



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



# VICTORUPESI

## Unity in diversity

Setul de instrumente digitale

DE CE ȘI CUM SĂ OFERIȚI UN PROGRAM DE  
FORMARE EFICIENT PE BAZA EXPERIENȚEI  
VICTORUPESI

Project number:

2020-1-SE-KA202-078001

## Editorial Information:

### Informații editoriale:

Acest set de instrumente de management al diversității reprezintă rezultatul intelectual al parteneriatului de proiect Erasmus+ VICTORUPESI - VOCATIONAL INNOVATION USING CREATIVE NEW TECHNOLOGIES RESULTING IN UPSKILLING PATHWAYS FOR EMPLOYABILITY AND SOCIAL INTEGRATION și a fost coordonat de OZARA d.o.o. din Slovenia.

OZARA d.o.o. din Slovenia a fost organizația principală în cadrul domeniului de activitate al acestui rezultat intelectual, cu eforturi cumulate ale consorțiului de parteneriat.:

- BES Cooperativa Sociale from Italy
- Edufons from Serbia
- Fetico from Spain
- IKF Malmö - Internationella Kvinnoföreningen
- „Panait Istrati” Brăila County Library from Romania



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



## Cuprins

Introducere în setul de instrumente digitale	4
1. Competențe digitale pentru piața muncii	5
1.1. Atenție la: Cum să folosiți social media pentru branding personal.	5
1.2. Atenție la: Cum se realizează CV-urile video	6
2. Prezentare generală	7
2.1. Scop și obiective	7
2.1.1. Obiectivele programului de formare	7
2.1.2. Obiectivele setului de instrumente	7
2.2. Potențialul de inovare	7
2.3. Impact	8
2.3.1. Impactul calitativ	8
2.3.2. Impactul cantitativ	8
2.4. Abordare comună, flexibilitate, transferabilitate	9
2.4.1. Constrângeri	9
2.5. Cerințe și condiții prealabile	9
2.6. Roluri și responsabilități	10
3. Ghid de formare	11
3.1. Profilul participanților și recrutarea	11
3.1.1. Orientări pentru recrutare	11
3.1.2. Implementarea și rezultatele experienței internaționale de pilotare	12
3.2. Planificarea modulelor de formare	13
3.2.1. Orientări pentru planificarea modulelor de formare	13
1.2.2. Analiza necesităților	13
1.2.3. Conținutul modulelor	14
1.2.4. Implementarea și rezultatele experienței internaționale de pilotare	14
1.3. Predarea modulelor de formare	16
3.3.1. Ghid pentru predarea modulelor de formare	16
1.3.2. Implementarea și rezultatele experienței internaționale de pilotare	18

1.4.	Monitorizare, apreciere și evaluare	21
3.4.1.	Orientări pentru monitorizare, evaluare și apreciere	21
3.4.2.	Implementarea și rezultatele experienței internaționale de pilotare	22
2.	Concluzii și recomandări	25
4.1.	Principalele concluzii	25
2.2.	Adaptarea formării și maximizarea impactului	25
2.3.	Recomandări	26
3.	Appendix	28
5.1.	Termeni cheie	28
4.	Anexe	29
	Anexa I - Evaluarea pre-program	30
	Anexa II - Evaluarea individuală a unităților	31
	Anexa III - Evaluarea cercurilor	32
	Anexa IV - Evaluarea globală finală	38
	Anexa V - Evaluarea competențelor post-program	40

## Introducere în setul de instrumente digitale

Programul de formare VICTORUPESI este un program inovator de formare a competențelor digitale pentru șomeri și/sau persoane dezavantajate.

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 pe câteva subiecte care fac parte integrantă din programul de formare, și anume 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 este capitolul cheie al acestui set de instrumente. Acesta include instrucțiuni teoretice pentru punerea în aplicare a fiecărei etape a Programului de formare (Recrutare, Planificare, Furnizare, Monitorizare și Evaluare) și, mai ales, exemple preluate din experiențele de pilotare ale partenerilor de proiect.

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

La final, găsim secțiunile Apendice și Anexe.

## 1. Competențe digitale pentru piața muncii

In order to face current job market challenges (digital transformation, skills mismatch) at the present time digital skills are increasingly important, not only for specific tasks and roles, but also in general for common daily activities in most jobs. Moreover, they are also important for the job search itself, or for taking part in a job interview.

