



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


VICTORUPESI
Unity in diversity



VICTORUPESI

Unity in diversity

Inovarea vocațională prin utilizarea noilor
tehnologii creative în cadrul traseelor de
perfecționare pentru integrare socială

VICTORUPESI Formare profesională

Project number:
2020-1-SE-KA202-078001

Informații editoriale:

Acest curs de formare VICTORUPESI reprezintă rezultatul intelectual al parteneriatului proiectului Erasmus+ VICTORUPESI - VOCATIONAL INNOVATION USING CREATIVE NEW TECHNOLOGIES RESULTING IN UPSKILLING PATHWAYS FOR EMPLOYABILITY AND SOCIAL INTEGRATION și a fost coordonat de Internationella Kvinnoföreningen i Malmö din Suedia.

- Internationella Kvinnoföreningen i Malmö a fost organizația principală în cadrul domeniului de activitate al acestui rezultat intelectual, cu eforturi agregate ale consorțiului de parteneriat:
- BES Cooperativa Sociale din Italia
- Eufons din Serbia
- Fetico din Spania
- IKF Malmö - Internationella Kvinnoföreningen (IKF Malmö - Internationella Kvinnoföreningen)
- Biblioteca Județeană "Panait Istrati" Brăila din România.



Sprijinul acordat de Comisia Europeană pentru realizarea acestei publicații nu constituie o garanție de participare, aprobarea conținutului, care reflectă doar punctul de vedere al autorilor, iar Comisia nu poate fi răspunzătoare pentru orice utilizare a informațiilor conținute în acest document..



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



1. Introduction to the VICTORUPESI training	3
2. Soft Skills	4
2.1. Coaching Circles	4
2.1.0. Introduction	4
2.1.1 Workbook for Participants	5
2.1.2 Materials for Trainers.	9
3. Hard Skills	10
3.1. Modul I (VOCATIONAL SKILLS)	10
3.1.0 Introduction	10
3.1.1 Workbook for participants and the trainer's materials.	11
3.2. Modul II (EMPOWERMENT)	25
3.2.0. Introduction	26
3.3. MODULE III (AWARENESS)	43
3.3.0. Introduction	43
3.3.1. Workbook for participants and the trainer's manual.	44
4. Conclusions and Recommendations	57

1. Introducere în formarea VICTORUPESI

Pe parcursul celor 3 ani de implementare a proiectului VICTORUPESI, consorțiul a dezvoltat materiale de formare adaptate la nevoile grupurilor țintă ale fiecărei organizații partenere. Pe parcursul acestor 3 ani, formarea a fost pilotată în 2 runde, oferind partenerilor posibilitatea de a adapta formarea și de a o îmbunătăți și mai mult, pentru a sprijini integrarea socială și capacitatea de inserție profesională a femeilor născute în străinătate, a femeilor aflate în șomaj de lungă durată, a persoanelor aflate în închisoare, a femeilor cu afecțiunea Asperger și a femeilor din mediul rural.

A fost un proces de auto-dezvoltare și pentru parteneri, iar unul dintre cele mai importante contribuții este cel reflectat de partenerul nostru italian BES Cooperative Social Milano, legat de conceptul de handicap.

Ableismul este discriminarea față de persoanele cu dizabilități (PwD).

Într-un sens mai larg, abilismul este un sistem de putere care presupune că anumite abilități sunt mai valoroase decât altele. Dacă societatea consideră că deplasarea pe jos este extrem de valoroasă, este posibil să se construiască spații cu o mulțime de bariere arhitecturale, astfel încât persoanele care se deplasează cu un scaun cu rotile să nu poată avea acces la ele.

Ableismul înseamnă diferite lucruri: minimizarea discriminării suferite de persoanele cu dizabilități, glume, folosirea unei abordări pietiste, gândirea că dizabilitatea este o tragedie, segregarea și violența. Ableismul înseamnă să te gândești că problema este persoana cu dizabilități, în loc ca societatea să dezabiliteze și să discrimineze oamenii doar din cauza trăsăturilor lor specifice.

Ca urmare, toate materialele elaborate nu susțin sub nicio formă discriminarea grupurilor vulnerabile și prezintă doar diferite perspective de intervenție în procesul de creștere a capacității de inserție profesională a celor aflați în risc de excludere socială. (<https://www.accessliving.org/newsroom/blog/ableism-101/>)



2. Soft Skills

Importanța competențelor Soft Skills este mare în lucrul cu grupurile țintă ale acestui proiect și, în general, competențele transversale reprezintă baza pentru o dezvoltare echilibrată a ființei umane..

2.1. Cercurile de coaching

Consortiul coordonat de IKF Malmö a dezvoltat partea de cercuri de coaching, pe baza experienței îndelungate de peste 50 de ani de lucru cu integrarea socială și economică a femeilor născute în străinătate.

2.1.0. Introducere

Ce sunt cercurile de coaching?

Obiectivul proiectului VICTORUPESI este de a oferi o formare holistică pentru a dezvolta abilități profesionale, de a crește gradul de responsabilizare și de conștientizare a drepturilor angajatorilor pentru o gamă largă de grupuri vulnerabile, cum ar fi femeile migrante, persoanele cu dizabilități, persoanele aflate în închisoare, femeile din zonele rurale, femeile cu Asperger și șomerii de lungă durată.

Cercurile de coaching însoțesc modulele de formare cu obiectivul de a ajuta participanții să treacă de la mentalitatea de șomer la mentalitatea de persoană angajată.

CE dorim să realizăm cu ajutorul cercurilor de coaching:

1. Înțelegerea propriei valori (asumarea responsabilității de a-și comunica propriile nevoi, pentru a accepta autoritatea unui lider și a se acomoda la un program de lucru)
2. Înțelegerea modului de gestionare a stresului propriu pentru a se simți integrat la locul de muncă. (Creșterea încrederii în procesele pe termen lung)
3. Înțelegerea modului de a fi un jucător de echipă.

DE CE?

1. Pentru a crește potențialul de angajare.
2. Pentru a căuta locul de muncă care se potrivește cu personalitatea fiecărui individ, pe lângă abilități și cunoștințe.
3. Pentru a avea o imagine de ansamblu a diferitelor roluri într-o echipă și a importanței acestora pentru menținerea echilibrului în muncă.

CUM?

Cercul 1

- Cartografierea competențelor și identificarea nevoilor.
- Alegerea obiectivelor personale

Cercul 2

- Găsirea resurselor interne pentru creșterea stimei de sine.
- Depășirea barierelor emoționale pentru a vă atinge obiectivele.

Cercul 3



- Stabilirea unor limite sănătoase
- Gestionarea provocărilor.
- Elaborarea unui plan de acțiune personal.

2.1.1 Caietul de lucru pentru participanți

Cercul de coaching I

Introducere

Obiective

Acestea sunt obiectivele de învățare ale modulului, obiective pe care cursanții le vor fi învățat până la sfârșitul modulului:

- La sfârșitul acestui modul, veți fi capabili să vă înțelegeți și să vă cartografiați propriile abilități personale.
- La sfârșitul acestei unități, veți fi capabili să învățați obiectivele SMART.
- La sfârșitul acestei unități, veți avea ocazia să vă stabiliți propriile obiective SMART.

Introducere la Cercul 1: Cartografierea abilităților personale

În acest modul, participanții vor învăța cum să își identifice propriile abilități și să le cartografieze în propriul set de competențe.

Exercițiu energizant

Participanții scriu 15 lucruri pe care le fac de obicei în timpul săptămânii (de exemplu, spălatul pe dinți, mersul la cinema etc.) și pun un "+" (plus) dacă le dă energie, un "-" (minus) dacă le ia energie sau un "X" dacă este neutru. Participanții pot discuta apoi în perechi sau în grupuri de 3 sau 4 persoane..

1. Tema 1: Cartografierea competențelor personale

Introducere în subiect

Formatorul introduce subiectul subliniind unicitatea fiecărei ființe umane și încurajând pe fiecare să vorbească despre talentele și darurile sale.

Cu toții avem ceva la care ne pricepem. Poate fi orice, începând de la mersul pe bicicletă și până la vorbitul în mai multe limbi străine. Deoarece fiecare este unic, lucrurile la care fiecare este bun pot varia atât de mult încât ar fi imposibil de definit cu exactitate, dar creăm câteva categorii pe care vi le vom prezenta astăzi. Astăzi vom explora talentele fiecăruia, în cadrul setului de abilități reprezentate în lista de abilități, hârtia care v-a fost distribuită tuturor.

1.1. Exercițiu de abilități

Formatorul distribuie exercițiul participanților și le dă următoarele instrucțiuni:

1. Citiți setul de competențe de pe foaia din fața dumneavoastră.
2. Pe roata de competențe de pe hârtie așezați competențele pe care le aveți, pe o scară de la 0 la 5, cu fiind foarte de bază până la 5 unde este total dezvoltată. De asemenea, plasați competențele pe care ați dori să le dezvoltați.
3. Luați-vă 10 minute pentru a finaliza această sarcină.

1.2. Feedback de la egal la egal

După ce participanții termină de completat roata abilităților, formatorul este invitat să își aleagă un partener și să își ofere feedback reciproc.

1. Alegeți un partener.
2. Așezați-vă oricând doriți în sală.
3. Împărtășiți-vă roata de abilități.
4. Prezentați colegului timp de 2 minute roata competențelor dumneavoastră.
5. Oferiți feedback colegului dvs. timp de 2 minute cu privire la roata competențelor sale.

2. Subiectul 2: Alegerea obiectivelor personale

2.1. Obiectivele dumneavoastră

- Ce sunt obiectivele SMART?

o SMART este un acronim pe care îl puteți folosi pentru a vă ghida în stabilirea obiectivelor.

- Pentru a vă asigura că obiectivele dvs. sunt clare și realizabile, fiecare dintre ele ar trebui să fie:

Specific	<input type="checkbox"/> simplu, sensibil, semnificativ
Măsurabile	<input type="checkbox"/> semnificative, motivante.
Realizabile	<input type="checkbox"/> convenite, realizabile.
Relevante	<input type="checkbox"/> rezonabile, realiste, cu resurse, bazate pe rezultate.
Îndeplinit în timp	<input type="checkbox"/> bazat pe timp, limitat în timp, limitat în timp/costuri, oportun, sensibil la timp.

Specific: Obiectivul dvs. trebuie să fie clar și specific, altfel nu veți putea să vă concentrați eforturile sau să vă simțiți cu adevărat motivați să îl atingeți. Atunci când vă redactați obiectivul, încercați să răspundeți la cele cinci întrebări "W":

1. Ce vreau să realizez?
2. De ce este important acest obiectiv?
3. Cine este implicat?
4. Unde este localizat?
5. Ce resurse sau limite sunt implicate?

Măsurabil: Este important să aveți obiective măsurabile, astfel încât să vă puteți urmări progresul și să rămâneți motivați. Evaluarea progresului vă ajută să rămâneți concentrat, să vă respectați termenele și să simțiți entuziasmul de a vă apropia de atingerea obiectivului. Un obiectiv măsurabil ar trebui să abordeze întrebări precum:

- Cât de mult?
- Cât de mulți?
- Cum voi ști când va fi realizat.?

Realizabil: Pentru a avea succes, obiectivul dumneavoastră trebuie să fie realist și realizabil. Cu alte cuvinte, ar trebui să vă extindă capacitățile, dar să rămână posibil. Atunci când vă stabiliți un obiectiv realizabil, este posibil să puteți identifica oportunități sau resurse care au fost trecute cu vederea anterior și care vă pot aduce mai aproape de acesta. Un obiectiv realizabil va răspunde, de obicei, la întrebări precum

- Cum pot realiza acest obiectiv?
- Cât de realist este obiectivul, pe baza altor constrângeri, cum ar fi factorii financiari?

Relevant: Acest pas constă în a vă asigura că obiectivul dvs. este important pentru dvs. și că se aliniază și cu alte obiective relevante. Cu toții avem nevoie de sprijin și asistență pentru a ne atinge obiectivele, dar este important să păstrăm controlul asupra acestora. Așadar, asigurați-vă că planurile dvs. îi conduc pe toți înainte, dar că sunteți în continuare responsabil pentru atingerea propriului obiectiv.

Un obiectiv relevant poate răspunde "da" la aceste întrebări:

- Pare să merite?
- Este acesta momentul potrivit?
- Se potrivește cu celelalte eforturi/nevoi ale noastre?
- Sunt eu persoana potrivită pentru a atinge acest obiectiv?
- Este aplicabil în mediul socio-economic actual?

Limitat în timp: Fiecare obiectiv are nevoie de o dată țintă, astfel încât să aveți un termen limită asupra căruia să vă concentrați și ceva pentru care să lucrați. Această parte a criteriilor obiectivelor SMART ajută la prevenirea faptului că sarcinile zilnice să aibă prioritate față de obiectivele dvs. pe termen mai lung.

De obicei, un obiectiv limitat în timp va răspunde la aceste întrebări:

- Când?
- Ce pot face peste șase luni?
- Ce pot face peste șase săptămâni?
- Ce pot face astăzi?

Exercițiu energizant după prânz

Orchestra Divide împărțiți grupul în două și rugați jumătate dintre ei să își bată genunchii, iar cealaltă jumătate să bată din palme. Facilitatorul acționează ca dirijor al orchestrei, controlând volumul prin ridicarea sau coborârea brațelor. Jocul poate continua cu diferiți membri ai grupului care să preia rolul de dirijor.

2.2. Choosing Individual Objectives

The trainer is showing as an example the list of skills that are most wanted by companies to inspire the participants on which set of skills they would like to develop and presents the skills an entrepreneur should have. To widen the perspectives, the trainer is also using the exercise of multiplier images, to make the participants understand there are always more perspectives and points of view.

After all these activities are done, the trainers invite the participants to choose their objectives and to make them SMART.

Wrap-up Activity!

Cursanții răspund la următoarele întrebări și își discută răspunsurile în grupuri mici.

Conectați	Cum se conectează instrumentele pe care le-ai descoperit astăzi cu viața ta profesională/personală de zi cu zi? -
Extindeți	Ce instrumente noi v-au extins ideile/posibilitățile? De exemplu: "Acum știu cum să folosesc ____, pot ____". "Acum știu cum să folosesc ____, vreau să ____" -
Provocare	Ce instrumente sunt încă provocatoare sau confuze? Ce instrument(e) doriți să explorați în continuare? -

CERCUL DE COACHING II

Introducere
Obiective



Acestea sunt obiectivele de învățare ale modulului, obiective pe care cursanții le vor fi învățat până la sfârșitul modulului:

- La sfârșitul acestui modul, veți fi capabili să vă gândiți la propriile resurse interne.
- La sfârșitul acestei unități, veți fi capabili să vă îmbrățișați calitățile, ceea ce vă va crește stima de sine.
- La finalul acestei unități, veți avea ocazia să vă gândiți la barierele emoționale care vă împiedică să vă atingeți obiectivele și vi se vor oferi instrumentele necesare pentru a vă echipa în vederea depășirii acestor bariere.

Introducere în Cercul 2:

Găsirea resurselor interne pentru creșterea stimei de sine și depășirea barierelor emoționale pentru a vă atinge obiectivul.

În acest modul, participanții vor învăța cum să își identifice propriile resurse interne, astfel încât să poată depăși barierele emoționale care îi împiedică să își atingă obiectivele. Activitatea va crește încrederea în sine a participanților.

Exercițiu energizant

"Prri" și "Pukutu": Rugați-i pe toți să își imagineze două păsări. Una se numește "prri" și cealaltă se numește "pukutu". Dacă strigați "prri", toți participanții trebuie să se ridice în vârful picioarelor și să își miște coatele în lateral, ca și cum ar fi o pasăre care își zburdă aripile. Dacă strigați "pukutu", toată lumea trebuie să stea nemișcată și să nu miște nicio pană.

1. Tema 1: Găsirea resurselor interne pentru creșterea stimei de sine.

1.1. Introducere în subiect

1.2. Prezentarea cercului de excelență

1.3. Cercuri individuale de excelență

2. Tema 2: Depășirea barierelor emoționale pentru a vă atinge obiectivul.

2.1. Împărtășirea sentimentelor

2.2. Mișcări și sunete

2.3. Timp de relaxare

2.4. Activitate de schimbare a minții

Activitate de încheiere!

Cursanții răspund la următoarele întrebări și își discută răspunsurile în grupuri mici.

Conectați	Cum se conectează instrumentele pe care le-ai descoperit astăzi cu viața ta profesională/personală de zi cu zi?
Extindeți	Ce instrumente noi v-au extins ideile/posibilitățile? De exemplu: "Acum știu cum să folosesc ___, pot ___". "Acum știu cum să folosesc ___, vreau să ___"
Provocare	Ce instrumente sunt încă provocatoare sau confuze? Ce instrument(e) doriți să explorați în continuare?

2.5. Feedback și concluzii



CERCUL DE COACHING III

Introducere

Obiective

Acestea sunt obiectivele de învățare ale modulului, obiective pe care cursanții le vor fi învățat până la sfârșitul modulului:

- La sfârșitul acestui modul, veți învăța despre limitele sănătoase și nesănătoase.
- La sfârșitul acestei unități, veți fi capabili să învățați cum să stabiliți limite sănătoase.
- La sfârșitul acestei unități, veți avea ocazia să vă gândiți la modul în care răspundeți la eșecuri, la modul în care gestionați eșecurile și la modul în care vă abordați eșecurile cu propriile obiective SMART.

Introducere la Cercul 3: Stabilirea unor limite sănătoase și gestionarea succesului.

În acest modul, participanții vor aprofunda conceptul de limite sănătoase și vor dezvolta strategii pentru a transforma eșecurile în progrese pozitive.

1. Subiectul 1: Stabilirea unor limite sănătoase

- 1.1. Joc de rol
- 1.2. Sesiune de feedback

2. Subiectul 2: Managementul succesului

- 2.1. Vizionarea unui videoclip despre managementul obstacolelor
- 2.2. Exercițiu (Cum acționăm atunci când avem un obstacol?)
- 2.3. Construirea unui plan de acțiune cu obiective SMART.

Activitate de încheiere!

Cursanții răspund la următoarele întrebări și își discută răspunsurile în grupuri mici.

Conectați	Cum se conectează instrumentele pe care le-ai descoperit astăzi cu viața ta profesională/personală de zi cu zi?
Extindeți	Ce instrumente noi v-au extins ideile/posibilitățile? De exemplu: "Acum știu cum să folosesc ____, pot ____". "Acum știu cum să folosesc ____, vreau să ____"
Provocare	Ce instrumente sunt încă provocatoare sau confuze? Ce instrument(e) doriți să explorați în continuare?

2.1.2 Materiale pentru instructori

Pentru a putea lucra cu abilitățile Soft Skills ale participanților noștri, am folosit mai multe instrumente care includ:

- Planuri de lecție
- Prezentări

- Pachet de evaluare

Aceste prezentări pot fi găsite pe site-ul web al proiectului la următorul link:

<https://www.victorupesi.eu/resources/victorupesi-training>

Planurile lecțiilor și dosarul de evaluare pot fi găsite în Anexa I și la acest link:

https://drive.google.com/drive/folders/1ZifC0FGRXzb-HpI6Z97fhDUR960pK1Fg?usp=drive_link

Pachetul de evaluare se găsește la acest link:

https://drive.google.com/drive/folders/1vNETOD8PHnrV9tbSjGeaL3aUeSA4BkJ5?usp=drive_link

Concluzii ale formatorilor și participanților după sesiunile de pilotare.

- Asigurarea unei mai bune adaptări a cercurilor de coaching la nevoile specifice ale grupurilor țintă din toate țările.
- Simplificarea procedurilor de evaluare pentru o punere în aplicare mai ușoară.
- Să abordeze limitările și considerațiile legate de metodologia PNL în Serbia.
- Menținerea flexibilității și adaptabilității programului de formare pentru a răspunde diverselor grupuri țintă.
- Furnizarea de resurse și materiale în limba locală pentru a spori accesibilitatea.
- Continuați să abordați diferitele niveluri de înțelegere în rândul participanților din închisoare.
- Puneți accentul pe subiecte practice și relevante în cadrul cercurilor de coaching..

Aceste recomandări au ca scop îmbunătățirea eficacității și adecvării programului de formare VICTORUPESI pentru diverse grupuri țintă din diferite țări. Prin punerea în aplicare a acestor recomandări, proiectul VICTORUPESI își poate spori și mai mult impactul și raza de acțiune, făcând ca resursele de formare să fie mai accesibile și mai aplicabile la scară mai largă. Recunoașterea formală a formării, simplificarea procedurilor de evaluare și cercurile de coaching adaptate vor contribui la eficacitatea și relevanța programului, asigurând în același timp că sunt abordate nevoile specifice ale grupului țintă. În plus, încorporarea resurselor de formare în programele de FPC și asigurarea accesibilității în limba locală vor promova incluziunea și vor permite unei game mai largi de persoane să beneficieze de cunoștințele și competențele valoroase oferite de proiectul VICTORUPESI.

