimentați într-o perioadă de transformări multiple, fiind și expresia noilor politici în domeniul educației. În același timp, ghidul vizează clarificarea rolului de consiliere și îndrumare pentru toți actorii școlari. Elementele care compun "Orientarea carierei - Perspective europene" sunt: abordarea comparativă la nivelul UE, promovarea integrării europene, mobilitatea educațională, promovarea bunelor practici și promovarea egalității de șanse. Ghidul oferă profesorilor informații, |

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| | | <p>autoevaluare - evaluarea Re-ACT disponibilă în prezent pentru descărcare în format Excel - pentru a identifica ce roluri au fost cele mai atrăgătoare pentru el. Profesionistul din domeniul tineretului care a predat cursul tânărului cursant a verificat apoi această autoevaluare. În acest stadiu, profesionistul din domeniul tineretului și-a oferit apoi opinia expert asupra a ceea ce el crede că tânărul dovedit cea mai mare competență și interes. În cazul în care s-a găsit o potrivire, între autoevaluarea tinerilor și evaluarea profesioniștilor în domeniul tineretului, cursantul a fost încurajat să revizuiască Foia de parcurs asupra Oportunităților digitale, pentru a studia posibilele cariere în acest sector și pentru a obține o perspectivă mai detaliată în ce privește traseul de carieră care îi era disponibil/potrivit.</p> <p>Foia de Parcurs a oferit trasee pentru 18 cariere în acest sector și toate traseele au început de la un nivel profesional inferior (nivelul 2/3 al EQF), pentru a se asigura că toate erau accesibile cursanților defavorizați care nu au avut calificări anterioare, mai ales în acest sector.</p> | | <p>metodologii și instrumente (cum ar fi <i>Pașaportul pentru carieră, Ce știu despre meșteșuguri?, Învăț să-mi construiesc viitorul</i> etc.) pentru a ghida și consilia elevii din mediul rural și nu numai. Ghidul propune cititorului să mediteze asupra rolului profesorului - profesorul îi sprijină pe elevi în identificarea, dezvoltarea, valorificarea și promovarea calităților; și a abilităților proprii, pentru a putea fi integrați într-o schimbare permanentă a societății. Din această perspectivă, lucrarea reprezintă o adevărată piatră de hotar în procesul de dezvoltare profesională, subliniind o serie de domenii prioritare care necesită noi abilități. Ghidul se bazează pe faptul că, la nivelul unei societăți, investiția în oameni este cea mai sustenabilă investiție și investiția în educație, cea mai eficientă, cu efecte pe termen lung. Dezvoltarea profesională continuă a cadrelor didactice și accesul la instrumente moderne, flexibile și accesibile, conectate la schimbările din societate, reprezintă garanția plus valorii educației.</p> |
| <p>Lista partenerilor implicați în această BP:</p> | <p>SEAL CYPRUS- CYPRUS ORGANISATION FOR SUSTAINABLE EDUCATION & ACTIVE LEARNING (CIPRU - coordonator. YSBF - YOUTH IN SCIENCE AND BUSINESS FOUNDATION (ESTONIA) FIP- FUTURE IN PERSPECTIVE (IRLANDA) SALVATI COPIII - FILIALA ARGES (ROMÂNIA)</p> | <p>Meath Partnership - Ireland - Coordonator Timesnap - Irlanda Kolping-Bildungswerk - Germania Ideju Centras - Lituania Centre for the Advancement of Research and Development in Educational Technology - Cipru Innoventum - Finlanda</p> | <p>Colegium Masovia Europejski Fundusz Rozwoju Wsi, Tommorow Sp. Z o.o. Pro-szkolenia</p> | <p>Inspectoratul Școlar Iași Centre județene de asistență psihopedagogică Personal școlar – profesori, consilieri educaționali, tutori</p> |