Some examples of needed digital skills are the following: use of email (for example Gmail or Outlook), use of videoconference tools (for example Zoom, Skype, Google Meet or Microsoft Teams), use of online collaboration tools, such as Slack (which is a team/internal communication tool), document sharing with tools like Dropbox, Google Drive and WeTransfer.

These hard skills are closely related to a range of soft skills such as communication and interpersonal skills, self-confidence (in communicating and managing relations within a team), and proactivity in the workplace. In fact, it's possible that having hard skills (for example, being able to use a specific digital tool in a proper way) enables the worker to develop some soft skills, and conversely the worker who has a complete package of soft skills can quickly learn new hard skills. Pentru a face față provocărilor actuale de pe piața forței de muncă (transformarea digitală, necorelarea competențelor), în prezent, competențele digitale sunt din ce în ce mai importante, nu numai pentru sarcini și roluri specifice, ci și, în general, pentru activitățile zilnice obișnuite din majoritatea locurilor de muncă. În plus, acestea sunt importante și pentru căutarea propriu-zisă a unui loc de muncă sau pentru participarea la un interviu de angajare.

Câteva exemple de competențe digitale necesare sunt: utilizarea e-mailului (de exemplu, Gmail sau Outlook), utilizarea instrumentelor de videoconferință (de exemplu, Zoom, Skype, Google Meet sau Microsoft Teams), utilizarea instrumentelor de colaborare online, cum ar fi Slack (care este un instrument de comunicare internă/în echipă), partajarea documentelor cu instrumente precum Dropbox, Google Drive și WeTransfer.

Aceste competențe concrete sunt strâns legate de o serie de competențe transversale, cum ar fi abilitățile de comunicare și interpersonale, încrederea în sine (în comunicarea și gestionarea relațiilor în cadrul unei echipe) și proactivitatea la locul de muncă. De fapt, este posibil ca posesia unor competențe concrete (de exemplu, capacitatea de a utiliza în mod corespunzător un anumit instrument digital) să permită lucrătorului să dezvolte anumite competențe transversale și, invers, lucrătorul care are un set complet de competențe transversale poate învăța rapid noi competențe concrete.

În programul de formare VICTORUPESI sunt incluse două Unități care implică o legătură strânsă între competențele hard (în domeniul digital) și competențele soft, care vizează în comun căutarea unui loc de muncă. Prima dintre ele se referă la utilizarea social media pentru branding personal și, în consecință, pentru găsirea de oportunități de angajare. Cea de-a doua este capacitatea de a realiza un CV video, ceea ce implică, în primul rând, o bună cunoaștere de sine și încredere în sine.

### 1.1. Atenție la: Cum să folosiți social media pentru branding personal.

Pentru a face o căutare bună a unui loc de muncă, mai ales dacă intenționați să folosiți rețelele de socializare pe lângă alte metode, cum ar fi utilizarea portalurilor naționale de căutare a locurilor de muncă, aveți nevoie de o serie de abilități. Câteva dintre acestea sunt stăpânirea eficientă a rețelelor sociale și gestionarea identității online. Cu toate acestea, este, de asemenea, esențial să aveți competențe transversale, cum ar fi

auto-reflecția și conștiința de sine. În plus, pe canalele de socializare, există o altă abilitate de comunicare solicitată, și anume autoprezentarea.

Prin urmare, 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.

După ce au efectuat un parcurs personal de autorefecție, pasul este crearea și gestionarea unei imagini online, ceea ce înseamnă, practic, construirea propriului brand personal. Acest lucru implică o înțelegere solidă a unei comunicări eficiente pe canalele sociale, dezvoltarea unui stil personal de comunicare și utilizarea unui set de metode, cum ar fi abordarea de storytelling digital.

## 1.2. Atenție la: Cum se realizează CV-urile video

CV-urile video sunt un fenomen destul de recent pe piața muncii. În prezent, unele companii acceptă atât CV-ul scris, cât și CV-ul video, în timp ce există câteva companii care îl solicită în mod explicit pe cel de-al doilea.

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 inovator 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. În consecință, trezește interesul și stârnește curiozitatea. Este direct, este eficient și atrage atenția recrutorilor.

Nu înseamnă să vă prezentați pur și simplu CV-ul sau experiențele, ci, mai presus de toate, să comunicați cine sunteți prin poziția și vocea dvs. Acest lucru este mult mai eficient pentru a vă comunica personalitatea și pentru a da un răspuns rapid recrutorului la întrebări de genul: "Ce este? Sunteți creativ? Sunteți încrezător în sine? Sunteți capabil să vorbiți în public?"