3. Hard Skills

3.1. Modulul I (COMPETENȚE PROFESIONALE)

Formarea VICTORUPESI constă în trei module și trei cercuri de coaching.

Primele module oferă instrumente în sfera digitală și un accent deosebit a fost pus pe modul de pregătire și realizare a unui CV video. Deoarece am acoperit o varietate atât de mare de grupuri vulnerabile, a trebuit să îl adaptăm la nevoile acestora și fiecare partener a ales acele instrumente care au servit cel mai bine beneficiarilor săi. Mai multe detalii despre aceste particularități pot fi găsite în celelalte două rezultate ale acestui proiect, și anume în Setul de instrumente digitale, unde puteți găsi detalii pentru adaptarea formării la nevoile persoanelor cu dizabilități, contribuție adusă partenerului nostru expert în domeniu, organizația OZARA, din Slovenia, iar în Setul de instrumente de management al diversității veți găsi particularitățile de adaptare la femeile cu condiția Asperger, contribuție a B.E.S Cooperative Sociale din Milano, Italia. Particularitățile pentru persoanele aflate în penitenciare se regăsesc în raportul național al sesiunilor de pilotare realizat de partenerul nostru din România,



de la Biblioteca Panait Istrati Brăila. În ceea ce privește adaptările pentru femeile din mediul rural, partenerul nostru din Serbia, EDUFONS, menționează condițiile necesare în raportul lor național, care poate fi găsit pe site-ul nostru la următorul link www.victorupesi.eu. La fel și în ceea ce privește nevoile șomerilor de lungă durată, contribuția partenerului nostru FETICO din Spania, din Madrid, și a femeilor născute în străinătate.

3.1.0 Introducere

Modulul I reunește informații din lumea digitală pentru a te ajuta să te promovezi, să te pregătești și să te prezinți în fața recrutaților și a companiilor, alături de instrumente de bază de comunicare, de gestionare a rețelelor sociale și de editare video, adaptate la nevoile femeilor născute în străinătate, femeilor cu afecțiunea Asperger, femeilor din mediul rural, șomerilor de lungă durată, femeilor, persoanelor din penitenciare care se află acolo între 3 și 5 luni pentru a-și pregăti integrarea pe piața muncii după ce își termină pedeapsa și persoanelor cu dizabilități.

Setul de instrumente digitale a fost conceput pentru a sprijini organizațiile care intenționează să implementeze acest tip de program și pentru a-l adapta la diferite ținte, contexte și situații. Setul de instrumente oferă orientări utile pentru formare și exemple concrete din experiențele pilot ale proiectului.

Prima secțiune, "Competențe digitale pentru piața muncii", este menită să ofere o perspectivă asupra rolului competențelor digitale pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. În special, ne vom concentra asupra câtorva subiecte care fac parte integrantă din programul de formare brandingul personal prin intermediul rețelelor de socializare și utilizarea CV-urilor video.

Apoi, prezentarea generală a programului de formare cuprinde câteva informații de bază necesare pentru conceperea unui program eficient.

Aceasta este urmată de secțiunea Orientări privind formarea, care reprezintă capitolul cheie al acestui set de instrumente. Acesta include instrucțiuni teoretice pentru implementarea fiecărei faze a programului de formare (recrutare, planificare, livrare, monitorizare și evaluare) și, mai ales, exemple preluate din experiențele de pilotare ale partenerilor de proiect.

Capitolul numărul cinci, Concluzii și recomandări, formulează concluziile și sintetizează principalele concluzii utile pentru implementarea ulterioară a Programului de formare.

3.1.1 Caietul de lucru pentru participanți și materialele pentru formatori.

Șablon pentru conținut

Modulul 1: COMPETENȚE VOCAȚIONALE - INSTRUMENTE DIGITALE
Obiectivele modulului
Modulul este împărțit în 3 unități diferite de 4 ore fiecare: <ol style="list-style-type: none">Utilizarea social media și a instrumentelor de comunicare/colaborare: Rezultatul obținut prin această unitate va fi acela de a oferi instrumentele de bază pentru utilizarea conștientă a rețelelor sociale, în special a celor referitoare la căutarea unui loc de muncă. În cadrul acestui modul se va explica, de asemenea, utilizarea principalelor instrumente de colaborare și stiluri de comunicare utilizate într-un mediu de lucru.Branding personal: Scopul acestei unități este de a continua lecțiile învățate în prima unitate prin stăpânirea unei comunicări eficiente pe canalele de socializare. Fenomenul de construire a unui brand personal online reunește cel puțin trei aspecte diferite: Înțelegerea amenințărilor legate de apariția on-line și comunicarea/utilizarea critică a rețelelor sociale. Stilurile de comunicare care trebuie utilizate în diferite contexte și medii.



- Procesul de auto-reflecție cu privire la punctele forte și abilitățile personale.

Obiectivele de învățare ale unității 2 vizează creșterea gradului de conștientizare a punctelor forte/abilităților/competențelor personale și, din acest punct, construirea treptată a propriului brand/imaginea personală online; împărtășirea responsabilă și orientată a informațiilor personale, îmbunătățirea abilităților sociale și interpersonale și abilitarea cursanților de a beneficia de lumea digitală în avantajul propriu în căutarea unui loc de muncă (competențe digitale transversale).

3. Înregistrarea video a CV-ului: Cursanții vor avea o imagine de ansamblu a diferitelor tipuri de CV-uri video. După aceea, vor învăța cum să se prezinte în el, cum să îl filmeze corect, iar apoi vor folosi aceste noi cunoștințe pentru a-și filma propriul CV video. La sfârșitul unității, fiecare participant ar trebui să fie conștient de avantajele și dezavantajele CV-urilor video, să știe ce trebuie să facă și ce nu trebuie să facă pentru a realiza unul și să cunoască diferitele tipuri de CV-uri video..

UNITATEA 1: UTILIZAREA MEDIULUI SOCIAL ȘI A INSTRUMENTELOR DE COLABORARE

UNITATEA 1: Social Media și instrumente de colaborare

Subiect	Rezultatele învățării	Durată	Activități de formare
I. Social media, Facebook, Instagram	Aflați cum să vă folosiți contul pe aceste rețele sociale	2 ore	Prima activitate: Introducere în social media A doua activitate Trecutul: Facebook Activitatea 3 Prezentul: Instagram
II. Instrumente de colaborare online pt.1: comunicare - Gmail; Zoom/Skype; Slack	Învățați cum să folosiți aceste instrumente de colaborare în scopul comunicării	1 oră 30 minute	Prima activitate: Comunicarea prin e-mail: Gmail + sfaturi de comunicare A doua activitate: Apeluri video online: Zoom/Skype: opțiuni, partajare video, sfaturi pentru comunicarea online A 3-a activitate: Comunicare în echipă/comunicare internă: Slack, cum se configurează un cont; chat-uri, memento-uri



<p>III. Instrumente de colaborare online pt.2 - partajarea documentelor: Drive, Dropbox și WeTransfer</p>	<p>Învățați cum să utilizați aceste instrumente de colaborare în scopul partajării documentelor</p>	<p>30 minute</p>	<p>Prima activitate: Servicii de găzduire sau "cloud": Google Drive, Dropbox</p> <p>A doua activitate: Transferul/salvarea fișierelor mai mari: WeTransfer</p>
<p>SESIUNE TOTALĂ</p>			<p>4h</p>

UNITATEA 1 - Subiectul 1: Facebook, Instagram

Introducere teoretică:

Rețeaua socială este, fără îndoială, un instrument care a lărgit orizontul indivizilor, extinzând viața socială, relațiile umane (chiar dacă sunt online) și oferind noi oportunități în toate domeniile.
Arhitectura rețelelor sociale nu numai că stimulează motivația și interesul oamenilor, ci și sporește egalitatea între aceștia, întrucât este un mediu în care fiecare poate controla, crea și utiliza conținut.
Este necesar să se ofere educație în domeniul social media, adică abilitatea de a înțelege funcționarea, oportunitățile și amenințările acesteia.

ACTIVITATEA 1: Introducere în social media

DURATA: aproximativ 30 de minute

SCOP: Stabilirea gradului de cunoaștere a lumii sociale

N. PARTICIPANȚI: Până la 15 participanți

MATERIALE: O sală de clasă, suficient de mare și spațioasă, un pc, hârtie și pix pentru fiecare participant, un proiector conectat la pc-ul profesorului (valabil pentru unitatea la).

INSTRUCȚIUNI:

Puncte comune pentru întreaga unitate:

- Distribuți elevii în mod uniform în clasă respectând distanțele prevăzute de regulamentul anti COVID-19. Acordați o atenție deosebită celor care au dificultăți de concentrare, cu scopul de a le stimula implicarea.
- Precizați că este foarte important să se creeze o atmosferă de colaborare între toți pentru a obține o mai bună stăpânire a instrumentului.
- Configurați prezentarea alternând explicațiile cu unele întrebări pentru a evalua înțelegerea și, în același timp, mențineți o atenție ridicată.
- Proiectați o secvență de diapositive pentru a reafirma și sintetiza conceptele exprimate verbal.
- Cereți fiecărui participant să scrie pe o bucată de hârtie:
 - dacă folosesc vreun mijloc de socializare
 - ce rețele sociale cunosc și folosesc
 - de ce s-au înscris la acea/acele rețele sociale
 - dacă sunt mulțumiți de ceea ce primesc
 - cât de des își verifică conturile
 - dacă au comportamente diferite pe diferite rețele sociale
- Începeți o discuție constructivă între toți participanții cu privire la punctele anterioare
- În funcție de rezultate și de informațiile primite, conducătorul va decide dacă va reuni participanții în grupuri de maximum 3 sau 4 persoane.

ACTIVITATEA 2: Trecutul: Facebook

DURATA: În jur de 45 de minute

SCOP: Utilizarea Facebook

INSTRUCȚIUNI:

- Prezentarea Facebook va fi articulată pe următoarele puncte:
 1. Caracteristici și scopuri.



2. Crearea unui cont
3. Pregătirea
4. Setarea confidențialității:

RESURSE SUPLIMENTARE

- Eventuala prezență în clasă a unui co-profesor (valabil pentru unitate).
- Ghid de bază al FB: <https://www.navigaweb.net/2012/07/guida-base-su-come-usare-facebook.html>
- Pentru configurarea confidențialității:
<https://www.navigaweb.net/2011/01/cosa-vedono-di-me-su-facebook-amici-ed.html>
- De ce este Facebook gratuit: <https://tecnologia360.it/facebook-sa-di-te/>
- Mai multe informații despre utilizare: <https://tecnologia360.it/come-funziona-facebook-guida/>

ACTIVITATEA 3: Prezentul: Instagram

DURATA: În jur de 45 de minute

SCOP: Utilizarea Instagram

INSTRUCȚIUNI:

- Prezentarea Instagram va fi articulată pe următoarele puncte:
 1. Caracteristici și scopuri.
 2. 3. Crearea unui (sau mai multor) cont
 3. Editarea profilului și setarea confidențialității
 4. Adăugarea de prieteni și devenirea de follower
 5. Publicarea unei fotografii, a unui comentariu, a unui like sau trimiterea unui mesaj privat
 6. Hashtag pe Instagram.
 7. Povești pe Instagram

RESURSE SUPLIMENTARE

- Ghid complet pentru Instagram:
<https://italianeography.com/guida-completa-allutilizzo-di-instagram/>
- Un alt ghid Instagram: <https://www.tecnovicincente.it/come-usare-instagram-guida-completa/>
- Pentru povești: <https://www.andreapostiglione.com/storie-instagram/>

UNITATEA 1 - Tema 2: Instrumente de colaborare online pt. 1 (Comunicare)

ACTIVITATEA 1: Comunicarea prin e-mail, Gmail

DURATA: În jur de 30 de minute

SCOP: Învățarea modului de a comunica corect prin e-mail

N. PARTICIPANȚI: Până la 15 participanți

MATERIALE: O sală de clasă, suficient de mare și spațioasă, un pc, hârtie și pix pentru fiecare participant, un proiector conectat la pc-ul profesorului (valabil pentru unitatea la).

Prezentare:

- Comunicare prin e-mail: Gmail
- Sfaturi la crearea unei adrese de e-mail
- Sfaturi pentru comunicarea în scris

Activitate practică:?

ACTIVITATEA 2: Instrumente de comunicare online și apeluri video

DURATA: aproximativ 30 de minute

SCOP: Învățarea modului corect de comunicare video și utilizarea celor mai comune instrumente de apelare video

N. PARTICIPANȚI: Până la 15 participanți

MATERIALE: O sală de clasă, suficient de mare și spațioasă, 4+ pc, hârtie și pix pentru fiecare participant, un proiector conectat la pc-ul profesorului.



Prezentare:

- Comunicare online și apeluri video: Skype și Zoom
- Explorați opțiuni precum conversația în grup, partajarea ecranului
- sfaturi pentru o bună comunicare online (postură, lumină etc.)

Activitate practică:?

ACTIVITATEA 3: Instrumente de comunicare internă/de birou

DURATA: În jur de 30 de minute

SCOP:

N. PARTICIPANȚI: Până la 15 participanți

MATERIALE: O sală de clasă, suficient de mare și spațioasă, un pc pentru participant, hârtie și pix pentru fiecare participant, un proiector conectat la pc-ul profesorului.

Prezentare:

- Comunicare internă/ de birou: Slack
- Crearea unui cont Slack; opțiuni; gestionarea chat-ului etc.

Activitate practică: ?

UNITATEA 1- Tema 3: Instrument de colaborare online pt.2 (Partajarea documentelor-Drive)

ACTIVITATEA 1: Schimbul de documente: Drive și Dropbox

DURATA: În jur de 30 de minute

SCOP:

N. PARTICIPANȚI: Până la 15 participanți

MATERIALE: O sală de clasă, suficient de mare și spațioasă, un pc pentru participant, hârtie și pix pentru fiecare participant, un proiector conectat la pc-ul profesorului.

Prezentare:

- Servicii de găzduire sau "cloud": Google Drive și Dropbox
- Explorați opțiunile Google Drive

Activitate practică? Creați un Google Drive partajat în care puteți încărca documente (fotografii, sugestii de activități pentru după formare etc.) și invitați alți cursanți

ACTIVITATEA 2: Transferul de fișiere: WeTransfer

DURATA: În jur de 30 de minute

SCOP:

N. PARTICIPANȚI: Până la 15 participanți

MATERIALE: O sală de clasă, suficient de mare și spațioasă, un pc pentru participant, hârtie și pix pentru fiecare participant, un proiector conectat la pc-ul profesorului.

Prezentare:

Activitate practică: ??

UNITATEA 2: BRANDING PERSONAL

UNITATEA 2: BRANDING PERSONAL

Subiect

Rezultatele învățării



Durata

Activități de formare



I. Despre auto-branding	<ul style="list-style-type: none"> - cursantul va fi capabil să definească conceptele de bază online - cursantul va fi capabil să caute imaginea sa socială personală actuală online 	2 ore	<p>Prima activitate: Runda scurtă de întrebări - introducere în schimbul de grup</p> <p>A doua activitate Explorarea terminologiei online de bază și a expresiilor de auto-branding</p>
II. Crearea imaginii on-line	<ul style="list-style-type: none"> • cursantul va fi capabil să recunoască punctele forte și abilitățile personale • cursantul se va inspira pentru a crea și/sau îmbunătăți un profil online pentru uz profesional. 	2 ore	<p>Prima activitate: Explorarea portalurilor naționale de căutare a locurilor de muncă</p> <p>A doua activitate: Găsirea punctelor forte personale și stabilirea profilului personal</p>
TOTAL SESIUNE			4h

Unitatea 2 - Subiectul 1: Despre Self Branding

Această unitate este concepută pentru a responsabiliza participanții și pentru a le oferi o mai bună conștientizare a brandului personal, ghidându-i în descoperirea identității lor digitale și a celor mai comune canale și instrumente de căutare a unui loc de muncă.

În plus, vor fi abordate principalele dificultăți legate de utilizarea rețelelor de socializare și vor fi dezvoltate împreună strategii eficiente pentru a face față unor situații complexe, inclusiv hărțuirii cibernetice tot mai răspândite.

După finalizarea acestei unități, participanții ar trebui să fie capabili să:

- Să comunice eficient pe canalele sociale
- Să își construiască propriul brand personal
- Să gestioneze profilurile profesionale online
- Să creeze un curriculum video
- Să îmbunătățească utilizarea LinkedIn
- Faceți față interviurilor de angajare online

ACTIVITATEA 1: Runda scurtă de întrebări - introducere în schimbul de grup

DURATA: 30 de minute

Folosiți acest timp ca o scurtă încălzire pentru ca participanții să intre încet în subiect.

SCOP: Activitatea introductivă este menită să deschidă încet întrebările care apar în contextul utilizării social media și al percepției/imaginii publice de sine. Nu se referă atât de mult la aspectele tehnice legate de politica de utilizare/termenii diferitelor rețele sociale, ci mai degrabă la ceea ce pot aduce cu sine acțiunile noastre și utilizarea de zi cu zi.

N. PARTICIPANȚI: Până la 15 participanți



MATERIALE: Nu sunt prevăzute materiale specifice pentru această activitate, deși, dacă vi se pare adecvat sau necesar, puneți la dispoziție hârtie albă A4 și pixuri dacă participanții se simt mai confortabil să noteze lucruri și să le împărtășească ulterior în grup.

INSTRUCȚIUNI:

Aceasta este o activitate de introducere pentru subiect. Mentorul acționează ca un catalizator pentru o primă rundă de cerc de comunicare, punând întrebări care să ridice gândul la informațiile personale de pe web și din social media:

- Sunteți conștienți de conceptul de a lăsa o așa-numită amprentă digitală atunci când navigați pe web/utilizați social media?
- V-ați întrebat vreodată ce fel de imagini încărcăți și partajați prin intermediul diferitelor rețele sociale pe care le utilizați? Cum credeți că sunt percepute de ceilalți (potențiali angajatori, persoane complet străine, prieteni, familie...?)?
- Știți cum vă afectează profilul dvs. online faptul că faceți clic pe butonul "Like" în orice tip de social media??
- Puteți numi câteva motoare de căutare de locuri de muncă online pentru procesele de recrutare?

VARIAȚII: Este important să se încurajeze schimbul de gânduri și schimbul de informații, așa că nu sunt prevăzute variații în cadrul acestei activități, în afară de oferirea posibilității de a scrie răspunsurile la întrebări și de a încuraja conversația în grup.

ACTIVITATEA 2: Explorarea terminologiei de bază și a expresiilor de bază ale brandingului de sine

DURATA: 1,5 ore

SCOP: Exercițiile din cadrul acestei activități sunt interconectate și au ca scop creșterea treptată a gradului de conștientizare cu privire la terminologia de bază în procesul de self-branding și la potențialele amenințări la adresa imaginii personale online.

N. PARTICIPANȚI: Până la 15 participanți

MATERIALE: 2 liste separate: 1 cu termeni de bază (decupați termenii de pe hârtie A4 - fiecare termen separat); 1 cu scurte explicații/descrieri legate de termeni (de asemenea, decupați fiecare explicație separat) (a se vedea propunerea de termeni și definiții atașată la secțiunea de resurse a acestei unități); perete, bandă adezivă sau tablă cu magneți. Dacă este posibil, permiteți utilizarea smartphone-urilor sau a PC-urilor, dacă sunt disponibile, dar nu în prima fază. Dacă este posibil, utilizarea telefoanelor inteligente personale este binevenită, sau cel puțin disponibilitatea PC-urilor pentru ambele grupuri.

INSTRUCȚIUNI:

Exercițiul din prima fază: potrivirea termenilor

- Împărțiți participanții în 2 grupe, oferind suficient spațiu pentru ca aceștia să poată lucra separat, fără a se deranja reciproc.
- Asigurați-vă că fiecare grup are același set de termeni/explicații - puteți folosi o cutie sau o pungă, pentru a pune înăuntru termenii și explicațiile toate amestecate.
- Explicați-le participanților că vor căuta o potrivire adecvată între decupajele ambelor liste - pot folosi un perete sau o tablă cu magneți pentru a potrivi decupajele.
- Încurajați-i să citească textul furnizat, să ofere ajutor ori de câte ori este nevoie, fără a propune potrivirea corectă.
- După ce ambele grupuri termină exercițiul - adunați participanții și verificați potrivirile realizate din partea lor - continuați cu un scurt feedback și o conversație de grup, în funcție de rezultate (verificați dacă lipsește ceva, dacă nu, atunci perfecționați):



- Ce le era deja cunoscut? În ce măsură sunt conștienți de aceste concepte? Unde postează de obicei, ce fel de medii sociale sau pagini web folosesc? Întrebați-i dacă pot enumera pagini orientate spre căutarea unui loc de muncă/ dacă le folosesc deja? Dacă termenii sunt oarecum familiari participanților, conduceți conversația în direcția reflectării asupra conștientizării acțiunilor noastre online (un simplu "like" poate afecta multe lucruri, de exemplu pe FB sau Twitter).

Assess if and/or which terms need to be explored more and discuss these terms in more depth – resources provide further information on this topic. If participants come up with other terms, write them down and communicate about their importance.