| | | | | |
|--|---|---|--|---|
| <p>De ce credeți că această ese o BP? Vă rugăm justificați-vă alegerea.</p> | <p>Practica s-a bazat pe constatări relevante ale cercetării. Mai mult decât atât, instrumentele prototip utilizează trei tipuri diferite de medii: video, prezentări de diapozitive și text. În acest fel, ele sunt relevante pentru persoane cu preferințe diferite de învățare. Instrumentele prototip sunt disponibile online și oferă flexibilitate profesioniștilor din domeniul tineretului pentru a le accesa atunci când au nevoie și din orice loc.</p> | <p>Această bună practică a fost aleasă pentru a fi inclusă în acest raport de cercetare deoarece demonstrează modul în care resursele digitale pot fi utilizate într-o abordare combinată pentru a oferi sprijin pentru îndrumarea în carieră tinerilor defavorizați. Modelul utilizat în auto-evaluarea și recenzia RE-ACT de către profesioniștii din domeniul tineretului a fost pilotat cu ambele grupuri-țintă ale proiectului CURSOR și s-au dovedit a fi eficiente în încurajarea tinerilor dezavantajați în a-și planifica și gestiona cariera. Ca atare, acest model ar putea fi adaptat și utilizat în evaluarea resurselor CURSOR de Management al Carierei pentru tineri.</p> | <p>Pregătirea teoretică a elevilor înainte de întâlnirea cu formatorul / profesorul vizează creșterea eficienței predării. Pe de altă parte, transferul activităților unui activist într-un mediu virtual aduce o reducere semnificativă a costurilor și posibilitatea transferului unei părți mai mari de materiale într-un timp convenabil pentru participanți. " Programăm Kieleckie" este un program finanțat de Uniunea Europeană, echipat cu o platformă flexibilă de e-learning, care combină posibilitatea învățării mixte într-o formă sincronă și asincronă. Participanții la program participă la cursuri de formare în cadrul unor ședințe educaționale speciale în cadrul unor cursuri de formare cu experți, pe anumite blocuri tematice. La conferințe, ei sunt familiarizați cu posibilitățile oferite de platforma de e-learning, cu suportul acesteia și cu proiectul de învățare independentă continuă și dezvoltare proprie pe baza produsului și materialelor obținute în cadrul conferințelor. O altă parte a materialului teoretic este pus la dispoziția participanților sub formă de conținut substanțial parțial, scenarii pe platformă. Următorul pas este utilizarea și verificarea cunoștințelor dobândite în rezolvarea exercițiilor, testelor și sarcinilor plasate pe platformă. După familiarizarea cu conținutul și după îndeplinirea sarcinilor de evaluare, participanții pot folosi simultan și corela cunoștințele dobândite cu munca practică desfășurată. În acest fel, vă îmbogățește atelierul de lucru. Finalizate cu teste de testare, blocurile de instruire dau participanților statutul cursului,</p> | <p>Acest ghid este destul de cuprinzător, pornind de la prezentarea aspectelor de orientare în carieră și continuând cu exemple de activități utile pentru planificarea educațională. Mai mult, descrie numeroase bune practici pentru ghidarea carierei și aspecte privind integrarea europeană și abordările în orientarea carierei la nivelul UE. Activitățile proiectate oferă cadrul unui curriculum pentru consiliere și îndrumare în carieră, în școală.</p> |
|--|---|---|--|---|

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | <p>documente și certificate care le îmbunătățesc competențele. Datorită acestui fapt, formatorii / profesorii înșiși beneficiază de o formă de învățare, utilizând platforma de e-learning și dobândind unele cunoștințe și abilități noi pe care ulterior le folosesc în munca lor cu elevii. Ei au la dispoziție un instrument simplu care îi învață să folosească dispozitivele digitale și, în același timp, să le folosească la locul de muncă. Instrumentul prototip propus pare a fi o soluție ideală dedicată, printre altele, profesorilor din sistemul de învățământ și implementării procesului de construire a căilor de dezvoltare a carierei existent deja în educație în școlile primare. În plus față de profesori, instrumentul ar trebui extins la posibilitatea de a îl folosi în afara sistemului de educație continuă: printre formatorii care se ocupă cu sprijinirea și dezvoltarea traseelor educaționale ale persoanelor care au deja absolvit școala.</p> | |
|--|--|--|---|--|

Concluzii

Din activitățile de cercetare de teren și de birou efectuate, este evident faptul că munca în domeniul tineretului este dezvoltată la diferite niveluri în fiecare dintre țările partenerilor, dar în același timp se observă că există mai multe asemănări decât diferențe, ceea ce înseamnă că o abordare comună ar fi adecvată și eficientă în managementul planificării carierei tinerilor și în special în sprijinirea dezvoltării abilităților de planificare a carierei în rândul grupurilor țintă de tineri dezavantajați, prin instrumente și resurse noi, adaptate și personalizate, cum ar fi cele pe care CURSOR intenționează să le furnizeze.

Eterogenitatea grupurilor de tineri existente în diferite medii de învățare (în special în școli sau instituții de învățământ) determină o destul de mare varietate de dificultăți și obstacole cu care se confruntă tinerii și prin urmare formatorii / profesorii / lucrătorii cu tineret trebuie să fie bine pregătiți pentru a face față eficient diferitelor situații, tipuri și trasee privind planificarea carierei tinerilor.

Profesioniștii din domeniul tineretului sunt conștienți de faptul că tinerii trebuie să dezvolte abilități și competențe cheie specifice atunci când își planifică cariera și apreciază ca fiind foarte importante competențele care le permit acestora să-și dezvolte sentimentul de sine în societate (aparținând subiectului "Sinele") și acelea care le permit să dobândească și să construiască pe punctele lor forte precum și să urmărească oportunități de muncă și învățare pline de satisfacții (care se încadrează în categoria "Puncte forte").

Atunci când se ocupă de îndrumarea și planificarea carierei pentru tineret (inclusiv pentru tinerii defavorizați), profesioniștii folosesc metode, tehnici și resurse specifice (cele mai răspândite fiind instrumentele, dispozitivele sau softurile digitale; testele de personalitate; articolele despre consilierea în carieră; studii de caz).

Deși mulți experți în domeniul tineretului au participat anterior la programele de formare a formatorilor în domeniul orientării și sprijinirii tineretului în planificarea carierei, există un consens cu privire la necesitatea unei astfel de formări, iar domeniile vizate includ raportarea privind educația și alte intervenții în planificarea carierei pentru tineri; utilizarea unor curricule de învățare mixtă și a mediilor de învățare online; proiectarea de intervenții educaționale și de altă natură; selectarea, adaptarea sau crearea de metode și instrumente adecvate pentru a răspunde nevoilor tinerilor în ceea ce privește planificarea carierei.

Datorită importanței domeniului și atractivității proiectului CURSOR, există un mare interes printre profesioniștii din domeniul tineretului, atât în a deveni parte a grupurilor de lucru naționale ale proiectului, cât și în a participa la cursul de formare CURSOR.