## 2. Prezentare generală

### 2.1. Scop și obiective

#### 2.1.1. Obiectivele programului de formare

Programul de formare VICTORUPESI este dedicat împuternicirii participanților cu instrumente concrete care să le permită să își descopere valoarea și să se angajeze cu comunitățile lor locale și naționale într-un dialog constructiv menit să le promoveze abilitățile și competențele în societatea și pe piața muncii de astăzi.

Numele complet al proiectului poate oferi o imagine asupra căii specifice care a fost aleasă pentru a responsabiliza oamenii: **INOVAREA PROFESIONALĂ PRIN UTILIZAREA NOILOR TEHNOLOGII CREATIVE, CARE ARE CA REZULTAT CĂI DE PERFECTIONARE PENTRU ANGAJABILITATE ȘI INTEGRARE SOCIALĂ.** Aceasta ne spune că ne concentrăm pe competențele digitale, ca fiind complementare competențelor transversale în ceea ce privește accesul pe piața muncii și, în consecință, integrarea în societate. Un alt punct cheie este ținta programului de formare, care este reprezentată de șomeri și/sau persoane defavorizate.

#### 2.1.2. Obiectivele setului de instrumente

Acest set de instrumente digitale are un dublu scop: să stabilească proceduri pentru a planifica, furniza și monitoriza în mod eficient programul de formare VICTORUPESI în toate fazele sale de dezvoltare și, la fel de important, să ofere exemple concrete din implementarea efectivă a proiectului pilot, pentru a evidenția modul în care se poate maximiza impactul și evita problemele.

În setul de instrumente veți găsi instrucțiuni specifice pentru fiecare fază a formării, precum și indicii provenite din formarea pilot implementată în cadrul proiectului VICTORUPESI.

### 2.2. Potențialul de inovare

Programul de formare VICTORUPESI va fi inovator în ceea ce privește o serie de aspecte.

În primul rând, metodologia de formare combină diferite abordări inovatoare, cum ar fi învățarea între egali și elemente de responsabilizare, atât în cadrul învățării individuale, cât și în cadrul activității de grup. În plus, abordarea inversă de sus în jos permite participarea activă, slăbind abordarea formală a muncii în grup. Aceste strategii de predare vor spori dezvoltarea unei atitudini de sine pozitive și a sentimentului de apartenență la o comunitate, abordând în același timp problemele legate de stigmatizarea grupurilor defavorizate.



Un alt aspect foarte inovator al proiectului este relevanța acordată brandingului personal și autopromovării pe rețelele de socializare. În prezent, rețelele sociale dobândesc un rol din ce în ce mai relevant în relațiile interpersonale, atât din punct de vedere privat, cât și din punct de vedere public și al muncii. A ști cum să le gestionezi și a fi capabil să te autopromovezi și să te autopromovezi sunt esențiale pentru succesul pe piața muncii.

În sfârșit, o altă inovație legată de brandingul personal și de autopromovare este adusă de crearea de programe de studii video. Acestea reprezintă una dintre ultimele frontiere în ceea ce privește căutarea unui loc de muncă, dar, din cauza profesionalismului ridicat solicitat, nu sunt încă foarte frecvente și răspândite. Acest proiect oferă participanților posibilitatea de a crea acest tip de carte de vizită, pe care o vor putea folosi atât în viața reală, cât și în rețelele sociale.

## 2.3. Impact

Impactul programului de formare VICTORUPESI Implementarea pilot a fost estimat atât în termeni calitativi, cât și cantitativi. Ne putem aștepta ca implementarea ulterioară să aducă rezultate similare.

### 2.3.1. Impactul calitativ

Atât participanții, cât și formatorii vor avea ocazia de a fi parte activă a unui tip inovator de formare. De fapt, aceasta va fi o formare non-formală, diferită de cele oferite de serviciile de sprijin tradiționale.

Pentru participanți, este important de subliniat faptul că vor avea posibilitatea de a accesa un program personalizat pentru a sprijini cât mai bine dezvoltarea competențelor și integrarea pe piața muncii și în societate.