Evaluati dacă și/sau ce termeni trebuie să fie mai mult analizați și discutați mai în profunzime acești termeni - resursele oferă informații suplimentare pe această temă. Dacă participanții vin cu alți termeni, notați-i și comunicați despre importanța lor.

Exercițiul din faza a 2-a: cercetarea personală/ amprenta digitală

- În funcție de posibilitățile tehnice (fie ale organizației, fie ale participanților), împărțiți participanții în perechi.
- Explicați-le participanților că acum vor căuta informații despre fiecare dintre ei (introducând numele și prenumele în google) (prin intermediul smartphone-urilor sau PC-urilor) - dacă din punct de vedere tehnic acest lucru nu este posibil, asigurați-vă că vor lucra în 2 grupuri cu cel puțin 2 dispozitive la dispoziție.
- Invitați participanții să evalueze informațiile găsite online de la despre colegii lor din unghiuri diferite și promovați discuția despre imaginea digitală:
 - Ce fel de date au apărut? Câte informații și ce fel de informații au fost dezvăluite? Discutați despre ce fel de amprentă lăsam pe internet/mijloacele sociale? Evaluați ce sunt informațiile personale bune și rele?

Pentru a adapta acest exercițiu la diferite categorii de public țintă și posibilități/circumstanțe și dacă mentorul este de acord, participanții pot căuta informații despre mentor pe internet, dacă acest lucru li se pare mai sigur.

- Deoarece mulți participanți ar putea folosi Facebook și Instagram - invitați să își verifice reciproc profilurile și promovați grupul pentru a face schimb de informații despre:
 - o Ce fel de imagini au fost partajate (formale, amuzante, informale, nepotrivite, serioase, altele...)? Ce tip de limbaj a fost folosit în postările lor (formal, amuzant, informal, nepotrivit, serios, serios, altele...)? Ce fel de informații au fost partajate? Ce altceva se mai poate afla despre cealaltă persoană și despre profilul acesteia (vârstă, sex, actualizări de stare, hobby-uri, contacte)??

Strângeți și adunați toate ideile și opiniile cu privire la importanța imaginii online și a schimbului de idei, la modul în care acest lucru afectează viitoarea căutare a unui loc de muncă, ce fel de opinii ar avea ceilalți dacă și-ar baza cunoștințele doar pe informațiile disponibile online. Discutați despre identitatea reală și cea online: Este acesta unul și același lucru, folosim mici minciuni sfruntate atunci când suntem on-line/ dacă da - de ce? Ne comportăm diferit pe diferite platforme și de ce?

VARIANTE: Este important să pregătiți această sesiune în modul cel mai potrivit pentru ca participanții să exploreze pe deplin problema aspectului personal pe internet și în social media și posibilele pericole legate de aceasta.

RESURSE SUPLIMENTARE:

- Bourquin, T. (s.n.) The Do's and Don'ts of Reputation Management. Retrieved from: <https://www.onlinereputation.com/the-dos-and-donts-of-reputation-management/> (15.07.2020)



- Digital Job Identities (2017) Proiect Erasmus+, Acțiunea-cheie: Cooperare pentru inovare și schimb de bune practici; Tip de acțiune: Parteneriate strategice pentru educație și formare profesională. Extras din: <http://www.digijobid.eu/digijobid/>
- Digit - Stimularea competențelor pentru o utilizare responsabilă a identității online (2019) Proiect Erasmus+, Acțiunea cheie: Cooperare pentru inovare și schimb de bune practici; Tip de acțiune: Cooperare pentru inovare și schimb de bune practici: Parteneriate strategice pentru educația adulților. Extras din: <https://digitproject.eu/wp/>
- Eticheta în tehnologie (n.red.) Wikipedia. Retrieved from: https://en.wikipedia.org/wiki/Etiquette_in_technology#Netiquette
- Societatea informațională (n.red.) Wikipedia. Extras din: https://en.wikipedia.org/wiki/Information_society
- Identitate online (n.red.). Wikipedia. Retrieved from: https://en.wikipedia.org/wiki/Online_identity
- Managementul reputației personale (n.red.). Retrieved from: <https://www.igniyte.com/personal-reputation-management/>
- Tag (metadata): [https://en.wikipedia.org/wiki/Tag_\(metadata\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Tag_(metadata))

Unitatea 2- Subiectul 2: Crearea imaginii on-line/gestionarea identității on-line

Introducere teoretică:

Managementul identității on-line ca un set de metode de creare a unui profil personal unic on-line este un element important în cadrul proceselor de căutare a unui loc de muncă și de autoprezentare. Acesta deschide procesul de înțelegere a legăturii dintre conștiința de sine și prezența on-line, prin care este vorba de găsirea și explorarea punctelor noastre forte, a abilităților și de utilizarea instrumentelor existente pentru autoprezentare/auto-branding. Așa cum în subiectul anterior au fost cercetate diferite concepte online și profile, acest subiect este mult mai legat de recunoașterea potențialului personal și, astfel, de utilizarea acestuia în procesul de branding personal. Abordarea centrată pe persoană, împuternicirea și elementele de coaching axat pe soluții sunt importante în această fază pentru ca un participant să internalizeze noțiunea de puncte forte pe care le are deja. În afară de cele deja menționate și pentru a explora toate opțiunile pentru un proces de învățare incluziv/adaptiv pentru crearea unei imagini online, abordarea povestirii digitale devine un set de instrumente utile pentru exprimarea de sine și comunicare, de asemenea, pentru persoanele cu diferite tipuri de dizabilități sau alte deficiențe.

ACTIVITATEA 1: Explorarea portalurilor naționale de căutare a locurilor de muncă

DURATA: 0,5 ore

Folosii cele 0,5 ore ca o scurtă încălzire pentru ca participanții să intre în subiect.

SCOP: Activitatea introductivă are ca scop verificarea tipului de social media utilizat în mod special de participanți și explorarea altor pagini web naționale/internaționale sau canale de social media care pot fi utilizate pentru autoprezentare (fiecare țară își explorează opțiunile naționale și portalurile online legate de căutarea unui loc de muncă și de profilare).

N. PARTICIPANȚI: Până la 15 participanți

MATERIALE: Cel puțin un PC pentru ca mentorul să prezinte și să caute portaluri on-line, dacă este posibil, de asemenea, smartphone-uri personale.

INSTRUCȚIUNI:

Aceasta este o activitate de introducere pentru subiect. Mentorul operează ca un catalizator pentru un prim cerc de comunicare cu explorarea subiectului pe canalele naționale existente pentru autoprezentare. Accentul acestei activități introductive se poate încheia cu unul sau două portaluri care urmează să fie explorate (ce fel de date sunt inserate și necesare, ce caută aceste canale în ceea ce privește datele personale etc.). Lucrați pentru a promova comunicarea în grup cu privire la datele și portalurile găsite. Pe baza subiectului anterior, subliniați încă o dată accentul pe care îl pun motoarele/companii de profilare (deoarece acestea ar putea explora obiceiurile, preferințele, aspirațiile, intențiile, comportamentul etc. pe baza datelor pe care le inserați)



și explorați împreună cu grupul elementele sau bucățile de date pe care aceste portaluri le prezintă ca fiind vitale pentru stabilirea unui profil personal.

VARIAȚII: Niciuna în special pentru acest exercițiu.

ACTIVITATEA 2: Găsirea punctelor forte personale și stabilirea profilului personal

DURATA: 1,5 ore

SCOP: Scopul principal al acestor exerciții interconectate este conectarea proceselor de autorefecție cu posibilitățile online de creare sau îmbunătățire a profilului personal pe cel mai utilizat portal național pentru căutarea unui loc de muncă sau a profilului personal pe rețelele de socializare.

N. PARTICIPANȚI: Până la 15 participanți

MATERIALE: Cel puțin un PC pentru mentor, dacă este posibil, de asemenea, smartphone-uri personale. Fișe de lucru pentru fiecare participant, tabel cu abilități transferabile pentru a le prezenta (a se vedea secțiunea de resurse).

INSTRUCȚIUNI:

Exercițiul din prima fază: introducere

- Prezentați pe scurt "familia" de competențe transferabile, pentru a încuraja reflecția asupra punctelor forte și preferințelor/dorințelor personale.
- După aceasta și înainte de a înmâna participanților fișele de lucru, creați un cerc - fiecare participant are la dispoziție câteva minute pentru a se gândi/scrie cel puțin un lucru de care este mândru la el însuși; de asemenea, un lucru pe care își amintește că l-a reușit/făcut/realizat (tema sau domeniul nu este important, important este ca toți să împărtășească ceva de care se simt la fel de mândri că l-au realizat).
- Continuați discuția - fiți atenți la orice disconfort care ar putea să apară în grup/în cazul în care cineva are probleme în a face afirmații pozitive, simte că nu are de ce să fie mândru sau altele asemenea, ajutați-vă cu întrebări axate pe soluții, de exemplu: Dacă mâine vă treziți și, dintr-o dată, vă dați seama că sunteți deja/realizați "asta..." "sunt genul acela de persoane"... "reșesc să se descurce cu asta...", "repară asta..."
- După aceasta - munca individuală continuă cu fișe de lucru pentru a nota principalele abilități pe care participanții le pot identifica.

Faza a 2-a: crearea unui profil/îmbunătățirea profilului

- Participanții decid asupra unui portal online sau a oricărui alt mijloc de socializare unde ar dori să își creeze un cont personal și încearcă să introducă date despre ei.
- În cazul în care au deja un cont, ei pot lucra, de asemenea, la îmbunătățirea profilului existent.
- În cazul în care crearea unui cont nu este vitală sau nu are sens, încercați să lucrați la pregătirea datelor într-o manieră care să corespundă cu solicitările scrise ale portalului.

VARIANTE: În funcție de grupul-țintă, puteți avansa în prima fază cu așa-numitul cod Holland pentru a corela interesele personale cu ocupația (a se vedea resursele).

RESURSE SUPLIMENTARE:

- Digital Job Identities (2017) Erasmus+ proiect, Key Action: Cooperation for innovation and exchange of good practices; Action type: Strategic Partnerships for vocational education and training. Recognising & validating their own skills/ competences. Retrieved from: <http://www.digijobid.eu/digijobid/>
- Digit - Boost competences for a responsible use of online identity (2019) Erasmus+ proiect, Key Action: Cooperation for innovation and exchange of good practices; Action type: Strategic Partnerships for adult education. Retrieved from: <https://digitproject.eu/wp/>
- Khan, S. (n.d.) Personal Branding and Social Media. Retrieved from: <http://breakingitdown.neads.ca/for-students/marketing-yourself-in-a-changing-economy/personal-branding-and-social-media/> (15.07.2020)



- Liu, R.; Suh, A. (2017) Self-Branding on Social Media: An Analysis of Style Bloggers on Instagram. 4th Information Systems International Conference 2017, ISICO 2017, 6-8 November 2017, Bali, Indonesia. Retrieved from: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877050917328922?token=BDDCFD55FE61F85B1A55D04C43D70B0E694256716BA07B68A2BB5EC633E9340B0D741ECC875391572C7335041EA02>
- T&D Stories - Theatre and Digital Storytelling for Teaching and Training Development (2017) Erasmus+ project, Key Action: Cooperation for innovation and the exchange of good practices; Action type: Strategic Partnerships for adult education. Retrieved from: <https://artescommunity.eu/storytelling/this-is-my-story-these-are-my-tools/>
- The Definitive Guide to Personal Branding (n.d.) Retrieved from: <https://brandyourself.com/definitive-guide-to-personal-branding>
- University of Missouri. MU Career Center (2010). Guide to Holland Code. Retrieved from: http://www.wiu.edu/advising/docs/Holland_Code.pdf
- SAMHSA Substance Abuse and Mental Health Services Administration (n.d.). Retrieved from: https://www.samhsa.gov/sites/default/files/programs_campaigns/brss_tac/samhsa-storytelling-guide.pdf

UNITATEA 3: ÎNREGISTRAREA VIDEO CV

Introducere teoretică:

CV-urile video sunt un fenomen destul de recent pe piața muncii. Un CV video constă într-un scurt videoclip de aproximativ 90 de secunde care permite candidaților la un loc de muncă să se prezinte într-un mod autentic și mai personal, în comparație cu un CV scris.

Este un instrument care are avantajul de a fi mai personal decât un CV pe suport de hârtie, deoarece le permite candidaților să se exprime mai liber și să facă să transpară mai ușor abilitățile sociale. Pentru persoanele cu dizabilități, CV-ul video reprezintă, de asemenea, o primă șansă de a-și dezvălui handicapul potențialului angajator, concentrându-se în același timp pe punctele forte și posibilitățile acestuia. În videoclip, respectivul handicap poate fi mai ușor de înțeles pentru angajator. Cu toate acestea, CV-ul video ar putea să îi facă pe candidați mai vulnerabili la discriminare; trebuie să îi facem pe participanți să conștientizeze aceste riscuri.

Înainte de a filma un astfel de videoclip, participanții trebuie să știe cum să se prezinte:

Ar trebui să se îmbrace oarecum profesional pentru videoclip (așa cum ar face-o pentru un interviu de angajare) și să se gândească bine la ceea ce vor să transmită în videoclip, de la motivațiile lor la calificările, competențele și interesele lor.

Aceste patru puncte ar trebui să fie acoperite într-un astfel de videoclip:

- introducere: detalii personale
- experiență / îndatoriri
- competențe / realizări
- educație / limbi străine, alte interese speciale.

Un CV video trebuie să dureze între 1 și 2 minute. Acesta trebuie filmat pe un fundal neutru, într-un mediu liniștit, cu o cameră de înaltă rezoluție și un microfon bun.

Solicitantul trebuie să poarte haine profesionale și să articuleze bine.


Resurse:

<https://www.wyzowl.com/how-to-make-a-video-resume/>

<https://www.theguardian.com/careers/careers-blog/how-to-make-video-cv>

UNITATEA 3: ÎNREGISTRAREA PROPRIULUI CV VIDEO



Subiect	Rezultatele învățării	 Durata	Activități de formare
I. Introducere: intrare vizuală: ce este un CV video?	- cursantul trebuie să cunoască regulile de bază pentru un CV video	45 min	vizionarea unor CV-uri video și învățarea regulilor de bază
II. Prima experiență în fața camerei de filmat	- cursantul ar trebui să fie capabil să vorbească clar în fața unei camere de filmat și să se vadă după aceea	45 min	să vă filmați în fața unei camere de filmat și să vă urmăriți pe voi înșivă
III. Să devenim etici	- cursantul ar trebui să fie conștient de riscul de discriminare pe care îl prezintă CV-urile video.	30-45 min	- Câteva reflecții despre handicap, discriminare și despre cum să te vinzi.
IV. 4 pași spre succes	- cursantul ar trebui să se gândească la modul în care să abordeze problema dizabilității în CV-ul video	1 hour	- Gândiți-vă la caracteristicile pozitive
IV. Testul, în afara camerei	- cursantul va avea o idee clară despre modul în care dorește să se prezinte.	30 min -1 hour	scrierea scenariului video: prezentați-vă.
DURATA TOTALĂ A SESIUNII		4h	

UNITATEA 3 - Subiectul 1: Introducere

DURATA: 45 min

SCOP: înțelegerea modului în care arată un CV video și care este atractivitatea acestuia.

N. PARTICIPANTI: Până la 15 participanți

MATERIALE: Proiector, calculator

INSTRUCȚIUNI:

- Rulează următoarele videoclipuri, lăsând întotdeauna un timp între ele pentru runde de feedback:

prezentați câteva exemple foarte bune de CV video și unul prost pentru comparație.

Evidențiați criteriile importante pentru un CV video bun.

<https://www.youtube.com/watch?v=HKg9m3yBqrI> (un exemplu de CV video din filmul "The Intern")

<https://www.youtube.com/watch?v=joXWQNVYvgE> (un exemplu foarte prost (parodie) de CV video)

<https://www.youtube.com/watch?v=pS-DCcVXG2M> (un videoclip amuzant despre ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut în CV-urile video, de fapt destul de util)



https://www.youtube.com/watch?v=XV8m9GYcc_Q (o altă listă cu ce nu trebuie făcut în CV-urile video)

Pentru a încheia, clarificați faptul că următoarele puncte sunt importante:

- steady camera, neutral background
- clean appearance
- clear articulation
- a personal touch.
- keep it short: anywhere between a minute or two

Creativity is a bonus of course.

After this, highlight that there are several kinds of Video CVs:

- the ones where you look at the camera and film yourself (as seen before)
- a more slide-show-like video where you provide the voice only (if you're shy in front of the camera)
- if you opt for a slideshow, think well about the pictures you put in, or use stock images for more neutral backgrounds; however, Video CVs are very personal.
- video with voiceover:
- https://www.youtube.com/watch?time_continue=81&v=c_PZTAW5piQ&feature=emb_title
- animated video without voice at all: <https://vimeo.com/246827885>

Unitatea 3 - Subiectul 2: Prima dată în fața camerei de filmat

DURATA: 45 min

SCOP: Să fii filmat poate fi o situație destul de ciudată, iar să te privești pe tine însuși pe video poate fi și mai rău.

În această mică activitate, participanții fac echipă în duo și se filmează reciproc în timp ce fac fețe amuzante în fața camerei, apoi trec la un ton serios și citesc o propoziție, pentru a-și auzi și vocea.

N. PARTICIPANȚI: Până la 15 participanți, împărțiți în trio-uri

MATERIALE: 1 telefon cu cameră foto pentru fiecare duo de participanți, cu funcție de cameră foto. Nu este necesară nicio aplicație specială. Prevădeți mult spațiu pentru a reduce nivelul de zgomot.

INSTRUCȚIUNI:

- faceți echipă cu vecinul vostru: unul dintre voi filmează, celălalt joacă: faceți niște mutre amuzante în fața camerei pentru a vă lăsa în voia întâmplării, apoi încercați să vă prezentați cu vocea voastră normală. După aceea, vizionați împreună videoclipul și verificați:

Vă simțiți în largul vostru? Articulați corect?

Schimbați rolurile și încercați din nou.

Unitatea 3 - Subiectul 3: Să devenim etici (pentru persoanele cu dizabilități, poate fi adaptat la alte provocări)



Introducere teoretică:

Așa cum am menționat mai devreme, dezvoltarea dizabilității este o chestiune de alegere personală. Cu toate acestea, în timpul unui interviu, este posibil ca în anumite situații să nu fie posibilă nedivulgarea:

De exemplu, dacă sunteți surd, este posibil să fiți nevoit să solicitați un interpret pentru interviu. Sau, dacă sunteți într-un scaun cu rotile, este posibil să fie nevoie să anunțați angajatorul în prealabil pentru a vă asigura că dispune de amenajările adecvate (rampe pentru scaune cu rotile).

Pe scurt, există circumstanțe în care sunteți obligat să dezvăluiți handicapul, astfel încât interviul să vă acomodeze.

Acestea fiind spuse, rămâne la aprecierea dumneavoastră să faceți ceea ce vă simțiți mai confortabil. Dacă vă decideți să vorbiți despre el, rămâne la discreția dumneavoastră cât de mult declarați.

Orice ați face, evitați să asociați un handicap cu o slăbiciune.

De exemplu, să spunem că interviewerul vă întreabă despre cel mai mare defect al dumneavoastră. Dacă aveți o deficiență de auz, evitați răspunsurile de genul: "Am probleme de comunicare cu clienții la telefon dacă aceștia vorbesc cu voce joasă". Nu vreți ca dizabilitatea dvs. să fie o slăbiciune legată de locul de muncă.

O slăbiciune alternativă bună ar putea fi ceva care nu are legătură cu dizabilitatea dumneavoastră. De exemplu: "Am tendința de a deveni nervos atunci când trebuie să țin un discurs public în fața unui grup mare de oameni".

Pe de altă parte, interviewerul nu are dreptul să vă întrebe despre dizabilitatea dumneavoastră..

Dacă vă decideți să vorbiți deschis despre dizabilitate, nu uitați că drepturile dumneavoastră rămân aceleași ca ale oricărui alt candidat. Interviul dumneavoastră nu are voie să se oprească la rece sau să implice întrebări discriminatorii.

DURATA: 10-15 min pentru discurs, 10 min de discuție cu vecinul, 10-15 min de adunare pe tablă albă

SCOP: conștientizarea participanților cu privire la implicațiile etice ale dezvoltării dizabilității lor în CV-ul video; avertizarea asupra riscului de discriminare, dar și sublinierea faptului că este o oportunitate de a depăși prejudecățile și de a evidenția punctele forte, dar și de a răspunde nevoilor lor.

N. PARTICIPANȚI: Până la 15 participanți

MATERIALE: Hârtie A4, pixuri (sau un dispozitiv digital pentru persoanele care nu pot scrie pe hârtie), tablă/flipchart.

INSTRUCȚIUNI:

- citiți textul din introducerea teoretică și evidențiați:

- dezvoltarea dizabilității tale este alegerea ta,

- vine cu riscuri de discriminare

- dar este, de asemenea, o oportunitate perfectă pentru a ajuta angajatorul să învețe cum să reacționeze la el; vă pune în control asupra modului în care sunteți perceput; ar putea preveni prejudecățile!!!