Pentru formatori, aceștia vor avea ocazia de a dobândi noi competențe și cunoștințe, necesare pentru o mai bună înțelegere a grupului lor țintă specific. De asemenea, aceștia vor avea acces la idei și instrumente pentru a-și adapta propria formare în funcție de caracteristicile grupurilor lor țintă.

Programul de formare dezvoltat în cadrul acestui proiect reprezintă un rezultat valoros care poate fi reprodus pentru alte categorii de public sau în contexte diferite.

Ca un alt impact calitativ relevant, încurajarea conștientizării și a angajamentului oamenilor de a aborda problemele de marginalizare și stigmatizare pentru o societate mai incluzivă va fi abordată pe parcursul proiectului..

### 2.3.2. Impactul cantitativ

La pilotarea VICTORUPESI au participat peste 10 formatori și aproximativ 100 de persoane. Programul a oferit cel puțin 20-30 de ore de formare pentru fiecare țară, subdivizate în mod flexibil într-un număr adecvat de sesiuni.

Indicatorii relevanți ai impactului potențial al punerii în aplicare a unui program de formare sunt următorii: numărul de formatori și participanți implicați, numărul de sesiuni și ore de formare livrate și numărul de persoane la care au ajuns acțiunile de comunicare.

## 2.4. Abordare comună, flexibilitate, transferabilitate

Rezultatele proiectului vor fi puse la dispoziția oricărei organizații care dorește să le reproducă (sau părți din ele) într-o altă țară, să le aplice la un alt subiect sau să le ofere unui alt public țintă.

Programul de formare se bazează pe o metodologie care este transferabilă prin definiție, ceea ce înseamnă că este posibil să o aplicăm la conceperea unui program de formare diferit, legat de combaterea discriminării și promovarea incluziunii sociale.

Programul de formare poate fi reprodus pentru diferite ținte și contexte (sociale, economice sau geografice), ori de câte ori șomajul este considerat o problemă relevantă și, în consecință, există necesitatea de a dezvolta potențialul de ocupare a forței de muncă pentru grupurile defavorizate.

### 2.4.1. Constrângeri

Programul de formare se caracterizează printr-un nivel ridicat de flexibilitate, pentru a fi adaptat la diferite tipuri de grupuri țintă. Partenerii sunt liberi să aleagă sau să acorde prioritate conținutului pe care îl consideră mai adecvat și mai util în contextele lor respective și în raport cu grupurile lor țintă.

Cu toate acestea, trebuie să se țină seama de restricții bine definite atunci când se livrează programul pentru orice grup specific. Această secțiune identifică unele dintre limitările privind conținutul și utilizarea acestor orientări.

**PARTICIPANȚI:** Programul de formare se adresează în special persoanelor cu un anumit tip de dezavantaj social, pentru a le da posibilitatea de a intra pe piața muncii. Curriculumul este potențial adaptabil la orice tip de public, datorită faptului că abilitarea personală și formarea competențelor digitale sunt esențiale pentru ca toată lumea să obțină un loc de muncă, fie că este vorba de unul mai bun sau de unul nou. Partenerii de proiect au livrat programul pilot pentru diferite grupuri țintă foarte specifice, iar acesta a avut succes.

**CALENDARUL DE LIVRARE (DATELE DE ÎNCEPUT ȘI DE SFÂRȘIT):** Organizarea cursului este foarte flexibilă în ceea ce privește stabilirea datei de început și de sfârșit. Cu toate acestea, este important ca formarea să fie implementată într-un interval de timp de cel mult 2-3 luni. Numărul ideal de lecții și de ore pentru o singură implementare a programului este de cel puțin 6-10 lecții a câte 2-3 ore fiecare.

## 2.5. Cerințe și condiții prealabile

Locația de instruire: Este necesar un mediu de instruire adecvat, care poate fi o sală de clasă sau o simplă cameră sau un spațiu suficient de mare pentru a dezvolta exercițiile din fiecare sesiune.

**RESURSE ȘI MATERIALE DE FORMARE:** Fiecare organizație trebuie să pună la dispoziție curriculum VICTORUPESI (sau o parte din acesta) tradus în limba națională. Fiecare sesiune poate necesita materiale suplimentare (enumerare în programul de formare pentru fiecare sesiune de formare)

**ECHIPAMENTE DIGITALE:** Pentru a preda modulul de competențe digitale, ar putea fi util ca sala de clasă să fie dotată cu PC-uri sau tablete, sau ca participanții să își aducă propriul echipament.

## 2.6. Roluri și responsabilități

Repartizarea sugerată a sarcinilor în elaborarea și punerea în aplicare a programului de formare este concepută pentru o organizație de dimensiuni medii, dar trebuie adaptată la context.

De exemplu, este probabil ca organizațiile mai mari să aibă mulți angajați cu roluri diferite, mizând astfel pe competențele diferite ale acestora și atribuind sarcini specialiștilor. Pe de altă parte, este mai probabil ca organizațiile mici să angajeze profesioniști externi și, de asemenea, este posibil ca într-o organizație mică profesorul/formatorul să fie nevoit să îndeplinească majoritatea sarcinilor.

Profesorul/formatorul (în mod ideal, un profesor specific pentru fiecare modul) ar trebui să ofere formarea. Este posibil să i se ceară, de asemenea, să construiască sau să editeze programul de formare, o activitate atribuită, în general, proiectantului de formare. Profesorul/formatorul ar trebui să aibă competențe și abilități specifice, legate de subiectul formării și de grupul țintă cărui i se adresează. Acesta este un profesionist intern care lucrează în cadrul furnizorului de servicii sau un profesionist extern recrutat de organizație pentru a susține modulul.

*Coordonatorul de curs* are un rol cheie și trebuie să gestioneze:

- Coordonarea generală a cursului (inclusiv programarea zilelor și orelor, rezervarea sălilor de curs și furnizarea de echipamente și materiale de formare).
- Comunicarea internă eficientă (în interiorul organizației, cu formatorii, cu participanții)
- Comunicarea externă eficientă cu privire la curs (este posibil să fie implicat un specialist în comunicare, marketing sau social media)

*Managerul de proiect* ar trebui:

- Să aibă un rol de supervizare în întregul proces
- Să gestioneze recrutarea și selecția potențialilor participanți (este posibil să fie implicat chiar profesorul/formatorul sau un specialist în resurse umane)
- Să gestioneze monitorizarea, aprecierea și evaluarea formării, prin colectarea de feedback atât de la participanți, cât și de la formatori, prin intermediul unor chestionare și interviuri cu formatorii

## 3. Ghid de formare

### 3.1. Profilul participanților și recrutarea

#### 3.1.1. Orientări pentru recrutare

Aceștia sunt principalii pași pe care trebuie să îi urmați înainte de a recruta și selecta participanții:

1. Identificați contextul.

Geografia, contextul social, piața forței de muncă și oportunitățile de angajare sunt elemente particulare care informează cursul dumneavoastră de formare.

2. Identificați-vă grupul țintă specific.

Acest lucru vă va ajuta să elaborați cu mai multă precizie un curs de formare eficient.

3. Definiți programul de formare.

Nu uitați că acesta trebuie să fie adecvat rezultatelor așteptate, dar și participanților și competențelor acestora înainte de a începe formarea.

4. Deschideți oportunitatea, faceți-i publicitate și oferiți informațiile necesare.

Trebuie să vă implicați rețeaua și să o extindeți, pentru a dezvolta o campanie de comunicare eficientă. Câteva modalități utile sunt diseminarea pe internet (site-ul web al organizației, rețeaua socială, agenții...), apelurile telefonice directe către părțile interesate de proiect, trimiterea directă de informații prin poștă sau în cadrul unor întâlniri, contactul direct prin apeluri telefonice cu persoanele țintă care corespund profilului participantului, implicarea agențiilor și birourilor regionale de ocupare a forței de muncă, asociațiilor și ONG-urilor.

5. Alegeți principalele criterii de selecție.

Este important să alegeți persoane care aparțin grupului țintă, dar, mai presus de toate, este esențială motivația acestora de a dobândi noi competențe și de a lucra asupra lor. De asemenea, trebuie să țineți cont de faptul că omogenitatea grupului poate contribui la eficiența și succesul formării.

6. Stabiliți un număr maxim de participanți.

Este important ca participanții și să nu fie prea mulți, pentru a acorda atenția cuvenită fiecăruia și pentru a dezvolta concentrarea și încrederea. Dacă primiți multe cereri, vă puteți gândi să deschideți două clase.

7. Efectuați procesul de selecție.

Trebuie să cereți CV-urile în avans, pentru ca interviurile să fie potențial mai rapide și, în consecință, să eficientizați procesul

### 3.1.2. Implementarea și rezultatele experienței internaționale de pilotare

Mai jos puteți găsi descrierea unora dintre experiențele proiectului, care pot oferi idei pentru dezvoltarea și implementarea ulterioară.