- este, de asemenea, șansa dvs. de a evidenția dacă locul de muncă are nevoie de adaptări speciale pentru dvs.

- Prin urmare, trebuie să ne gândim cum să ne concentrăm pe caracteristicile noastre pozitive în CV-ul video și să ne arătăm încrederea în noi înșine!

- Nu asociați NICIODATĂ handicapul dumneavoastră cu o slăbiciune

Dacă decideți să menționați handicapul dumneavoastră în CV, principalul lucru de reținut este să vă asigurați că rămâneți pozitiv și să arătați modul în care ați dat dovadă de automotivare pentru a depăși orice obstacol.



- Brainstorming: discutați cu vecinul dumneavoastră ce caracteristici pozitive putem menționa pentru a ne asigura că handicapul nostru nu ne împiedică?

Scrieți toate abilitățile voastre pozitive! Scrieți-le pe această hârtie A4.

Împreună: care sunt abilitățile pozitive pe care le puteți evidenția?

- Scrieți sugestiile pe o tablă albă, în jurul cuvântului cheie "caracteristici pozitive".

Pentru filmarea CV-ului video de mai târziu în cadrul programului, gândiți-vă bine: doriți/trebuie să vă dezvăluiți handicapul? Dacă da, asigurați-vă că menționați toate lucrurile pe care le puteți face, și nu doar cele pe care nu le puteți face. Rămânem pozitivi!

Resurse:

- de ce ar trebui să o dezvăluiți:
<https://www.themuse.com/advice/if-when-how-disclose-invisible-disability-at-work>
- cum să vorbești despre dizabilitatea ta
<https://www.themuse.com/advice/real-talk-heres-how-you-should-actually-interview-when-you-have-a-disability>

Unit 3, topic 4 - 4 Steps to Success

DURATION: up to 1 hour

PURPOSE: in this section, the participants will learn what topics they need to address in a video CV, and get some assistance to write down key words (or ideally even full sentences) for their Video CV.

The four topics that they need to address are:

- introduction: personal details
- experience / duties
- skills / achievements
- education / languages, other special interests.

N. PARTICIPANTS: Up to 15 participants

MATERIALS: A4 paper, pens (or a digital device for people that can't write on paper), blackboard/flipchart

INSTRUCTIONS:

Write the 4 topics on a blackboard /flipchart and ask the group: what do those 4 points mean? What should you include where?

Introduction: talk about yourself, your age, and the motivations why you're filming the video

Experiences: where did you work so far and what did you do there?

Experience / skills: what can you do extra well? What are your strengths?

Education: what did you learn, what are some interesting details or interests of yours?

What makes you stand out?

Afterwards, every participant writes the script for his very own Video CV, on the basis of the 4 points discussed earlier.

Meanwhile, the instructor is available to give advice and feedback.



Unitatea 3 - Subiectul 5: Test de funcționare în afara camerei de luat vederi

DURATA: 1 oră

SCOP: După ce ați scris scenariul pentru CV-ul video, este momentul să îl faceți să fie revizuit de colegi și de instructor

N. PARTICIPANȚI: până la 15, împărțiți în trio-uri. O persoană vorbește, a doua poate ține notițe, iar a treia observă pentru a evalua. Prevădeți mult spațiu pentru a reduce nivelul de zgomot.

MATERIALE: Un laptop sau un telefon cu cameră foto pentru fiecare trio; în mod ideal, niște picioare pentru telefoanele cu cameră foto.

INSTRUCȚIUNI:

Luați notițe și o foaie de feedback și citiți-le pe ambele cu atenție. Împreună cu partenerii voștri, pregătiți-vă să faceți o primă încercare de filmare.

Fiecare participant trebuie să facă o încercare și apoi să o evalueze cu ajutorul fișei de feedback, apoi să discute performanța cu ceilalți doi membri ai grupului.

Ajutați-vă reciproc: țineți notițe, dați indicații, poate sub formă de întrebări.

Instructorul încearcă să arunce o privire asupra fiecărui scenariu și să ofere și el feedback.

Variațiuni: /

3.2. Modul II (EMPOWERMENT)

Cel de-al doilea modul al formării VICTORUPESI reflectă diversitatea la locul de muncă, dar nu numai. Atunci când a fost conceput proiectul, ideea din spatele acestuia a fost de a crea instrumente care pot sprijini beneficiarii pe tot parcursul călătoriei lor de la mentalitatea de șomer la o persoană care are bune abilități de comunicare și cooperare, de a dezvolta o mentalitate incluzivă și de a se cufunda în cultura locului de muncă.

3.2.0. Introducere

Cel de-al doilea modul al cursului de formare este în mare măsură legat de cel de-al patrulea rezultat al proiectului, instrumentul de gestionare a diversității. Mai mult decât atât, întregul manual de formare Victorupesi este foarte interconectat cu instrumentul de gestionare a diversității, motiv pentru care în secțiunea următoare vom face distincția între cele 2 rezultate.

Trainingul VICTORUPESI se concentrează pe dezvoltarea și furnizarea unui program de formare pentru a promova incluziunea socio-profesională a grupurilor vulnerabile prin accesul acestor grupuri la formare și angajare. Acest program ar fi adresat TG din cadrul proiectului (utilizatorii și beneficiarii direcți ai programului) practicienilor și specialiștilor care lucrează cu aceste grupuri.

Instrumentul de gestionare a diversității se concentrează pe dezvoltarea unui program sau a unui set de instrumente de gestionare a diversității. Managementul diversității este considerat o nouă abordare pentru a înțelege gestionarea resurselor umane în companii și organizații, bazată pe respectarea diversității.

Această IO4 ar trebui să se adreseze nu beneficiarilor direcți (TG din cadrul proiectului), ci organizațiilor, companiilor, angajatorilor și partenerilor sociali ai managerilor HH.RR (pentru a-i încuraja să implementeze politici de diversitate la locul de muncă) lucrătorilor în general (pentru a-i implica în implementarea acestor politici și inițiative și pentru a depăși stereotipurile) și practicienilor, specialiștilor și profesioniștilor care lucrează cu proiecte, grupurilor vulnerabile, (pentru a-i implica, motiva și pregăti pentru mediile de lucru). Aici vor fi incluse temele propuse în IO2 și dezvoltate în propunerea IO4: sprijin psihosocial, coaching la locul de



muncă, rezolvarea problemelor și soluționarea conflictelor. Acest lucru înseamnă că TG al proiectului nu vor fi utilizatori direcți ai acestui program, ci beneficiari indirecti.

Conform înțelegerii noastre, ambele rezultate IO2 și IO4 sunt conectate și au un scop comun (o mai bună incluziune a TG), dar sunt două programe diferite cu utilizatori diferiți:

Formarea VICTORUPESI - program de incluziune socială care trebuie să acopere, printre altele, incluziunea în viața profesională/lucrătoare (și aici poate fi utilă abordarea de management al diversității dezvoltată în cadrul IO4).

Set de instrumente de management al diversității - Managementul programului de diversitate - pentru a promova incluziunea la locul de muncă a persoanelor vulnerabile din cadrul proiectului TG în rândul organizațiilor, companiilor, lucrătorilor și profesioniștilor din domeniul incluziunii sociale.

Obiectivele:

La finalul unității, cursantul va dobândi obiectivele de învățare specifice modulului. După terminarea acestui modul, cursantul va fi capabil să:

(Subiectul 1)

- Să înțeleagă complexitatea comunității/mediului social cu toate conexiunile dintre diferite entități.
- Să înțeleagă cum să se poziționeze în cadrul acestei comunități (căutarea de sprijin, valori personale și puncte comune împărtășite cu comunitatea).

(Subiectul 2)

- Înțelegeți și explicați ascultarea și comportamentul empatic.
- Înțelegeți și explicați mecanismele de adoptare a perspectivei (influență).

(Subiectul 3)

- Înțelegeți narațiunile dominante (viața personală și societatea) și influența lor asupra noastră.
- Înțelegerea și explicarea conflictului, gestionarea eficientă a unui conflict.

(Subiectul 4):

- Înțelegeți structura de bază a unui plan de intervenție personală și stabilirea obiectivelor.
- Identificați și descrieți competențele personale și profesionale.

Pentru consultări suplimentare cu privire la contextul teoretic din cadrul acestui modul, la utilizarea diferitelor instrumente practice, exerciții și alte activități practice, precum și la planificarea și implementarea acestora, puteți consulta Rezultatul intelectual 4: Set de instrumente pentru managementul diversității

Modulul II este strâns legat de elemente de provocări personale, emoționale și fizice. Pornind de la constatările din raportul european IO1 al proiectului, grupurile sociale vulnerabile din cadrul proiectului se confruntă încă cu mai multe bariere atunci când se străduiesc să participe pe deplin la viața economică, socială și civică. Incluziunea de succes este, prin urmare, strâns legată de elementele de responsabilizare, împreună cu înțelegerea stadiului actual al abordărilor de management al diversității în diferite țări europene. În cadrul acestui modul, scopul activităților este stabilit în așa fel încât să permită cursanților să învețe, să practice și să reflecteze asupra elementelor interne și externe ale unui mediu incluziv, a autonomizării și a înțelegerii conceptului social al autonomizării și al gestionării diversității prin 2 abordări principale:

- Elemente personale de auto-împuternicire/lucrul în contexte de grup și planificare individuală
- Conceptul de mediu favorabil incluziunii și abordările naționale privind managementul diversității pentru a înțelege mai bine și a se raporta la mediul social general din țara lor respectivă

Fiecare subiect este prezentat mai detaliat în capitolele de mai jos.

Responsabilizarea este subiectul principal al acestui modul și este abordat în prim-plan. Cu toate acestea, subiectele modulului sunt legate de elemente de management al diversității (din punct de vedere organizațional și personal) și de împuternicire și reziliență, care urmează să fie prezentate cursanților pentru ca aceștia să facă legătura între reziliența personală și împuternicirea pentru o mai bună incluziune socială. Mai detaliat, modulul vizează "Crearea de medii incluzive și lărgirea dimensiunii acțiunilor de sprijin" prin intermediul următoarelor 4 teme:



- Medii incluzive - înțelegerea incluziunii, construirea pe baza rezilienței personale și a responsabilizării, înțelegerea și gestionarea prejudecăților și stereotipurilor etc.)
- Perspective și puncte de vedere
- Rezolvarea conflictelor
- Structura unui plan de intervenție individualizat

Managementul diversității, în general, include intervenția la nivel organizațional și personal, astfel încât este important ca cursanții să

- Să înțeleagă mediul social/comunitatea în care trăiesc.
- Să facă față situațiilor curente pentru a depăși obstacolele și convingerile dominante prin dobândirea de cunoștințe despre cum să se împuternicească pentru a deveni mai rezilient și a face față cu succes situațiilor dificile de zi cu zi (interne/externe), alături de planificarea personală a unor acțiuni concrete care să fie întreprinse în viața profesională/personală pentru a deveni mai împuternicit și mai rezilient.

Pentru o imagine de ansamblu cuprinzătoare și abordări pentru a constela activitățile pentru fiecare subiect în funcție de nevoile grupurilor țintă (cursanți care provin din diferite grupuri vulnerabile ale societății), conținutul acestui modul poate și ar trebui să fie utilizat împreună cu IO4 - Setul de instrumente de management al diversității cu mai multe informații despre documentația de sprijin/instrumente de acțiune/instrumente suplimentare care pot fi utilizate în implementarea practică a formării VICTORUPESI și utilizate din partea mentorilor pentru a facilita procesul/exercițiile prezentate în fiecare subiect.

Energiser Exercise

1. Topic 1: Inclusive environments

THE MAIN AIM OF THIS TOPIC IS TO KICK-START THE UNDERSTANDING OF ENTITIES AND ELEMENTS SURROUNDING THE EMPOWERMENT CONCEPT. WHEN ADDRESSING DIVERSITY MANAGEMENT, IT IS IMPORTANT FOR THE LEARNERS TO UNDERSTAND AND IN A WAY MAP THE COMMUNITY THEY CURRENTLY LIVE IN.

1.1. Prezentare

Ideea principală a acestui subiect este de a aborda elementul unui mediu participativ. Comunitățile noastre sunt un sistem complex de organizații, indivizi și alte entități și persoane. Pentru a înțelege complexitatea unei comunități este necesar să înțelegem mai multe aspecte ale acesteia (Wikipedia, Comunitate):

- Punctele comune (norme, opinii religioase, valori, obiceiuri, identitate)
- Spațiu sau zonă (geografică) comună
- Relații dincolo de legăturile apropiate de familie
- Instituții sociale (familie, casă, serviciu, guvern, societate)

Bunăstarea sau, mai bine spus, bunăstarea socială nu se limitează la înțelegerea geografică a unei comunități, iar o astfel de înțelegere mai largă a comunității poate avea o conotație socială; aceasta din urmă înseamnă că comunitatea poartă în sine și o conotație societală, inclusiv relațiile interpersonale și calitatea acestor relații, în special în ceea ce privește coeziunea ca opus al excluziunii sociale (Mandič & Hlevec, 2018). Conceptele de bunăstare sunt legate de calitatea vieții (QoL). Unul dintre conceptele de QoL, prezentat de Eric Alert, expune 3 grupuri de nevoi de bază pentru o persoană pentru a evita potențiala înstrăinare a unui individ (într-o comunitate), pentru a stabili relații de calitate cu ceilalți, pentru a se simți conectat la societate (ibidem, 2018):

- Să aibă
- Să iubești
- Să fii

Să faci parte dintr-o comunitate, să o înțelegi și să încerci să găsești sau mai bine zis să te poziționezi în cadrul ei - trebuie să înțelegi abordări pentru a înțelege și accepta diversitatea, care rămâne în societățile noastre și o rețea complexă de relații diferite între aspectele comunității. Înțelegerea și acceptarea diversității este legată de multe beneficii (Reynolds, 2018):

- Inspiră creativitatea și spiritul de inovare
- Înțelegerea "pieței" locale
- Sensibilitate culturală
- Oportunitate de creștere personală/profesională

Însăși esența celor menționate mai sus este strâns legată de înțelegerea comunității în care trăim și lucrăm. Există multe metode care pot fi utilizate pentru a lucra cu grupuri pentru a înțelege mediul nostru social - una dintre ele este planul de învățare și acțiune participativă (PLA).

PLA oferă oportunitatea de a învăța și de a ne implica cu comunitățile. Abordarea poate fi aplicată prin diverse metode și tehnici, una dintre ele fiind cartografierea participativă a comunității (Frühmann et. al, 2016, p. 66).

Prezentarea ca o introducere la subiect include informații generale despre acele aspecte ale diversității care sunt apropiate de situațiile pe care le trăiesc în prezent cursanții dumneavoastră, dar care sunt orientate spre viitor. Sensibilitatea culturală, înțelegerea propriului mediu, precum și inspirarea potențialului creativ sunt încă de învățat și de înțeles prin punerea în aplicare a unor astfel de exerciții practice care le permit cursanților să vadă interconexiunea dintre ele și față de managementul diversității. Este important să se facă distincția între elementele diversității atunci când se vorbește despre medii incluzive din următoarele perspective:

- Cum pot/cum putem înțelege mai bine mediul social/comunitatea în care trăiesc/în care trăim în prezent?
- Cum mă/ne poate ajuta aceasta din urmă să utilizez punctele forte personale pentru a mă/ne poziționa în această comunitate?
- Cum să funcționez ca un catalizator al schimbării pozitive, în care Eu/Noi putem contribui la o societate incluzivă în viitor?

În cadrul părții de prezentare a acestui subiect, verificați conținutul IO4 - Setul de instrumente de management al diversității și includeți date generale/naționale pentru a prezenta abordările de ultimă oră din diferite țări (de exemplu, cartele de diversitate și semnături...)

1.2. Activitatea 1

Activitatea de cartografiere este una dintre metodele APL, utilizată de obicei pentru activitățile introductive - hărțile de orice fel vă permit să prezentați și să vorbiți despre comunitate din perspectiva poziției/zonelor/mediului în care trăiți sau lucrați în prezent (Frühmann et. Al, 2016, p. 66).

Prin punerea în aplicare a acestei activități și în raport cu specificul grupului dvs. de învățare, pot fi cartografiate diferite lucruri, de ex:

- Grupuri informale,
- Lideri, conectori și locuri de întâlnire.
- Locuri terțe
- Polarizarea în comunități / populația marginalizată
- Ajutători potențiali (viitori formatori, facilitatori) ...

Atunci când pregătiți contextul în 5 culori care va fi utilizat în cadrul acestui exercițiu, mai întâi trebuie să cercetați ce ar putea fi cel mai important pentru grupul de cursanți cu care lucrați. Hărțile generează și construiesc un portret eficient al modului în care arată o comunitate din punctul de vedere al unui cursant. Ele dezvăluie rețelele formale și non-formale, legătura noastră personală cu aceste rețele.



Nazaj

Naprei

IV.3.3 Când să cartografiem o comunitate

Scopul cartografierii comunitare participative este de a înțelege contextul comunității. Hărțile construiesc un portret eficient al modului în care comunitatea se vede pe sine și unde își localizează valorile. Gurley (2011) sfătuiește să se cartografieze într-o fază incipientă, cu cât mai multe persoane posibil. Cartografierea comunității cu cât mai multe detalii la începutul proiectului va crea o imagine puternică a rețelelor formale și informale ale unei comunități și a legăturilor indivizilor cu acestea. Cartografierea timpurie dezvăluie, de asemenea, lacunele din ipotezele inițiatorilor cu privire la comunitate (și la problemele acesteia), precum și grupurile și indivizii subreprezentati în formarea proiectului planificat

"Hărțile sunt mai mult decât niste bucăți de hârtie. Ele sunt povești, conversații, vieți și cântece trăite într-un loc și sunt inseparabile de viața politică și culturale în care sunt folosite"

Warw. 2004 atd in <http://11www.publieengaisimentoe.uknowigumitiarticipatowaning>

În calitate de mentor, vă cunoașteți grupul țintă și mediul în care lucrați în prezent, prin urmare, pregătiți cinci culori diferite de bilețele autocolante pentru cursanți și decideți ce reprezintă fiecare culoare, în funcție de grupul țintă cu care lucrați, de ex:

- Culoarea 1 (instituții formale: Centrul de ocupare a forței de muncă, Școli, Municipalitate, Instituții guvernamentale, organisme publice etc.)
- Culoarea 2 (ONG-uri, asociații, fundații, organizații de voluntariat: Crucea Roșie, Caritas, Centre de tineret, etc.).
- Culoarea 3 (Grupuri comunitare organizate, cum ar fi: cluburi de carte, grupuri de incluziune, grupuri de auto-ajutorare, cluburi sportive etc.)
- Culoarea 4 (Grupuri informale: oameni pe care îi întâlnești zilnic la cafele în care treci, voluntari, părinți de la școlile copiilor tăi, alții etc.)
- Culoarea 5 (Interese, de exemplu: cititul, plimbările, drumețiile, mersul pe bicicletă, grădinaritul etc.)
- Valori, de ex: Familie, Libertate, Securitate, Loialitate, Inteligență, Conexiune, Creativitate, Umanitate, Filantropie etc.

Atunci când lucrați la pregătirea unei liste care să acopere diferite culori și să simbolizeze comunitatea grupurilor dvs. țintă, trebuie să reflectați asupra tuturor instituțiilor (formale și informale), asociațiilor, persoanelor și grupurilor care sunt sau ar putea fi importante pentru grupul dvs. țintă. Numai prin aceasta din urmă veți putea să exemplificați exemple pentru fiecare culoare și să le prezentați cursanților.

O variantă alternativă a acestui exercițiu, sau mai bine zis un exercițiu înainte de exercițiu, este de a folosi aceeași abordare ca mai sus și de a eșantiona diferite valori sub diferite culori (astfel încât cursanții să poată face apoi o hartă personală a valorilor - reflectând asupra lor, ce este mai mult sau mai puțin important pentru ei...). Continuați exercițiul folosind elementele mediului extern pentru a obține efectul de trecere de la personal la comunitate. Atât activitatea 1, cât și activitatea 3 trebuie să fie implementate în funcție de nevoile cursanților (poate începând cu "valori" și "grupurile sociale cele mai apropiate").

1.3. Activitatea 2

Acesta este un exercițiu creativ de explorare a imaginilor pe care oamenii le au despre alte culturi și grupuri sociale și de consolidare a conștientizării modului în care aceste imagini afectează așteptările personale față de persoanele care aparțin altor grupuri.

Pentru această activitate, mentorul/facilitatorul ar trebui să aibă un voluntar, care să joace rolul de observator al întregii situații, luând notițe. Este important ca activitatea să fie prezentată inițial pur și simplu ca fiind crearea unei povești în cooperare. Numele jocului include deja nume personale (Antonio, Ali), dar numele pot fi

schimbate/adaptate în funcție de subiect/grupuri sociale vulnerabile (de exemplu, dacă lucrați cu imigranți, puteți alege nume asociate în mod tradițional cu majoritatea și cu imigranții. Dacă doriți să vă ocupați de imagini ale bărbaților și femeilor, alegeți nume de bărbați și femei și așa mai departe.

Activitatea ca atare poate fi adaptată la orice situație în care există discriminare, prin stabilirea scenei jocului și începerea jocului cu o propoziție introductivă, de ex:

"Aceasta este povestea lui Frank, un tânăr homosexual..." sau

"Aceasta este povestea Mariei, care are un handicap fizic..."

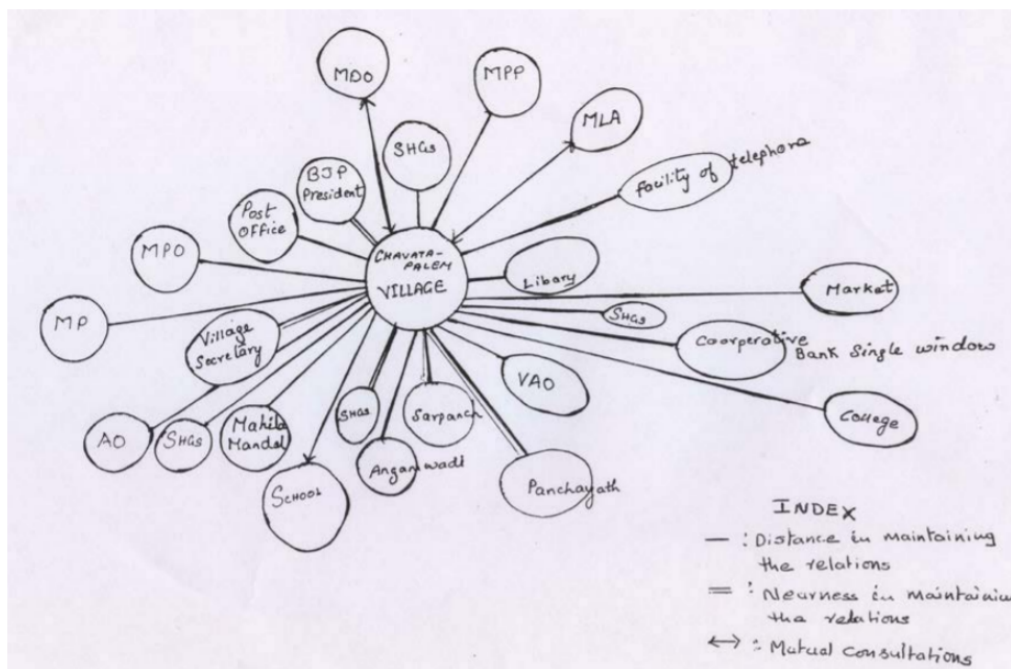
și comparați-o cu povestea unei persoane care face parte din societatea obișnuită.

1.4. Activitatea 3

Activitatea "Cartografierea comunității" este dată ca exemplu de exercițiu/activitate care poate fi realizată fie în grup, fie explicată cursanților pentru a o face individual (ca temă individuală acasă) pentru a explora mai departe modul în care diferite grupuri/individui sunt legate între ele).

Pentru a promova această activitate ... asigurați-vă că cursanții primesc explicația diagramei Chapati (ca un aperitiv pentru subiectul 2) și pregătiți un exemplu pentru ca ei să înțeleagă cum să facă exercițiul.

Dacă folosiți această activitate ca sesiune de teme pentru acasă, oferiți o explicație suplimentară despre diagrama Venn / Diagrama Chapati - este utilă ca exemplu de metodă vizuală participativă simplă și poate include un număr de elemente care trebuie studiate (instituții, indivizi, boli, grupuri sociale, resurse naturale etc. și orice combinații) în legătură cu câteva variabile (de preferință două) care ar putea include importanța, prevalența și proximitatea percepută:



Sursa: Ferguson & Heinz (2014).



Source: www.creativecitizens.co.uk

Sursa: www.creativecitizens.co.uk

Ambele imagini arată ușurința de utilizare a acestor diagrame, în timp ce "Indexul" din prima imagine reprezintă aproape aceeași idee ca în cea de-a doua imagine, numită "link".

Dacă utilizați această activitate ca alternativă pentru teme pentru acasă, asigurați-vă că, în cadrul activității 1, mediul social și comunitatea de cursanți sunt bine prezentate, iar tema pentru acasă ar putea include doar finalizarea uneia și aceleiași diagrame prin adăugarea de legături între ele.

2. TEMA 2: PERSPECTIVE ȘI PUNCTE DE VEDERE

Adoptarea unei perspective este foarte legată de "actul de a percepe o situație sau de a înțelege un concept dintr-un punct de vedere alternativ, cum ar fi cel al unui alt individ" (Wikipedia, Perspective taking). Adoptarea perspectivei este legată de alte teorii și concepte, cum ar fi "teoria minții" și "empatia" (ibidem).

În cadrul acestui subiect, cursanții vor beneficia de exerciții practice care le vor permite să exploreze diferențele din cadrul grupului de învățare (punctul de vedere al unei alte persoane) și să încerce să înțeleagă gândurile, motivele și sentimentele celorlalți cursanți pentru a stimula preocuparea empatică față de ceilalți.

2.1. Prezentare

Capacitatea unei persoane de a avea o perspectivă este strâns legată de alte comportamente. Este vorba de a face diferența între perspectiva vizuală și cea conceptuală.

Luarea de perspectivă vizuală este o parte a capacității de luare de perspectivă. Studiile privind luarea de perspectivă vizuală s-au axat pe colectarea de imagini prin rezonanță magnetică funcțională în timp ce cursanții au efectuat sarcini de luare de perspectivă (observarea unei imagini a unei alte persoane cu obiecte din jurul acestei persoane și preluarea punctului de vedere al acestei persoane, indicând un număr de obiecte) - aceasta din urmă reprezintă nivelul 1 de luare de perspectivă vizuală (VPT1). Răspunsul la întrebarea dacă aceste obiecte se află la dreapta sau la stânga celeilalte persoane reprezintă nivelul 2 de luare a perspectivei vizuale



(VPT2) (Wikipedia, Perspective taking). Atunci când se lucrează cu persoane care suferă de tulburări din spectrul autist, exercițiile trebuie adaptate în mod corespunzător, unele studii demonstrând că, în timp ce VPT1 poate fi intact, VPT2 poate fi afectat. Impulsul explorării acestui subiect este, prin urmare, asupra luării de perspectivă conceptuală (CPT) cu exerciții de încurajare a povestirii poveștii personale (a se vedea mai jos 2.2. Activitatea 1 - Metoda de elaborare a poveștilor) (Pearson et al, 2013).

Conceptual perspective taking can be defined “as the ability to comprehend and take on the viewpoint of another person's psychological experience (i.e. thoughts, feelings and attitudes). For instance, one can visualize the viewpoint of a taller individual (perceptual/visual) or reflect upon another's point of view on a particular concept (conceptual).” (Wikipedia, Perspective taking).

Arătați diferența dintre cele două perspective și adăugați informații despre cei mai importanți termeni înrudiți:

- Mecanismele de preluare a percepției (Empatia - ce este, de ce avem nevoie de ea, evoluția empatiei după de Wall "păpușa rusească")
- Adoptarea perspectivei (Modelul actant al elaborării poveștilor - pentru a sublinia oportunitatea de a spune o poveste din perspectiva unui actor diferit: "mersul în pantofii altuia"; modelul celor 4 urechi)
- Teoria minții (legătura cu creierul pe date vs. creierul pe poveste)

Ori de câte ori aveți îndoieli cu privire la modul de organizare a părții teoretice și practice a acestui subiect, puteți consulta și găsi oricând inspirație în IO4 - Trusa de instrumente pentru managementul diversității în cadrul conținuturilor aferente abordărilor care pot fi utilizate în cadrul formării (Terapia scurtă centrată pe soluții, Storytelling, Abordarea centrată pe persoană

2.2. Activitatea 1

Accentul principal al acestei activități vizează următorii factori majori (după Ginko - Humphries et. al, 2012):

- Să-ți auzi povestea citită cu voce tare poate fi un sentiment de împuternicire și îți poate aprofunda înțelegerea de sine.
- Creșterea înțelegerii experiențelor celorlalți.
- Experiența proprie a fiecăruia este o cunoaștere specială pe care ceilalți nu o au.
- Jocul nu ar trebui să includă nicio anticipare, nicio dirijare a cursului conversației, nicio evaluare a poveștii.

În cazul în care vă decideți pentru această Activitate, timpul necesar pentru a o desfășura și a lăsa loc pentru discuții va ocupa timpul estimat pentru subiect. Cu toate acestea, permite mai multe discuții despre empatie, competențe de ascultare etc.

Mai jos, puteți găsi activități alternative care pot fi realizate dacă această activitate nu este cea mai potrivită pentru grupul de cursanți.

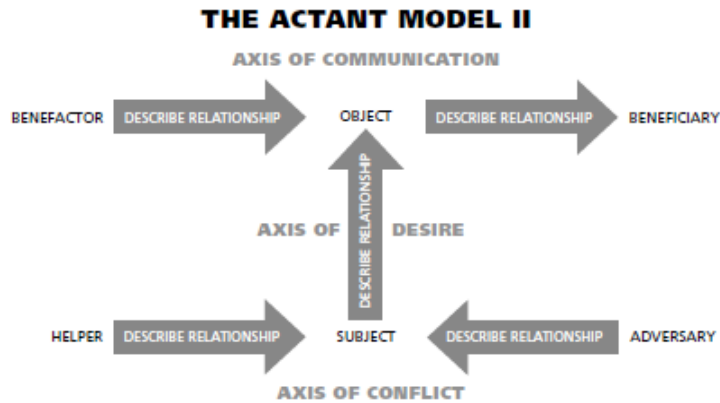
De asemenea, puteți modifica acest exercițiu folosind modelul Actant și să implicați toți cursanții într-o poveste predefinită/prealeasă (despre greutate și depășire) și să îi invitați pe cursanți să creeze o poveste complet nouă în jurul acesteia (Frühman et al, 2016, p. 189):

ACTIVITATE: Modelul Actant revizuit

Scop

Atunci când vă uitați la povestea dumneavoastră, puteți încerca să o diversificați, spunând-o din perspective diferite, așa cum am explicat deja în modelul Actant. Poate fi un exercițiu interesant atunci când vă gândiți să implementați sau să diseminați povestea către diferite audiențe prin diferite mijloace (sociale). Gândiți-vă să o spuneți din perspectiva factorilor de decizie politică, a copiilor, a imigranților etc...

După cum am subliniat mai devreme, modelul Actant include 6 actanți: subiect, obiect, emițător, receptor, ajutor și adversar. Actanții sunt distribuiți pe trei axe: axa dorinței, axa comunicării și axa conflictului.



Orientări

Începeți prin a completa axa dorită: Cine sau ce ar trebui să fie implicat și cu ce scop? După aceea, completați axa de comunicare: Cum accesează subiectul obiectul? Cine sau ce ar trebui să primească obiectul?

În cele din urmă, axa conflictului: Cu ce opoziție s-ar putea confrunta subiectul? Și ce tip de ajutor este necesar pentru a învinge adversarul?

Alcătuți (noua) poveste.

Source: Frühman et. al, 2016, p. 189

2.3. Activitatea 2

În cadrul acestei activități, asigurați-vă că dispuneți de suficient spațiu pentru a constela vă rog, după cum urmează (Pro-skills.EU, 2008):

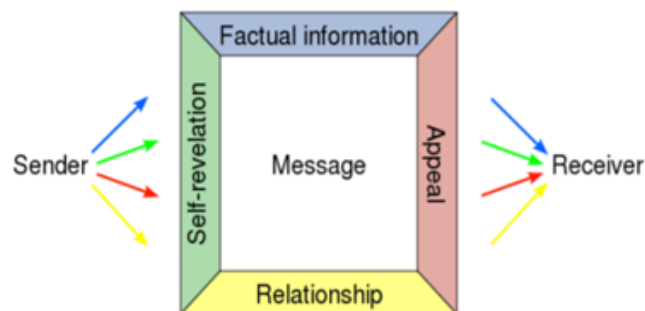
- în fiecare colț al sălii, există câte o tablă/masă - una pe ureche pentru "fapte", una pe ureche pentru "auto-revelație", una pe ureche pentru "relație" și una pe ureche pentru "apel".

O poveste spusă de două ori (schimb 10' + 10' + 10' + 10')

Perechi; fiecare povestește despre o persoană care a avut un impact asupra sa, o situație în care această persoană v-a impresionat și v-a arătat calitățile sale.

După ce a spus povestea, partenerul trebuie să o repete cu propriile cuvinte. Ce s-a auzit? Ce s-a înțeles?

Modelul celor patru urechi - POWERPOINT + handout (10' de parcurs și scurtă conversație)



Modelul celor patru urechi - POWERPOINT + pliant

Sursa: after Schulz von Tun, Wikipedia, 4-sides model

- În plus, subliniați modelul cu o scurtă descriere pentru a vă aminti semnificația tuturor canalelor:



Source: Pro-skills.eu

- Cursanții sunt împărțiți în grupuri de 3 - 6 persoane, maxim patru grupuri.
- În cazul în care cursanții sunt capabili, pot discuta și face exercițiul singuri, dacă nu au nevoie fie de un "ghid" care să conducă grupul de la o planșă la alta, fie există un ghid la fiecare planșă;
- Grupul poate să discute exemplele și să se gândească la alte exemple din propria lor experiență. vieți - folosiți întrebări de discuție și exemple de situații concrete de bou la fiecare planșă/ore: <http://www.pro-skills.eu/tools/social-skills/Four%20ears.pdf> cardurile sunt acolo pentru a rezuma răspunsurile...
- Varianta A) Fiecare grup vine la fiecare dintre cele 4 planșete, discută subiectul și fixează cu ace cartonașe pe tablă cu impresiile lor; după 10 minute, grupurile schimbă planșele cu ace și trec la următorul subiect;
- Varianta B) Fiecare grup lucrează doar cu un singur subiect; grupul discută exemplul de pe planșă, se gândește la mai multe exemple din propria viață și alege un exemplu propriu. exemple și pregătesc un scurt joc de rol; după 30 de minute, grupurile se reunesc și își prezintă "urechea lor particulară", jucând în jocul de rol și oferind un fel de comentarii

Scopul/scop al acestui exercițiu este de a (Pro-skills. EU, 2008):

- Să dobândească experiență și să exerseze diferite aspecte ale înțelegerii și interpretării mesajului
- Dobândirea umplerii a ceea ce reprezintă modul propriu "preferat" sau obișnuit de interpretare a unui mesaj
- Devenirea mai sensibilă la modul obișnuit de comunicare cu ceilalți (urechea dominantă)

2.4. Activitatea 3

Potențial video pentru a arăta diferența dintre Empatie și Simpatie:

https://www.youtube.com/watch?v=1Ewgu369Jw&list=RDLV1Ewgu369Jw&start_radio=1&rv=1Ewgu369Jw&t=0

3. Subiectul 3: Rezolvarea conflictelor

Subiectul rezolvării conflictelor este strâns legat de elemente ale relațiilor de putere, stereotipuri și percepția lumii așa cum o vedem noi. În cadrul acestui subiect specific modulului II, cursanții vor afla mai multe despre originea conflictelor, percepția conflictului și modul de gestionare a acestuia și de construire a încrederii în cadrul grupului.

3.1. Prezentare

Conflictele sunt foarte adesea percepute ca o expresie a părților care se bazează pe discursuri diferite, dar dominante (de exemplu, genul, etica muncii, prietenia etc.). Cea mai elementară ipoteză de bază privind apariția unei situații conflictuale constă în așa-numita "luptă pentru adevăr" - sau ceea ce s-a întâmplat în realitate. Aceasta din urmă este, în principiu, destul de complicată, deoarece trebuie să înțelegem "narațiunile dominante" și "discursurile dominante" (Frühmann et.al, 2016). Discursurile dominante definesc limitele dintre ceea ce este perceput ca fiind "normal" și dorit și ceea ce este "nu este normal" și nedorit (Storybag et.al, 2019).

Discursul este definit ca fiind rezultatul modurilor repetitive în care oamenii vorbesc despre lumea socială, norme și înțelegeri considerate de la sine înțelese în cadrul unui anumit grup social. Exemple pot fi afirmații precum: "Este important să fii sănătos, să mănânci legume și să faci exerciții fizice în mod regulat; dragostea necondiționată și loialitatea într-o familie sunt importante; un copil are nevoie de o mamă și de un tată pentru a crește ca o ființă umană sănătoasă; un bărbat ar trebui să fie capul familiei etc.". (Frühmann et.al, 2016, p. 50-53). Acestea din urmă pot duce la cauze și efecte nedorite:

Individual	Societate
Povestea mea / Povestea personală (les)	Povestea ta / Povestea (poveștile) despre tine
IDENTITATE	IMAGINEA
CAUZE:	CAUZE:
Sărăcie Preferințe sexuale (LGBT) Educație Traume (familie, război, viol, hărțuire etc.) Etnie Religie (de asemenea, potențial traumatică) Alfabetizare (slabă / analfabetism) Vârsta...	Economie Migrație Preferințe sexuale (tabuuri) Xenofobie Naționalism "Cultură" Agende politice Cunoașterea generală a publicului Mass-media / politică: informații selective...
EFECTELE → NARAȚIUNILOR	EFECTE → DISCURSURI
DOMINANTE: Succes Eșec Învingător Învins Ratat Neadaptat Convingeri Speranțe Dorințe Rușine Vina Vina Mândrie Sentiment de excludere FAPTE (interpretate de povestitor) → FICȚIUNI	DOMINANTE: Opinii Succesul Eșecul Învingătorul Învinsul Neadaptatul Credințele Ura Frica Rușinea Vina Vina Excluderea
	FICȚIUNI ("fapte alternative bazate pe tradiții și norme (inventate)")

Sursa: Storybag et. al, 2019

"Este vital să luăm povestea adversarului. Unul dintre principiile narrative pe care le predăm este acela de a spune că dacă nu avem povestea "celorlalți" din care acționează, atunci noi nu avem povestea completă". (Paul Costello)

Ideea principală a înțelegerii și rezolvării conflictelor (și a medierii) este de a înțelege narațiunile dominante și de a nu se poziționa într-o poziție mai favorabilă decât celălalt.

Pentru cursanți/prezentare includeți cel puțin următoarele:

- Definiția conflictului
- Tipuri de conflicte
- Originea conflictelor cu o explicație a poziției de putere / discursului dominant
- Motive de escaladare și opțiuni de soluționare

Activitățile practice descrise mai jos servesc la prezentarea posibilităților de a gestiona și de a rezolva o situație de conflict în practică prin învățare socială. Din nou, în funcție de tipul și caracteristicile cursanților cu care lucrați, puteți utiliza/lucra cu exercițiile alternative prezentate mai jos sau puteți folosi secțiunea Resurse și setul de instrumente de gestionare a diversității IO4 pentru a vă adapta formarea profesională.

3.2. Activitatea 1

Această activitate are ca scop reverificarea tuturor cunoștințelor dobândite anterior în primele 2 subiecte și construirea treptată a unei abordări a conflictului ca atare (percepția acestuia, luarea în considerare a diferitelor perspective, pregătirea pentru gestionarea conflictului, construirea încrederii). Activitatea are rolul de a "cunoaște mai bine" atunci când se află în situația de a fi atras într-un conflict.

Această activitate ajută spre a deveni mai confortabil cu conflictul, a fi capabil să ia în considerare aspectele pozitive ale conflictului și a înțelege posibilele beneficii pentru ei înșiși și pentru echipă (Scanell, 2010, p.24 - 25):

- Cursanții trebuie să fie împărțiți în perechi



- Fiecare cursant primește câte un handout - De exemplu, handout-ul are multe întrebări; îl puteți scurta sau extinde.

Conflict—How Do You See It?

1. How do you define conflict?

2. What is your typical response to conflict?

3. What is your greatest strength when dealing with conflict?

4. If you could change one thing about the way you handle conflict, what would it be? Why?

5. What is the most important outcome of conflict?

6. In what ways have you seen your team benefit from conflict?

7. How can conflict be detrimental to a team?

8. What do you do when someone avoids conflict with you?

9. What are some reasons you choose to avoid conflict?

10. What can you do to promote a healthy attitude toward conflict within your team?

Sursa: Scanell, 2010, p.25

- Acum, perechi de cursanți își iau interviuri în cadrul setărilor din fișe.
- Se reunesc din nou și discută (opțional):
 - Au fost perspectivele partenerului dumneavoastră diferite de perspectiva dumneavoastră?
 - Care au fost unele lucruri pe care le-ați învățat luând în considerare perspectiva celuilalt?
 - Discutarea conflictului în acest fel îl face să fie "mai puțin înfricoșător"? În ce fel?



- o Este conflictul bun sau rău?
- o Care sunt unele moduri în care conflictul este în detrimentul echipei?
- o Care sunt unele moduri în care conflictul îmbogățește echipa?