În Italia, a fost fundamentală o fază atentă de recrutare și selecție, pentru a avea un grup de clasă adecvat: un număr adecvat de participanți (nici prea mulți, nici prea puțini), un nivel bun de motivație și interes (o bună potrivire între conținut și grup), un echilibru adecvat între omogenitatea și eterogenitatea grupului. Aceste niveluri pot fi influențate de o serie de factori, cum ar fi caracteristicile grupului țintă, numărul și profilul formatorilor, precum și conținuturile specifice pe care trebuie să le abordați.

În general, s-a constatat că, în cazul unui grup țintă specific și al unui singur profesor în clasă, este foarte util să aveți o clasă nu prea numeroasă (aproximativ 8 participanți) și cât mai omogenă posibil (același tip de handicap). În cazul opus, poate fi dificil să se acorde atenția cuvenită tuturor participanților.

În Serbia, EDUFONS a ajuns la grupul țintă prin intermediul eforturilor de sensibilizare a comunității, cum ar fi recomandările din gură în gură, centrele comunitare locale, organizațiile rurale și grupurile de femei. În plus, au făcut publicitate programului prin intermediul pliantelor și al rețelelor sociale pentru a se asigura că formarea este accesibilă tuturor. Este esențial să se comunice beneficiile programului și modul în care acesta îi va ajuta pe participanți să dobândească noi competențe pentru a-și spori capacitatea de angajare și pentru a-și îmbunătăți viața de zi cu zi. La recrutarea participanților ar trebui să se ia în considerare un echilibru între nivelurile de vârstă, de competențe și de experiență, inclusiv cunoștințele și experiența anterioară în domeniul tehnologiei, deoarece este posibil ca unii să aibă o expunere limitată la tehnologia digitală. Pentru condiții optime și rezultate de succes, formarea ar trebui să aibă un grup de dimensiuni reduse, care să permită sprijin pentru fiecare participant și o atenție individualizată.

În timpul sesiunilor de formare desfășurate, s-a constatat că a fost benefic pentru participanți să aibă cunoștințe de bază în domeniul informaticii, cum ar fi cunoștințe despre operațiunile de bază ale computerului și despre navigare. Acest lucru a permis ca formarea să se concentreze pe dezvoltarea unor competențe și aplicații mai avansate. În ceea ce privește realizarea unui echilibru al grupului, am constatat că a fost necesar să se ia în considerare vârsta și experiența anterioară a participanților. S-a dovedit a fi benefică formarea unui grup mixt format din participanți de aproximativ aceeași vârstă și din participanți cu niveluri diferite de cunoștințe digitale anterioare și experiență în domeniul tehnologiei. Acest lucru a permis formarea unui grup divers în care participanții mai experimentați puteau să îi ajute pe cei mai puțin experimentați în domeniul tehnologiei și a oferit un mediu de învățare de susținere, cu posibilitatea ca participanții să învețe unii de la alții și să lucreze eficient împreună.

EDUFONS a constatat, de asemenea, că numărul optim de participanți pentru sesiunile lor de formare a fost de 5 persoane. Acest lucru a permis o mărime a grupului gestionabilă, promovând în același timp un sentiment de comunitate și cooperare între participanți și unde aceștia puteau primi atenție și sprijin individual din partea unui formator.

În Slovenia, contactul cu comunitatea OZARA a fost realizat sub forma unei prezentări, a unui atelier introductiv pentru a prezenta obiectivele și beneficiile, precum și pentru a ajusta calendarul de implementare a proiectului pilot, pentru a ajunge la un consens pentru o participare deplină, cu scopul de a menține motivația pe tot parcursul procesului. A existat o ușoară diferență între numărul de participanți între primul și al doilea pilot. În cel de-al doilea pilot, au fost implicați mai mulți participanți, deoarece s-a investit mai mult timp în faza pregătitoare, cu opțiunea de participare flexibilă la ateliere, deoarece toate modulele au fost utilizate într-un mod care a permis o varietate de exerciții în fiecare întâlnire/sesiune, ceea ce este excelent din punctul de vedere al flexibilității procesului de implementare și al nevoilor din viața reală ale participanților noștri. În ambele proiecte pilot, 2 mentori au fost disponibili și prezenți în timpul procesului.