3.3. Activitatea 2

Această activitate are ca scop înțelegerea modului de abordare a conflictelor în practică și de a pune în practică o rezolvare eficientă a conflictelor.

În primul rând, trebuie să pregățiți/desenați o țintă mare (suficient de mare, deci folosiți hârtie de dimensiuni mai mari) care conține trei cercuri:



Cercul cel mai interior reprezintă membrii echipei în sine (grupul de cursanți), cercul din mijloc reprezintă grupul ca întreg, iar cercul exterior reprezintă compania (poate fi orice instituție vitală care este importantă în prezent și care se potrivește cu specificul grupului social cu care lucrați în cadrul trainingului dumneavoastră (Scanell, 2010).

Începeți mai întâi discuția: Cum v-ar afecta/afectează rezolvarea eficientă a conflictelor pe dumneavoastră/pe colegii dumneavoastră și organizația dumneavoastră? Înregistrați / notați răspunsurile și fixați-le pe țintă, în locul corespunzător de pe aceasta. Înainte de a începe această conversație, puteți invita cursanții în grupuri (3 - 4 sau mai mari) pentru a lucra împreună la propriile lor ținte și pentru a contempla acest subiect și poate completa singuri cercurile din țintă înainte de discuția în grup.

Ca o variantă a acestei activități, puteți pregăti 2 ținte folosindu-le pe ambele în moduri care:

- În prima țintă, discutați despre beneficiile rezolvării eficiente a conflictelor.
- În cea de-a doua țintă discutați despre abilitățile ineficiente de gestionare a conflictelor

3.4. Activitatea 3

Acest exercițiu este o abordare soft care simulează potențialul de a experimenta un conflict și de a lucra în echipă. Veți avea nevoie de un cerc hula hoop ușor.



Sursa: <https://www.right-impact.com/indoor-activities/helium-hoop-team-behaviours-transformation.html>

Explicați-le cursanților poziția necesară a coatelor, a mâinilor și a poziției în picioare în cerc pentru a efectua exercițiul (consultați imaginea de mai sus, cursanții încep totuși în poziția în picioare. După ce grupurile mai mici (în funcție de mărimea grupului cu care lucrați) sunt formate în pozițiile respective, așezați un cerc pe ele. Aceștia au acum sarcina de a ridica, în primul rând, cercul împreună și, ulterior, de a pune cercul pe podea, cu o regulă simplă - cercul nu trebuie să cadă/toți cursanții trebuie să atingă întotdeauna cercul.

Conflictul "ar putea" sau "ar trebui" să apară din cauza unor fapte diferite:

- Liderii din cerc nu sunt definiți
- Pot apărea comentarii (de exemplu, "nu scăpați cercul"...) cu atenție, trebuie să-l punem jos"...))
- Dacă un cerc cade, exercițiul o ia de la capăt.

Discuția poate urma opțional:

- Gânduri despre această activitate
- Percepția dvs. asupra rolului și efectelor activității?
- Echipa a avut conflicte? Dacă da, cum ați reușit să îl rezolvați?
- Cum ați reușit să găsiți un echilibru între rolul dvs. de preceptor și obiectivul întregii echipe în cadrul acestui exercițiu?

4. Tema 4: Structura unui plan individualizat de intervenție

Planificarea individualizată (PI) și includerea în serviciile (sociale) ca metodă derivă din anii 1980, când a apărut necesitatea de a coordona activitatea diferiților experți/prestatori de servicii sociale și de a coordona în consecință diferite servicii sociale în comunități, derivând din așa-numita metodă de management de caz care, în străinătate, se referă la "coordonarea serviciilor în numele unei persoane individuale care poate fi considerată un caz în diferite medii, cum ar fi asistența medicală, asistența medicală, reabilitarea, asistența socială, asigurarea de handicap, ocuparea forței de muncă și dreptul" (Wikipedia, Managementul de caz).

Planul de intervenție individualizat este o parte importantă a conducerii serviciilor sociale pentru grupurile țintă cele mai vulnerabile (de exemplu, persoanele cu probleme de sănătate mintală, persoanele cu dificultăți de comportament etc.). În cadrul proiectului VICTORUPESI, abordarea generală a PI pentru grupuri țintă specifice



(persoane cu dizabilități mintale și intelectuale) este mai detaliată în IO4 - Set de instrumente pentru managementul diversității.

Cu toate acestea, subiectul nu se concentrează pe planificarea intervenției în ceea ce privește îmbunătățirea comportamentului, ci mai degrabă pe explorarea trăsăturilor personale, a competențelor și pe evaluarea abilităților în vederea pregătirii unui plan pentru un rezultat dorit al formării și o mai bună incluziune în viața socială/de angajare/profesională.

În cadrul sesiunilor de formare, acest subiect beneficiază de metoda menționată mai sus, împreună cu elemente de abordare a comportamentelor dificile, a "amenințărilor" personale și a planificării intervențiilor orientate spre viitor, de care cursanții pot beneficia în cadrul formării pentru o mai bună incluziune și direcționare a acțiunilor personale în viitor.

4.1. Prezentare

Planificarea individualizată în cadrul acestui subiect vizează următoarele:

- Verificarea motivației pentru implicarea în formare / planificarea unor trasee personalizate pentru o mai bună incluziune.
- Menținerea motivației personale.
- Activarea potențialelor personale.

Explicați logica metodelor de PI în general din resurse și treceți la o abordare generalizată potrivită pentru toate grupurile țintă.

Planul individualizat (PI) include mai multe etape:

- Conștientizarea personalității, a abilităților personale, a intereselor și a valorilor.
- Evaluarea aptitudinilor pentru domenii specifice (inclusiv în VET, CVET, angajare).
- Elaborarea unui plan personal.

Căutarea unui loc de muncă și realizarea unei cariere poate fi din ce în ce mai dificilă. Tranziția la viața de "angajat" poate fi o provocare și, de asemenea, o schimbare de viață. Persoanei care încearcă să își găsească propria poziție în lumea muncii i se cere să aibă un anumit tip de control; aceasta din urmă înseamnă, de asemenea, o anumită planificare și cercetare a trăsăturilor personale, planificare și alte know-how-uri.

Structura intervenției individuale nu este atât de mult legată de formă, cât de "cunoașterea de sine înainte de a planifica". Le puteți prezenta cursanților un model de plan individual din IO4. Cu toate acestea, este important să stimulați discuția în cadrul prezentării în sine - pentru a lucra la un plan personal care să arate complet diferit ca deja din șablon, puteți suscita unele întrebări/declarații din partea cursanților atunci când observă/verifică șablonul:

- Ce credeți că este necesar pentru a completa un astfel de plan?
- Ce intervenții ar putea fi necesare pentru a pregăti un astfel de plan?
- Care sunt domeniile în care ați avea nevoie de mai mult ajutor?

Nevoia de autoevaluare este, ca să spunem așa, o intervenție pe tot parcursul vieții și, pentru a face un plan bun, trebuie să fii capabil să te autoevaluezi în mod realist în procesul de elaborare a unui plan (DigiJobID, 2017).

4.2. Activitatea 1

Invitați participanții la orice versiune online a unui test de personalitate pentru a reflecta asupra trăsăturilor de personalitate/caracter.

Aceasta este o sarcină individuală, așa că toată lumea va avea nevoie de cel puțin un smartphone cu o conexiune stabilă (mai bine un PC) pentru a face un test.

Prezentați un astfel de exemplu și invitați să facă testul: <https://www.16personalities.com/personality-types>
După finalizare, invitați participanții să își împărtășească rezultatele în plen.

4.3. Activitatea 2

Această activitate are ca scop înțelegerea și evaluarea abilităților și competențelor personale și le oferă cursanților posibilitatea de a se autoevalua în detaliu.

- Puneți la dispoziția cursanților fișe de lucru privind competențele pentru ca aceștia să reflecteze și să evalueze dacă și de care dintre ele au nevoie.

Competențe comune transferabile

Citiți aceste abilități și gândiți-vă dacă aveți sau trebuie să dobândiți vreuna dintre ele.

SET DE COMPETENȚE	DESCRIERE	EXEMPLE
Competențe de bază	Acestea sunt abilități necesare pentru aproape toți lucrătorii. Aceste abilități sunt foarte importante de avut. Scrisul, de exemplu, este o abilitate de bază care vă permite să intrați într-o slujbă bună. Nu îl dețineți, vă poate împiedica să obțineți un loc de muncă.	- Învățați lucruri noi - Ascultarea - Matematică - Citire - Știință - Vorbire - Gândirea critică
Aptitudini umane	Acestea sunt unele dintre cele mai necesare și mai căutate competențe. Ele sunt uneori numite "competențe transversale". Aceste competențe îi ajută pe oameni să lucreze bine cu ceilalți.	- Fiți conștienți de ceilalți - Să se coordoneze cu ceilalți - Ajutați-i pe ceilalți - Negociați - Persuadeți - Învățați-i pe alții
Competențe manageriale	Toți lucrătorii au nevoie de aceste competențe, nu doar managerii. Angajatorii angajează oameni care pot ține evidența proiectelor, a banilor și a timpului lor.	- Gestionarea banilor - Gestionarea oamenilor - Gestionarea lucrurilor - Gestionarea timpului
Competențe de sisteme	Puteți înțelege cum funcționează împreună părțile și ansamblul? De exemplu, ați putea vedea ce s-ar întâmpla cu compania dumneavoastră dacă un anumit angajat ar pleca? Sau cum o nouă lege fiscală ar putea schimba prețurile la magazinul alimentar? În acest caz, aveți șanse	- Evaluați un sistem - Evaluați o organizație - Înțelegerea unui sistem - Să ia decizii bune
Competențe tehnice	Tehnologia include calculatoare și echipamente. Calculatoarele sunt comune în majoritatea locurilor de muncă. Persoanele din toate ocupațiile ar trebui să știe cum să lucreze cu tehnologia.	- Alegeți instrumente - Controlul calității - Instalarea echipamentelor - Instalarea programelor - Întreținerea echipamentelor - Verificarea echipamentelor - Operarea echipamentelor - Reparații - Depanare



- Puneți la dispoziția cursanților o fișă de lucru despre valorile profesionale și ajutați-i să citească afirmațiile și să le evalueze pe fiecare dintre ele pe o scară de la 1 (mare) la 5 (mică), în funcție de cât de bine corespund aceste afirmații valorilor lor personale (puteți reveni oricând la subiectul 1 al acestui modul și să le reamintiți cursanților despre exercițiile de cartografiere și explorarea valorilor lor). Fiecare cursant poate adăuga valori suplimentare în tabel, care ar putea să nu fie enumerate aici.

Valoarea muncii	Descriere	Evaluare
REALIZĂRI	Șansa de a-ți folosi cele mai puternice abilități și de a te simți bine în legătură cu munca ta Să fii provocat și să faci o muncă interesantă Să înveți și să dobândești noi competențe	
INDEPENDENȚĂ	Abilitatea de a decide ce muncă faci Să vă supravegheați propria muncă Să fii creativ și să găsești noi modalități de a face lucrurile	
RECUNOAȘTERE	Șansa de a avansa și de a fi un lider Capacitatea de a-i direcționa și influența pe ceilalți A avea un loc de muncă important și de prestigiu	
RELAȚII	Să vă înțelegeți cu șeful, colegii și clienții. Lucrul la oameni diverși, de diferite culturi și origini A ajuta și a avea grijă față de alte persoane	
SUSȚINERE	Să ai un șef care își susține angajații Acces la instrumente, instruire și resursele necesare pentru a vă face treaba.	
CONDIȚII DE MUNCĂ	Condiții bune de lucru Să fii bine plătit și să ai beneficii bune Să ai un loc de muncă cu risc scăzut de schimbare a salariului sau a sarcinilor săptămânale Să ai o varietate de lucruri de făcut la locul de muncă	

Source: DigiJobId: <http://www.digijobid.eu/digijobid/>

- Arătați modelul de plan individual din IO4 și invitați cursanții să își pregătească propriul plan - acesta poate fi realizat ca temă de casă și verificat la partea de formare a cercurilor de coaching.

Activitate de recapitulare

Feedback și concluzie

Referințe

1. Brander, P.; Cardenas, C.; de Vicente Abad, J.; Gomes, R.; Taylor, M. (2016). Education pack: ideas, resources, methods and activities for informal intercultural education with young people and adults. [Strasbourg]: Council of Europe, Youth Department. Retrieved from: <https://rm.coe.int/1680700aac>
2. Digital Job Identities (2017). Educational resources – Training material. Retrieved from: <http://www.digijobid.eu/digijobid/> (25.10.2021)
3. Ferguson, O.; Heinz, K. (2014). Venn Diagram Also known as the Chapati Diagram. University of Illinois at Urbana-Champaign. Retrieved from: <https://meas.illinois.edu/wp-content/uploads/2017/02/MEAS-Participatory-Methods-Tip-Sheet-Venn-Diagram.pdf>
4. Frühmann, P.; Hamilton, N. (editors); Broer, Y.; Morgensen, L.; Frezza, L.; Hamilton, J.; (co-authors) (2016). Raising strong and resilient communities / A Narrative and a Story Approach to empower Cooperation, Cohesion and Change in Communities through non-formal Education. Storybag, J.H.Meijerstraat 49, 1214 NH Hilversum, the Netherlands.
5. Ginko – Humphries, A.; Tusiewicz, K.; Kovalyk, U.; Hrebs, P.; Mahouley Dossou, K.; Klein, G.B.; Lintunen, M.L.; Conde H.; Vega, C.; Marcos, S.; Galán, E.; Silva, C.; Hulmanová, B.; Pinho, J. (2012). ARTERY: Art – Education – Therapy (510260-LLP-1-PL-GRUNTVIG – GMP). SOCIAL SKILLS

- TRAINING MANUAL. ART – EDUCATION – THERAPY. A manual for those who work with vulnerable people. New ideas to develop social skills for promoting social inclusion. Zamora.
6. Mandič, S.; Hlebec, V. (2018). Skupnost in kakovost življenja: med tradicijo in inovacijo (Community and the quality of life). V: Teorija in praksa : revija za družbena vprašanja. Letn. 55, št. 4, p. 715-731, 957. Retrieved from:
<https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/tip/skupnost-in-kakovost-%C5%BEivljenja-med-tradicijo-in-inovacij.pdf?sfvrsn=0>
 7. Pearson, A.; Ropar, D.; F. de C. Hamilton, A. (2013). A review of visual perspective taking in autism spectrum disorder. Retrieved from: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fnhum.2013.00652/full> (25.10.2021)
 8. Pro-Skills project (2008). The Pro-Skills toolbox: Examples of good practice – Four Ears. Retrieved from: <http://www.pro-skills.eu/tools/social-skills/Four%20ears.pdf> (25.10.2021)
 9. Reynolds, K. (2018). 13 benefits and challenges of cultural diversity in the workplace. Retrieved from: <https://www.hult.edu/blog/benefits-challenges-cultural-diversity-workplace/>
 10. Scanell, M. (2010). The big book of conflict resolution games Quick, Effective Activities to Improve Communication, Trust, and Collaboration. The McGraw-Hill Companies, Inc. United States. Retrieved from: <https://s3.wp.wsu.edu/uploads/sites/2070/2016/08/The-big-book-of-Conflict-Resolution-Games.pdf> (25.10.2021)
 11. Storybag (NL); BBRZ Österreich (A); Ceres Europe Limited (NI); EOLAS S.L. (ES); OZARA storitveno in invalidsko podjetje d.o.o. (SLO); UNIPOSMS – Università Popolare Nuova Scuola Medica Salernitana (I) (2019). Storyteller Universal Methodology for professionals. StoryTeller project (16-202-021567 (KA2-VET-5/16)). Retrieved from: <http://learnstorytelling.eu/en/results/>
 12. Wikipedia (n.d.). Perspective-taking. Retrieved from: <https://en.wikipedia.org/wiki/Perspective-taking> (25.10.2021)
 13. Wikipedia (n.d.). Four – sides model. Retrieved from: https://en.wikipedia.org/wiki/Four-sides_model (25.10.2021)
 14. Wikipedia (n.d.). Conflict (process). Retrieved from: [https://en.wikipedia.org/wiki/Conflict_\(process\)#Types_of_conflict](https://en.wikipedia.org/wiki/Conflict_(process)#Types_of_conflict) (25.10.2021)
 15. Wikipedia (n.d.). Intragroup conflict. Retrieved from: https://en.wikipedia.org/wiki/Intragroup_conflict (25.10.2021)
 16. Wikipedia (n.d.). Interpersonal relationship. Retrieved from: https://en.wikipedia.org/wiki/Interpersonal_relationship (25.10.2021)
 17. Wikipedia (n.d.). Community. Retrieved from: <https://en.wikipedia.org/wiki/Community> (25.10.2021)
 18. Wikipedia (n.d.). Case management. Retrieved from: https://en.wikipedia.org/wiki/Case_management (25.10.2021)
 19. NERIS Analytics Limited (n.d.): <https://www.16personalities.com/> (25.10.2021)

3.3. MODULUL III (CONȘTIENTIZARE)

Cel de-al treilea modul al formării este contribuția partenerului nostru spaniol FETICO, reflectând expertiza acestuia în domeniul drepturilor și oportunităților lucrătorilor..

3.3.0. Introducere

Subiectul principal al acestui modul este dreptul la muncă, aspectele esențiale care definesc acest drept, precum și principalele dificultăți și bariere care împiedică anumite grupuri să participe pe deplin la viața economică prin ocuparea unui loc de muncă.

Dreptul la muncă este recunoscut ca un drept fundamental al omului în principalele convenții și tratate internaționale privind drepturile omului, cum ar fi Declarația Universală a Drepturilor Omului, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, precum și în Carta Socială Europeană și în constituțiile din multe țări. Articolul 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului stabilește că "orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a locului de muncă, la condiții echitabile și satisfăcătoare de



muncă și la protecție împotriva șomajului. Orice persoană, fără nicio discriminare, are dreptul la o remunerație egală pentru muncă egală".

Tratatele internaționale, convențiile și legile europene, precum și cadrele juridice naționale recunosc faptul că fiecare individ trebuie să aibă șanse egale de acces pe piața muncii și previn orice discriminare la locul de muncă pe baza oricărui motiv, cum ar fi rasa, sexul, vârsta, originea etnică sau socială, dizabilitatea, religia, convingerile sau orientarea sexuală. Cu toate acestea, dreptul la muncă nu poate fi întotdeauna exercitat pe deplin și nu toate persoanele au șanse egale de a participa pe piața muncii. Anumite grupuri se confruntă cu dificultăți deosebite în ceea ce privește accesul la lumea muncii și dezvoltarea unei activități productive, întrucât se află într-un punct de plecare inegal în raport cu semenii lor, ceea ce determină situații de vulnerabilitate și risc de excludere socială, cu diferite niveluri de complexitate.

Legislația, politicile și măsurile de sprijin pentru a asigura participarea tuturor persoanelor pe piața muncii sunt fundamentale pentru a ghida către societăți puternice, echitabile și favorabile incluziunii. În acest modul, vom analiza principala legislație a muncii și principalele măsuri de protecție elaborate în fiecare țară parteneră pentru a sprijini participarea grupurilor vulnerabile pe piața muncii.

3.3.1. Caietul de lucru pentru participanți și manualul formatorului.

Obiective de învățare

După finalizarea acestui modul, cursanții vor fi capabili să:

- Să înțeleagă principalele dificultăți și bariere care împiedică unele grupuri vulnerabile să participe pe deplin la viața economică.
- Să identifice principalele legi existente la nivel național pentru reglementarea muncii și a relațiilor de muncă.
- Să enumere și să explice pe scurt măsurile care promovează participarea grupurilor vulnerabile la angajare.
- Prezentați drepturile și responsabilitățile angajaților și angajatorilor la locul de muncă.
- Cunoașteți câteva modele și strategii de management de afaceri care pot sprijini mediile de lucru incluzive, cum ar fi SCR, managementul diversității, etc..

Exercițiu energizant

Întrebări pentru a sparge gheața:

- Dacă ar exista o zi în plus în săptămână, ce ați face cu ea?
- Dacă ați putea trăi oriunde în lume timp de un an, unde ați locui?
- Dacă ar trebui să țineți un masterclass despre o abilitate necesară pentru a avea succes în viața personală, ce ați preda?
- Dacă ar trebui să țineți un masterclass despre o abilitate necesară pentru a reuși la locul de muncă, ce ați preda?

1. Subiectul 1: Munca ca factor-cheie al integrării sociale

Munca este unul dintre cele mai eficiente mecanisme de integrare, în special pentru grupurile care prezintă un risc ridicat de excludere socială. Ocuparea unui loc de muncă reprezintă principalul acces la o viață autonomă, demnă și stabilă.

Pe lângă dimensiunea sa economică, ocuparea forței de muncă are și o importantă dimensiune socială, fiind un factor-cheie de integrare și socializare. Ocuparea unui loc de muncă le oferă oamenilor posibilitatea de a face



parte din societatea în care trăiesc și de a participa la procesele economice, sociale, politice și culturale, contribuind prin munca lor la dezvoltarea socială.

Promovarea unei piețe a muncii favorabile incluziunii este un obiectiv prioritar al tuturor țărilor europene, iar pentru atingerea acestui obiectiv se alocă o gamă largă de resurse la nivel european, național și regional, cum ar fi politici active și mecanisme de sprijin care să țină seama de nevoile și interesele specifice ale celor mai vulnerabile grupuri în căutarea unui loc de muncă. Printre principalele activități desfășurate de țări se numără orientarea și consilierea, furnizarea de formare și educație și oferirea de sprijin pentru ocuparea forței de muncă. O a doua categorie de intervenții vizează eliminarea barierelor sociale, prin îmbunătățirea serviciilor sau prin schimbarea atitudinilor și creșterea gradului de conștientizare.

Dar promovarea incluziunii active a grupurilor defavorizate pe piața muncii nu se realizează doar prin legi și măsuri publice, care sunt în mod evident necesare, ci și prin angajamentul și implicarea tuturor agenților sociali, în special a agenților economici care trebuie să ofere măsuri care să sprijine incluziunea pe piața muncii, egalitatea de șanse și nediscriminarea la locul de muncă.

Pentru a realiza o integrare efectivă a acestor grupuri în dinamica întreprinderilor, trebuie puse în aplicare măsuri adecvate. Este necesar să se desfășoare o etapă de însoțire, formare și adaptare la caracteristicile și nevoile persoanei la locul de muncă în cauză.

Angajarea grupurilor defavorizate nu poate fi înțeleasă ca un act concret sau specific, care se produce odată cu simpla angajare, ci ca un proces complex care necesită acțiuni premergătoare, simultane și ulterioare angajării, pentru a asigura succesul, atât pentru persoanele care intră pe piața muncii, pentru companiile contractante, cât și pentru întreaga societate.

Activitate Tema 1

"Întrebări pentru a reflecta"

Întrebare: V-ați simțit vreodată discriminat(ă) în ceea ce privește accesul la un loc de muncă sau la locul de muncă?

Întrebare: Puteți indica vreun caz de discriminare pe care l-ați cunoscut la locul de muncă?

2. Subiectul 2: Discriminarea la locul de muncă

Mențiunea specifică impune discriminarea în ceea ce privește accesul la un loc de muncă și la locul de muncă.

Conform definiției Consiliului European, principalul organism european de combatere a rasismului și a intoleranței, "discriminarea" are loc atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât alte persoane aflate într-o situație comparabilă, numai din cauza unor caracteristici specifice care fac parte sau sunt percepute ca făcând parte din identitatea sa, precum naționalitatea, rasa, originea etnică, sexul, vârsta, handicapul sau orice altă condiție sau circumstanță personală sau socială.

Discriminarea la locul de muncă are multiple dimensiuni și forme de exprimare.

- Practicile de discriminare la locul de muncă pot avea loc în oricare dintre procesele de angajare: cerere, recrutare, angajare, repartizare, condiții de muncă, promovare, concediere, trimitere etc.
- Discriminarea poate avea loc între colegi de muncă sau între angajați și angajatori.

Discriminarea este adesea bazată sau justificată de prejudecăți și stereotipuri, conștiente sau inconștiente:

Un stereotip este o credință sau o opinie generalizată despre un anumit grup de persoane. Principala funcție a stereotipurilor este de a simplifica realitatea.

O prejudecată este o judecată, de obicei negativă, pe care o facem despre o altă persoană sau despre alte persoane fără să le cunoaștem cu adevărat.

Atât stereotipurile, cât și prejudecățile sunt învățate ca parte a procesului nostru de socializare.

Discriminarea structurală este rezultatul unor forme de prejudecăți perpetuate.

Un alt aspect important pentru a sublinia diferitele dimensiuni ale discriminării la locul de muncă este intersecționalitatea "discriminării multiple". Acest concept se referă la faptul că oamenii pot fi discriminați la locul de muncă din cauza mai multor motive sau caracteristici identitare. De exemplu, o tânără de etnie romă care este discriminată din cauza etniei sale poate fi discriminată și din cauza sexului, a orientării sexuale, a vârstei și așa mai departe.

Uneori, două sau mai multe motive operează simultan și interacționează într-un mod inseparabil, producând forme distincte și specifice de discriminare. Combinația acestor factori creează o sinergie negativă, astfel încât discriminarea nu poate fi înțeleasă pe deplin ca o simplă adăugare de criterii.

<https://www.youtube.com/watch?v=beDfBYH2RxE>

Discriminarea multiplă este un concept relativ recent, care, deși este acum acceptat pe scară largă, nu a fost încă pe deplin reflectat în cadrul legii și al practicilor juridice. Legile antidiscriminare au adoptat în mod tradițional o singură perspectivă, identificând și abordând motive unice în cazurile de discriminare.

În ultimii ani, politicile și strategiile naționale au făcut primii pași în vederea eliminării discriminării multiple, dar în majoritatea cazurilor, accentul se pune mai degrabă pe discriminarea dublă decât pe cea multiplă.

Politicile și practicile publice trebuie să abordeze toate dimensiunile discriminării și impactul acestora asupra situației pe piața muncii a grupurilor vulnerabile. Această dimensiune multiplă a discriminării conduce la nevoi și provocări specifice și individuale pentru integrarea pe piața muncii a grupurilor vulnerabile.

În acest context, principala provocare constă în conceperea, formularea și punerea în aplicare a strategiilor de integrare pe piața forței de muncă printr-o abordare cuprinzătoare centrată pe persoană.

Activități Tema 2

Lucrul asupra discriminării, prejudecăților inconștiente și prejudecăților ascunse în accesul la angajare și în mediul de muncă

2.1 Câteva clipuri video despre cum funcționează prejudecățile și ce puteți face pentru a le combate:

<https://www.youtube.com/watch?v=IzEdSdvFLU0>

<https://www.youtube.com/watch?v=dloCJq8shZE>

2.2 Enumerați, pentru fiecare grup țintă al proiectului, 3 prejudecăți cu care se confruntă TG-urile noastre în ceea ce privește accesul la un loc de muncă sau în mediul de muncă și câteva propuneri pentru a depăși aceste prejudecăți.

2.3 Participanții sunt invitați să facă testul de asociere implicită, care este complet anonim și se completează rapid

<https://implicit.harvard.edu/implicit/selectatest.html>

3. Tema 3: Bariere în calea ocupării forței de muncă pentru grupurile dezavantajate

Persoanele aflate în situații vulnerabile se confruntă adesea cu bariere multiple și complexe în calea ocupării unui loc de muncă, dincolo de cele cu care se confruntă alte persoane aflate în căutarea unui loc de muncă.

Dar chiar dacă obstacolele în calea accesului la un loc de muncă sunt diverse, având în vedere eterogenitatea grupurilor vulnerabile, diversitatea profilurilor în cadrul fiecăruia dintre aceste grupuri și potențialul de discriminare din mai multe motive, putem identifica unele bariere în calea ocupării forței de muncă care sunt comune tuturor grupurilor vulnerabile pentru a-și realiza dreptul de acces la un loc de muncă.

- **Bariere culturale**

- Persoanele vulnerabile se confruntă cu stigmatizarea și discriminarea

Existența unei percepții sociale negative este nefavorabilă integrării profesionale a grupurilor vulnerabile.



- Slaba implicare a grupurilor afectate în exprimarea opiniei lor în spațiul public și slaba participare la procesul de elaborare a politicilor publice.

- **Bariere educaționale**

Persoanele aflate în situații vulnerabile se confruntă cu mai multe dificultăți în ceea ce privește accesul la educație și formare sau finalizarea studiilor educaționale sau profesionale deja începute, din cauza unor bariere situaționale, instituționale și de dispoziție, cum ar fi:

- Costul pentru acele persoane cu venituri mai mici.
- Responsabilitățile familiale și lipsa de sprijin în ceea ce privește îngrijirea copiilor.
- Lipsa de adaptare a programelor de formare la nevoile unor grupuri.
- Lipsa de încredere în ceea ce privește abilitățile lor de a se angaja în educație sau formare.
- Lipsa de conștientizare, informare, consiliere și orientare cu privire la oportunitățile de învățare disponibile.

Aceste bariere duc la o depășire a competențelor necesare pe piața actuală a muncii, care face ca persoanele cu un nivel scăzut de competențe educaționale să fie mai predispuse să se angajeze în activități de muncă informale.

- **Bariere economice**

- Lipsa de resurse financiare se resimte la nivelul tuturor grupurilor sociale.
- Sprijin insuficient din partea serviciilor sociale și de ocupare a forței de muncă din cauza lipsei unui sprijin adaptat care să răspundă nevoilor individuale ale fiecărui șomer/persoană în căutarea unui loc de muncă (personalizarea serviciilor).
- Lipsa stimulentei și a beneficiilor pentru ca firmele să promoveze diversitatea și să fie mai deschise la angajarea de persoane din categorii sociale care au dificultăți de acces pe piața muncii.
- Slabe sau lipsă de informare, consiliere sau îndrumare cu privire la aspecte administrative, aspecte juridice de bază ale economiei, piața muncii.
- Lipsa locurilor de muncă disponibile, adaptate la calificările și experiența lor profesională.

Aceste bariere conduc la o cronicizare a multor situații de șomaj, datorită faptului că, cu cât persoanele rămân mai mult timp fără loc de muncă, cu atât mai puține șanse au de a găsi din nou un loc de muncă.

- **Bariere psihologice**

- Stima de sine și percepția de sine deteriorate
- Lipsa de încredere și de motivație, precum și un declin al relațiilor sociale în timpul perioadelor de șomaj prelungit.
- Riscul de a se descuraja și de a cădea în inactivitate din cauza unei căutări nereușite a unui loc de muncă afectează puternic starea psihică a persoanelor expuse riscului de excluziune socială.
- Lipsa rețelelor și a sprijinului social/emoțional

Situațiile de șomaj pe termen lung pot afecta în mod negativ sănătatea și bunăstarea fizică, psihologică și emoțională a persoanelor, ducând la un cerc vicios.

Cum se pot elimina aceste bariere?

Numai o abordare cuprinzătoare asigură abordarea tuturor aspectelor implicate în incluziunea pe piața muncii a grupurilor sociale defavorizate: aspecte juridice, administrative, politice, culturale și de conștientizare socială.



Fiecare participant trebuie să scrie într-un cuvânt sau într-o propoziție scurtă trei bariere sau dificultăți cu care, în opinia sa, se confruntă grupurile defavorizate din cadrul proiectului în ceea ce privește accesul la un loc de muncă.

Toate cuvintele vor fi scrise pe tablă și vom încerca să găsim, prin consens, cel puțin trei dificultăți care sunt comune tuturor grupurilor țintă.

"Acțiuni de sensibilizare"

Găsiți pe internet orice campanii de sensibilizare lansate în țara dumneavoastră pentru a combate discriminarea la locul de muncă.

4. Tema 4: Reglementarea ocupării forței de muncă și măsuri de protecție pentru promovarea capacității de inserție profesională a grupurilor cu risc de excluziune profesională

Egalitatea și nediscriminarea la locul de muncă sunt valori fondatoare ale Uniunii Europene, așa cum sunt exprimate la articolul 2 din Tratatul privind Uniunea Europeană.

Protecția împotriva discriminării în Europa poate fi găsită în cadrul convențiilor europene și al legislației UE. Documentul care reunește drepturile și libertățile fundamentale protejate în UE este Carta Drepturilor Fundamentale, care interzice discriminarea în art. 2 alin. 21.

În plus față de Cartă, directivele UE, precum Directiva privind egalitatea de șanse în materie de muncă și Directiva privind egalitatea rasială, interzic discriminarea în anumite contexte, cum ar fi ocuparea forței de muncă.

Cadrul juridic european

Legislația împotriva discriminării la locul de muncă se regăsește în următoarele directive UE:

- Directiva privind egalitatea rasială (Directiva 2000/43/CE) a pus în aplicare principiul egalității de tratament între persoane, indiferent de originea rasială sau etnică.
- Directiva privind egalitatea de șanse la locul de muncă (Directiva 2000/78/CE), în plus față de Directiva privind egalitatea rasială, această directivă a extins protecția împotriva discriminării oferită de legislația UE, care fusese dezvoltată anterior pe probleme de gen. Obligând în mod explicit statele membre să interzică discriminarea la angajare și la locul de muncă pe motive de religie sau convingeri, vârstă, handicap și orientare sexuală
- Directiva privind egalitatea de gen în materie de ocupare a forței de muncă (Directiva 2006/54/CE reformată) tratament egal pentru bărbați și femei în materie de ocupare a forței de muncă și de profesie

Adoptarea acestor directive a inițiat o mișcare în întreaga Europă. În multe state membre, această mișcare a presupus modificări destul de profunde ale cadrului legislativ existent, prin modificarea legislației existente sau prin adoptarea de noi legi și reglementări fără precedent pentru a reglementa în mod specific interzicerea discriminării în conformitate cu cerințele directivelor.

Cadrul politic european

Prioritățile Comisiei Europene în materie de ocupare a forței de muncă care trebuie atinse până în 2030 sunt reflectate în "Pilonul european al drepturilor sociale", în cadrul unui efort comun al statelor membre și al UE, cu participarea activă a partenerilor sociali și a societății civile.

Obiectivele principale ale "Pilonului european al drepturilor sociale" vizează construirea unei Uniuni Europene mai echitabile și mai favorabile incluziunii până în 2030.

Acesta stabilește 20 de principii și drepturi-cheie pentru a sprijini piețe ale muncii echitabile și funcționale, structurate în jurul a trei capitole:

- Egalitatea de șanse și accesul la piața muncii



- Condiții de muncă echitabile
- Protecția și incluziunea socială

Legile naționale de bază în care este reglementat dreptul la muncă și egalitatea de tratament și de șanse în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și profesia.

Informațiile din această secțiune au fost culese din modelul furnizat partenerilor, în care aceștia au făcut o analiză generală a principalelor legi care reglementează dreptul la muncă și relațiile de muncă în cadrele juridice naționale ale țărilor participante, precum și a legilor speciale și a legislației și măsurilor de protecție care pot exista în aceste țări pentru a promova accesul grupurilor țintă ale proiectului pe piața muncii și pentru a le proteja de discriminare la locul de muncă.

Rezultatele acestei căutări de informații în diferitele țări pot fi consultate în Anexa 1 a acestui Caiet de lucru și pot servi ca suport pentru activitățile de predare/învățare. Putem extrage câteva concluzii generale din această cercetare a legislației:

- Dreptul la muncă este recunoscut și protejat ca un drept fundamental, în mod normal la nivel constituțional. De asemenea, principiile egalității și nediscriminării sunt recunoscute la același nivel.
- Drepturile și obligațiile privind relația de muncă sunt reglementate:
 1. În legile naționale ale muncii ale statelor.
 2. Contractele colective stabilesc condițiile specifice de muncă în diferitele sectoare economice, cum ar fi salariul, concediile, vacanțele, timpul de lucru, concediile etc.
 3. În contractele de muncă. Acestea sunt documentele care reglementează relația de muncă dintre angajator și angajat. Acestea includ descrierea postului, termenii și condițiile relației de muncă.
- Drepturile și obligațiile de bază ale angajatorilor și angajaților stabilite în legile naționale ale muncii sunt foarte asemănătoare, după cum vom vedea în secțiunea următoare.

Legislația protectoare care promovează accesul grupurilor vulnerabile la locuri de muncă

Având în vedere situația de vulnerabilitate în care se află unele grupuri și dificultățile pe care le întâmpină în exercitarea dreptului la muncă, majoritatea țărilor au adoptat legislație de protecție a ocupării forței de muncă și măsuri care încearcă să protejeze grupurile vulnerabile specifice împotriva discriminării în ceea ce privește accesul la locuri de muncă și la ocupație.

Majoritatea țărilor implicate în proiectul Victorupesi au adoptat "măsuri pozitive" sau "măsuri de acțiune pozitivă" care oferă avantaje anumitor grupuri dezavantajate pentru a le sprijini în depășirea formelor structurale de discriminare care le limitează oportunitățile de a participa pe piața muncii.

Aceste măsuri includ o mare varietate de politici, programe și inițiative în diferitele țări, care pot fi consultate în Anexa 1 a acestui Caiet de lucru.

Activitate Tema 4 "Dezbateri"

Puteți găsi în legislația națională unde și cum este reglementat dreptul la muncă?

Considerați că discriminarea structurală poate fi prevenită (corectată) prin aplicarea măsurilor de discriminare pozitivă?

Puteți menționa trei măsuri concrete care pot contribui la prevenirea discriminării în ceea ce privește accesul la un loc de muncă?

5. Tema 5: Drepturile și responsabilitățile lucrătorilor și angajatorilor la locul de muncă

Lucrătorii trebuie să își cunoască drepturile legale în materie de muncă în timp ce fac parte dintr-o organizație, dar este, de asemenea, important ca aceștia să știe că odată cu drepturile vin și responsabilitățile și obligațiile de



îndeplinit. Cunoașterea drepturilor și responsabilităților lor la locul de muncă le permite lucrătorilor să se simtă în siguranță și să aibă încredere.

Protecția drepturilor lucrătorilor este, în general, legată de existența unei relații de muncă între un angajator și un angajat. Contractul de muncă reprezintă baza pentru stabilirea legăturii dintre cele două părți și termenii juridici esențiali ai acestei legături, cum ar fi plata, orele de lucru, tipurile de concediu, concediile pe bază anuală/lunară etc., așa cum au fost convenite de comun acord între lucrător și angajator.

Există însă și unii termeni implicați care nu sunt înscrși în contractul dintre angajator și angajat. Acestea sunt norme de bază aplicate implicit tuturor relațiilor de muncă. Printre exemplele de termeni implicați de către angajați se numără faptul de a nu aduce prejudicii resurselor sau proprietății companiilor, de a respecta pe toată lumea, de a nu dezvălui informații confidențiale etc. Printre exemplele de termeni implicați de către angajatori se numără angajamentul de a oferi un mediu de lucru confortabil, dar și respectabil.

În afară de reglementările specifice la nivel național în funcție de anumite sectoare, locuri de muncă, activități, categorii de lucrători etc., în termeni generali, angajații și angajatorii au următoarele drepturi și responsabilități, fie prin lege, fie din punct de vedere moral:

A N G A J A T I	Drepturi	Responsabilități
A N G A J A T O R I	<p>Drepturi</p> <p>Angajatorii au dreptul de a cere lucrătorului să respecte serviciul de muncă convenit. Acest drept generic al angajatorului se materializează prin puterea de organizare și de conducere și prin puterea disciplinară care îl asistă pe angajator în caz de nerespectare a contractului de muncă de către lucrător.</p> <p>Alte drepturi ale angajatorilor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Decide asupra obiectivelor afacerii. - Să angajeze personal adecvat pentru afacerea lor. - Concedieze personalul necinstit sau nepotrivit. - Așteaptă loialitate din partea personalului lor. 	<p>Responsabilități</p> <p>Dacă pornim de la premisa că legislația muncii este reglementarea statelor pentru a proteja situația "părții cele mai slabe" a relației de muncă - lucrătorul -, putem afirma că, în general, principala obligație a angajatorului este aceea de a respecta toate obligațiile impuse de lege.</p> <p>Principalele obligații ale angajatorului sunt:</p> <p>Să plătească salariul convenit, cel puțin "Salariul minim național"</p> <p>Să dea o ocupație efectivă lucrătorului.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Să faciliteze promovarea și formarea profesională a acestuia. - Să nu vă discrimineze din niciun motiv; să se asigure că toți angajații sunt tratați în mod egal în cadrul întreprinderii, inclusiv protecția împotriva tuturor tipurilor de intimidare/ hărțuire. - Respectați integritatea fizică a lucrătorilor, viața privată și considerația datorată demnității. - Respectați măsurile de siguranță și igienă la locul de muncă - Respectați obligațiile impuse de reglementările privind securitatea socială; etc.



Activitate Tema 5

"Lucrul în grupuri"

Împărțiți clasa în două grupuri: un grup trebuie să creeze un poster care să arate drepturile/responsabilitățile angajaților, iar celălalt grup va crea un poster care să arate drepturile/responsabilitățile angajatorilor la locul de muncă.

Puneți în comun drepturile/responsabilitățile celor două părți.

6. Subiectul 6: Responsabilitatea socială a întreprinderilor - RSI ca mijloc de sprijinire a strategiilor pentru ocuparea forței de muncă favorabilă incluziunii.

În ultimii ani, companiile și-au asumat de mult timp un rol de colaborare cu societatea, asumându-și angajamente care contribuie la generarea unei societăți mai corecte, mai durabile și mai echitabile. Acest angajament al companiilor față de societate se traduce uneori prin planuri de responsabilitate socială corporativă.

Ce este responsabilitatea socială a întreprinderilor?

RSI poate fi definită în funcție de diferite perspective, putem da o definiție aproximativă a acestui concept ca fiind angajamentul etic și voluntar pe care o companie îl adoptă pentru a-și gestiona activitatea în mod durabil, contribuind la îmbunătățirea socială

Comisia Europeană, în Cartea verde "Promovarea unui cadru european pentru responsabilitatea socială a întreprinderilor", care urmărește să stimuleze reflecția la nivel european cu privire la modul în care UE ar trebui să promoveze responsabilitatea socială a întreprinderilor, se referă la conceptul de RSI ca fiind "integrarea voluntară de către întreprinderi a preocupărilor sociale și de mediu în operațiunile lor comerciale și în relațiile cu interlocutorii sau părțile interesate".

O companie responsabilă din punct de vedere social respectă nu numai legea, ci se angajează să acorde o protecție sporită intereselor lucrătorilor, furnizorilor, clienților, autorităților publice sau organizațiilor care militează pentru comunitățile locale și pentru mediu.

RSI nu poate fi un substitut pentru acțiunile de reglementare ale autorităților publice, însă poate contribui la realizarea mai multor obiective de politică publică, cum ar fi: includerea grupurilor defavorizate pe piața muncii, formarea permanentă, creșterea capacității de angajare în economia globalizată a cunoașterii, combaterea îmbătrânirii forței de muncă sau respectarea valorilor europene, precum și a drepturilor omului, a mediului și a condițiilor de muncă echitabile în țările în curs de dezvoltare și în întreaga lume.

Aceasta înseamnă că responsabilitatea socială a întreprinderilor (RSI) cuprinde deciziile, măsurile, activitățile și acțiunile etice desfășurate de orice companie pe parcursul desfășurării activității sale economice.

Ce poate face RSI pentru ocuparea forței de muncă a grupurilor defavorizate?

RSI afectează diferite domenii ale managementului companiei. O companie poate întreprinde diferite acțiuni în cadrul planurilor sale de RSI. Există companii care optează pentru un angajament mai mare față de integrarea socială a persoanelor aflate în situații de risc de excluziune, sprijinind angajarea celor mai vulnerabile grupuri. Acest angajament al companiilor se poate traduce prin dezvoltarea de programe de diversitate și incluziune la locul de muncă.

În ultimii ani au apărut abordări care vizează considerarea diversității în organizații dintr-o perspectivă mai pozitivă și mai integratoare. Unele cercetări arată că diversitatea în afaceri favorizează inovarea și îmbunătățește competitivitatea.

Ce trebuie să facă companiile pentru a implementa diversitatea și incluziunea la locul de muncă?



- Gestionarea diversității la locul de muncă ca un proces de creare și menținere a unui mediu favorabil în care diferențele dintre oameni, idei și practici sunt recunoscute, înțelese și valorificate. Crearea unui mediu în care sunt ascultate ideile "outside the box".

Diversitatea include, de obicei, cele trei aspecte care ne formează identitatea sau identitățile:

- diversitatea demografică (sexul, vârsta, originea noastră etnică, orientarea sexuală etc.)
- Diversitatea experiențială (trecutul nostru cultural, educația, competențele, abilitățile, experiența profesională, afinitățile, hobby-urile)
- Diversitatea cognitivă (personalitatea noastră, modul în care gândim despre lucruri, abordăm problemele etc.)
- Tratarea obstacolelor care facilitează o cultură de lucru incluzivă în organizație, implicând angajații și încurajându-i să înțeleagă diferențele.

Activități Tema 6

Activitatea 6.1 Dinamică pentru promovarea mediilor de lucru incluzive: JOCUL X-Y

Joc de team building bazat pe dilema prizonierului pentru a ilustra atât beneficiile, cât și dificultățile în realizarea cooperării și colaborării (lucrul împreună)

Obiectivul jocului:

Înțelegeți, printr-o activitate simplă sub forma unui joc, că este adesea mai practic să cooperați decât să concurați. Din cooperarea dintre noi, putem obține multe beneficii.

Materiale: Începeți cu un joc:

Fișă de activitate pentru fiecare participant

Desfășurarea activității:

- Împărțiți grupul în subgrupuri de 5 perechi. Fiecare pereche trebuie să acționeze, din punctul de vedere al deciziei, ca un singur jucător. Persoanele din cupluri diferite nu pot comunica.

- Distribuți fișele de activitate. Nu comentați scopul jocului (fără a spune nimic despre cooperare sau competitivitate), ci doar că vor proceda la alegerea între X sau Y în zece runde, cu intenția de a obține cel mai mare punctaj (conform Fișei de puncte) care dă victoria. Vorbiți numai cu partenerul, cu excepția rundei 5, 8 și 10.

Poate fi prezent un observator (antrenor) care va înregistra tipul de relație care apare între rezultatul fiecărei ture și atitudinea cooperantă sau competitivă a participanților.

Fișă de puncte

4X (Fiecare pereche alege „X”)	Fiecare pereche marcată „X” pierde 1 punct
3X (Trei perechi aleg „X”)	Fiecare pereche marcată „X” câștigă 1 punct
1Y (O pereche alege „Y”)	Perechea marcată „Y” pierde 3 puncte
2X (Două perechi aleg „X”)	Fiecare pereche marcată „X” câștigă 2 puncte
2Y (Două perechi aleg „Y”)	Fiecare pereche marcată „Y” pierde 2 puncte
1X (O pereche alege „X”)	Fiecare pereche marcată „X” câștigă 1 punct
3Y (Trei perechi aleg „Y”)	Perechea marcată „Y” pierde 3 puncte
4Y (Fiecare pereche alege „Y”)	Fiecare pereche marcată „Y” câștigă 1 punct

Fișa de punctaj: (Completați acest formular la sfârșitul fiecărei runde)

Runda	Timp	Am discutat cu	Alegere (X sau Y)	Puncte Câștigate	Puncte pierdute
-------	------	----------------	-------------------	------------------	-----------------



1.	30 secunde	Partenerul tău					
2.	30 secunde	Partenerul tău					
3.	30 secunde	Partenerul tău					
4.	30 secunde	Partenerul tău					
5.	1 minut	Grupul				Înmulțește scorul din această rundă cu 2	
	30 secunde	Partenerul tău					
6.	30 secunde	Partenerul tău					
7.	30 secunde	Partenerul tău					
8.	1 minut	Grupul				Înmulțește scorul din această rundă cu 3	
	30 secunde	Partenerul tău					
9.							
10.	1 minut	Grupul				Înmulțește scorul din această rundă cu 5	
	30 secunde	Partenerul tău					
Total puncte							Final Total

Evaluare:

La sfârșitul jocului se va deschide o discuție pe bază de discuție. Câteva întrebări posibile:

Cum v-ați simțit?

Ce ați trăit?

Ce este mai practic: cooperarea sau competiția? De ce? Cine beneficiază de pe urma acestui lucru?

Ce lecție putem trage din această activitate?

Activitatea 6.2 Participanții sunt invitați să verifice Indicele Innodiversității (IDI), care este un instrument de analiză și diagnosticare pentru a cuantifica modul în care organizațiile gestionează diversitatea:

<https://www.indiceinnodiversidad.com/#/main>

Acest indice inovator, creat de cercetătorii spanioli, a fost pus în practică în mediul de afaceri spaniol datorită cadrului oferit de Diversity Lab, Fundația IE și Fundația pentru Diversitate, cu sprijinul companiilor Pzer și HP și cu colaborarea AmChamSpania..



GLOSAR

Dreapta:

Este ceva ce aveți dreptul să primiți.

Responsabilitate:

Este o datorie sau ceva ce trebuie să faci.

Piața muncii:

Piața forței de muncă se referă la toate persoanele care sunt capabile să muncească și care doresc un loc de muncă într-o țară sau într-o zonă, în raport cu numărul de locuri de muncă disponibile în acea țară sau zonă.

Dreptul muncii:

Dreptul muncii definește drepturile și obligațiile dumneavoastră în calitate de lucrători și angajatori.

Angajat:

Un "angajat" este o parte a unui raport de muncă caracterizat ca fiind un contract de muncă (sau contract de prestări servicii) între angajator și angajat. Cu toate acestea, aceasta este doar una dintre cele câteva formulări juridice diferite ale conceptului de "lucrător". Domeniul de aplicare al legislației muncii din statele membre ale UE poate începe cu conceptul de angajat.

A fi clasificat ca lucrător înseamnă a avea drepturi care decurg din statutul de angajat în ceea ce privește legislația națională a muncii.

Fiecare lucrător din UE are anumite drepturi minime referitoare la: Dreptul muncii; Sănătatea și securitatea la locul de muncă; Egalitatea de șanse între femei și bărbați și egalitatea de tratament la locul de muncă; și Protecția împotriva discriminării.

Țările UE trebuie să se asigure că legislația lor națională protejează aceste drepturi în legislația muncii.

Angajator:

Un "angajator" este o parte la o relație de muncă caracterizată ca un contract de muncă (sau contract de prestări servicii) între angajator și angajat. Cu toate acestea, în timp ce angajatul își păstrează o identitate umană, angajatorul are adesea o personalitate juridică corporativă.

Contractul de muncă:

Deși sunt posibile diferite formulări juridice ale conceptului de lucrător, dreptul muncii în UE începe cu relația de muncă, care este caracterizată ca un contract de muncă. Elementul definitoriu esențial al contractului de muncă este criteriul de supunere sau de subordonare a angajatului la comanda sau controlul angajatorului în ceea ce privește timpul, locul și modul în care trebuie efectuată munca. Legile care îi afectează pe lucrători se concentrează de obicei pe contractul de muncă și pe subordonare

Relația de muncă:

Relațiile individuale de muncă reprezintă relația dintre lucrătorul individual și angajatorul său. Această relație este modelată de reglementările legale și de rezultatele negocierilor partenerilor sociali cu privire la termenii și condițiile care guvernează relația de muncă. Indiferent de tipul și de durata relației de muncă, lucrătorii au dreptul la un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de muncă, accesul la protecție socială și formare profesională.

Sindicat:

Acestea au autoritatea de a promova și apăra interesele economice ale lucrătorilor. De asemenea, acestea reprezintă lucrătorii în cadrul negocierilor colective.

Negocierea colectivă:

Negocieri libere și voluntare pentru reglementarea relațiilor dintre angajatori și lucrători. Negocierea colectivă determină condițiile de muncă și termenii de angajare. Angajatorii pot negocia individual sau în grup, iar una sau mai multe organizații ale angajaților pot, de asemenea, negocia împreună. Negocierea poate avea loc într-o



unitate din cadrul unei întreprinderi, la nivel de întreprindere, la nivelul unui sector, la nivel regional sau național.

Ocuparea formală/formală a forței de muncă:

Ocuparea informală a forței de muncă: Muncă lipsită de protecție socială și juridică și de beneficii de angajare. Aceste locuri de muncă pot fi găsite în sectorul formal, în sectorul informal sau în gospodăria

Agenții de muncă temporară:

Aceste agenții angajează lucrători pe care îi pun temporar la dispoziția companiilor cliente. Agenția este responsabilă de plata lucrătorilor și de rezolvarea problemelor de securitate socială. Pe durata misiunii, angajatul agenției beneficiază de aceleași drepturi și protecții ca orice alt lucrător. Unele țări impun supravegherea guvernamentală a agențiilor de muncă temporară.

Drepturile sociale:

Drepturile sociale sunt drepturile oamenilor de a-și satisface nevoile umane de bază. În ordinele constituționale naționale, drepturile sociale comune includ dreptul la asistență medicală (dreptul la sănătate), dreptul la locuință, dreptul la hrană, dreptul la educație, dreptul la securitate socială și dreptul la muncă.

Protecția socială:

Constă în politici și programe menite să reducă sărăcia și vulnerabilitatea prin promovarea unor piețe ale muncii eficiente, diminuarea expunerii oamenilor la riscuri și sporirea capacității acestora de a gestiona riscurile economice și sociale, cum ar fi șomajul, excluderea și handicapul.

Securitate socială:

Protecția securității sociale este definită în convențiile OIM, în instrumentele ONU și în politicile UE ca fiind un drept fundamental al omului. Aceasta reprezintă protecția pe care societatea o oferă indivizilor pentru a asigura accesul la asistență medicală și pentru a garanta securitatea veniturilor, în special în caz de bătrânețe, șomaj, boală, invaliditate, accident de muncă, maternitate sau pierderea unui întreținător de familie.

Este un sistem de protecție a sănătății, a pensiilor și a șomajului, bazat pe contribuții, împreună cu prestații sociale finanțate din impozite.

Doar 20 la sută din populația lumii beneficiază de o acoperire adecvată de securitate socială. În Europa, fiecare țară are propriile legi privind securitatea socială, care stabilesc la ce prestații aveți dreptul; cât de mult veți primi și pentru cât timp. Obligațiile și drepturile prevăzute de aceste legi sunt aceleași pentru toți lucrătorii din țara respectivă, fie că sunt locali sau din abroad.



Bibliografie

Rubio Arribas, Fco. Javier (2006). LA EXCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE COLECTIVOS CON DIFICULTADES EN SU ACCESO AL MERCADO LABORAL. Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences, 14(2) [15.12.2021]. ISSN: 1578-6730.

Retrieved from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18153297011>

NATIONAL EMPLOYMENT POLICIES - A guide for workers' organisations International Labour Office. – Geneva: ILO, 2015 ISBN: 978-92-2-129343-9 (print) ISBN: 978-92-2-129344-6 web pdf International Labour Office employment policy / trade union role / promotion of employment / plan of action / data collecting / labour force / informal economy / labour market 13.01.3

Martin Risak and Thomas Dullinger (2018). THE CONCEPT OF 'WORKER' IN EU LAW STATUS QUO AND POTENTIAL FOR CHANGE Report 140- European Trade Union Institute. Study carried out for the Austrian Chamber of Labour, with the support of the ETUC, ETUI and Austrian Trade Union Federation (OGB)

Novo-Corti, I. & Barreiro-Gen, M. (2015). WALKING FROM IMPRISONMENT TOWARDS TRUE SOCIAL INTEGRATION: GETTING A JOB AS A KEY FACTOR. Accepted for publication in the Journal of Offender Rehabilitation, 54(6), 445-464, doi: 10.1080/10509674.2015.1055036")

Retrieved from: <https://ruc.udc.es> (15.12.2021)

Fernández-Bermejo, Mariela Tejada Cruz, Antonio. GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE INTEGRACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIOLABORAL (2015). Granada. Diputación Provincial de Granada. Delegación de Empleo, Desarrollo Provincial y Contratación. Servicio de Desarrollo. GRANADAEMPLO II FSE - A manual of good practices about labour insertion of vulnerable people. (10.01.2021)

Celia de Anca & Salvador Aragón. INFORME INNODIVERSIDAD EN EL TEJIDO EMPRESARIAL ESPAÑOL – (2021) - Report on diversity in Spanish companies- Synopsis. Diversity Lab, the IE Foundation and Foundation for Diversity) Retrieved from: <https://centerfordiversity.ie.edu/es/>
https://fundaciondiversidad.com/wp-content/uploads/2021/10/SinopsisInnodiversityIndex_final-1.pdf
(17.02.2022)

The European Pillar of Social Rights

https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_en

European Commission- Employment, Social Affairs & Inclusion- European employment strategy- Rights at work

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=82&langId=en>



4. Concluzii și recomandări

Pentru a oferi cea mai bună utilizare a manualului, am adunat experiențele, concluziile și recomandările facilitatorilor din țările partenere și feedback-ul participanților.

1. Suedia:

- Să ia în considerare recunoașterea formală a formării prin intermediul procesului național de calificare profesională: Având în vedere eficacitatea și adaptabilitatea resurselor de formare din Suedia, se recomandă explorarea posibilității de recunoaștere formală prin intermediul procesului național de calificare profesională. Această recunoaștere ar spori credibilitatea și valoarea formării, făcându-i o recunoaștere și o acceptare mai largă.
- Simplificarea procedurilor de evaluare: Deși procesul de evaluare a fost cuprinzător, se recomandă simplificarea procedurilor de evaluare acolo unde este posibil. Simplificarea procesului de evaluare îl va face mai eficient și mai ușor de utilizat atât pentru participanți, cât și pentru evaluatori, asigurând că accentul rămâne pus pe evaluarea rezultatelor dorite și pe furnizarea de feedback utilizabil.
- Adaptați cercurile de coaching la nevoile specifice ale grupului țintă: În timp ce participanții din Suedia și-au exprimat o opinie pozitivă cu privire la participarea lor la activitățile de coaching, se recomandă să se adapteze în continuare cercurile de coaching la nevoile specifice ale grupului țintă. Acest lucru ar putea implica încorporarea unor subiecte sau exerciții suplimentare care să abordeze în mod direct provocările și aspirațiile unice ale participanților din grupurile sociale vulnerabile.
- Asigurarea accesibilității resurselor în limba locală: Pentru a se adresa în mod eficient grupului țintă, este important să se asigure că toate activitățile și resursele sunt accesibile în limba locală. Aceasta include traducerea materialelor, instrucțiunilor și resurselor în limba națională, ceea ce le face mai incluzive și le permite participanților să se implice pe deplin în conținutul formării.

2. Slovenia:

- Materialele și resursele de formare din Slovenia sunt bine pregătite și adaptabile la domeniile naționale și la doctrina disciplinei/profesiei.
- Flexibilitatea timpului și bogăția materialelor permit personalizarea și lucrul cu diferite grupuri societale.
- Programul de FPC în cadrul organizațiilor care se adresează grupurilor vulnerabile ale societății poate beneficia de încorporarea resurselor de formare.
- Recomandări: Să se ia în considerare recunoașterea formală a formării prin procesul de calificare profesională națională (NVQ), să se simplifice procedurile de evaluare și să se adapteze cercurile de coaching la nevoile specifice ale grupului țintă..

3. Spania:

- Participanții din Spania și-au exprimat o opinie pozitivă cu privire la participarea la activitățile de coaching, observând îmbunătățiri în ceea ce privește conștiința de sine și cunoașterea punctelor lor forte și a punctelor slabe.
- Unele activități și resurse au necesitat o adaptare pentru grupul țintă, inclusiv traducerea în limba națională.
- Recomandări: Adaptați în continuare cercurile de coaching la nevoile specifice ale grupului țintă și asigurați accesibilitatea resurselor în limba locală..

4. Serbia:

- There are considerations regarding the inclusion of NLP methodology in coaching circles, including the qualifications of trainers and the suitability of the method for different disadvantaged target groups.
- The VICTORUPESI training program is recognized as suitable for vocational up-skilling and preparation for employment.
- The program's flexibility and adaptability make it applicable to a wide range of disadvantaged individuals.
- Recommendations: Address the limiting factors related to NLP methodology, and focus on the applicability and transferability of the training program.

5. România:



- Lucrul cu deținuții a ridicat provocări unice din cauza nivelurilor diferite de înțelegere între participanți.
 - Evaluarea inițială a necesitat explicații individuale și înregistrarea orală a răspunsurilor.
 - Participanții au exprimat un feedback pozitiv și au raportat o creștere a stimei de sine și a motivației pentru găsirea unui loc de muncă.
 - Recomandări: Continuați să abordați diferitele niveluri de înțelegere în rândul participanților și adaptați evaluările și activitățile în consecință.
6. Italia:
- S-au făcut adaptări la cercurile de coaching din Italia pentru a se potrivi grupului țintă, concentrându-se în special pe rezolvarea conflictelor, depășirea obstacolelor, stabilirea limitelor și stima de sine.
 - Participanții au găsit valoare în programul pilot și au experimentat o creștere a motivației și a stimei de sine.
 - Recomandări: Continuați să adaptați activitățile la nevoile grupului țintă și mențineți accentul pe subiecte practice și relevante.

Recomandări generale:

- Asigurarea unei mai bune adaptări a cercurilor de coaching la nevoile specifice ale grupurilor țintă din toate țările.
- Simplificarea procedurilor de evaluare pentru o implementare mai ușoară.
- Abordarea limitărilor și a considerațiilor legate de metodologia NLP în Serbia.
- Menținerea flexibilității și adaptabilității programului de formare pentru a răspunde diverselor grupuri țintă.
- Furnizarea de resurse și materiale în limba locală pentru a spori accesibilitatea.
- Continuați să abordați diferitele niveluri de înțelegere în rândul participanților din România.
- Puneți accentul pe subiecte practice și relevante în cercurile de coaching.

Aceste recomandări au ca scop îmbunătățirea eficacității și adecvării programului de formare VICTORUPESI pentru diverse grupuri țintă din diferite țări.

Prin punerea în aplicare a acestor recomandări, proiectul VICTORUPESI își poate spori și mai mult impactul și raza de acțiune, făcând ca resursele de formare să fie mai accesibile și mai aplicabile la scară mai largă.

Recunoașterea formală a formării, simplificarea procedurilor de evaluare și cercurile de coaching adaptate vor contribui la eficacitatea și relevanța programului, asigurând în același timp că sunt abordate nevoile specifice ale grupului țintă. În plus, încorporarea resurselor de formare în programele de FPC și asigurarea accesibilității în limba locală vor promova incluziunea și vor permite unei game mai largi de persoane să beneficieze de cunoștințele și competențele valoroase oferite de proiectul VICTORUPESI.