FETICO (Spania) a desfășurat diferite activități de diseminare pentru a prezenta cursul părților interesate de proiect și pentru a atrage interesul potențialilor participanți, utilizând materiale de diseminare specifice. Apoi, au contactat tineri șomeri și au trimis informații despre programul de formare prin e-mail la birourile regionale de ocupare a forței de muncă, la asociațiile de tineret și la organizațiile care se ocupă de integrarea în muncă a acestui grup, pentru a implica aceste entități în procesul de recrutare. Au căutat un grup omogen integrat de persoane care să se încadreze în profilul grupului țintă (care a fost diferit între Pilot 1 și Pilot 2).

## 3.2. Planificarea modulelor de formare

### 3.2.1. Orientări pentru planificarea modulelor de formare

1. Planificați și puneți în aplicare analiza nevoilor.
2. Co-proiectați programul de formare
3. Adaptați programul de formare la contextul, ținta și nevoile specifice

Programul de formare trebuie să fie atât complet (adică să includă o listă generală de aptitudini și competențe care să le permită participanților să se confrunte mai bine cu piața muncii), cât și orientat către țară/organizație (adică suficient de flexibil și deschis pentru a permite organizațiilor și persoanelor să se concentreze pe aptitudini specifice, cum ar fi artele și creativitatea, comunicarea, TIC etc.)

### 1.2.2. Analiza necesităților

Avem deja coordonate de bază despre ținta și obiectivul nostru: creăm un traseu de formare care să le permită șomerilor să dobândească competențe soft și hard (competențe digitale) pentru a intra sau reintra pe piața muncii.

Cu toate acestea, este necesar să adaptăm programul de formare pe baza unor informații mai detaliate. Pentru a face acest lucru, este necesar să identificăm contextul specific și grupul țintă și, în consecință, să realizăm o analiză amănunțită a nevoilor. Puteți găsi câteva indicii mai jos.

Despre contextul național și local:

- Care sunt locurile de muncă disponibile? În ce domeniu?
- Ce competențe digitale necesită aceste locuri de muncă?
- Ce competențe transversale necesită aceste locuri de muncă?

Despre grupul țintă:

- Ce locuri de muncă pot accesa potențial?
- De ce competențe au nevoie pentru a obține aceste locuri de muncă?
- Au nevoi fizice specifice?
- Au nevoi relaționale specifice?
- Au nevoi specifice legate de abordarea personală sau de desfășurarea programului?

Pe baza contextului, a grupului țintă și a analizei nevoilor aferente, este important să se adapteze în mod corespunzător programul de formare pentru a se asigura că acesta poate atinge eficiența maximă.

### 1.2.3. Conținutul modulelor

#### Modulul 1 - Competențe profesionale și instrumente digitale

Acesta este modulul de bază al programului de formare. Acesta se referă la perfecționarea digitală și la oportunitățile oferite de utilizarea platformelor de socializare și de învățare și include, de asemenea, conștientizarea oportunităților oferite de social media pentru brandingul personal, utilizarea creativă a profilurilor "digitale" personale pentru prezentarea publică, oportunitățile și amenințările legate de utilizarea social media..

#### Modulul 2 - Abilitarea

Ar trebui să includeți activități de împuternicire bazate pe elemente de lucru cu comunitățile, elemente de povestire, facilitare și împuternicire care să reflecteze asupra punctelor forte și capacităților personale pentru o viață activă, consolidarea capacității de implicare personală și de incluziune în societate, precum și de reprezentare de sine..

#### Modulul 3 - Dreptul la muncă: drepturi și responsabilități ale lucrătorilor și angajatorilor

Acest modul ar trebui să includă informații despre legislația internațională, națională și locală privind piața muncii, precum și despre drepturile și obligațiile lucrătorilor..

### 1.2.4. Implementarea și rezultatele experienței internaționale de pilotare

Programul a beneficiat de expertiza partenerilor de proiect atât în faza de elaborare, cât și în cea de implementare, datorită faptului că toți au expertiză și experiență specifică în lucrul cu persoane aparținând diferitelor tipuri de grupuri defavorizate.

Curriculumul de formare a fost redactat de partenerii proiectului printr-o metodologie de co-proiectare care a inclus:

- împărțirea sarcinilor (fiecare modul a fost creat de un partener diferit)
- Sesiuni de co-proiectare online
- Sesiuni de coproiectare în prezență (întâlniri internaționale)

Această versiune inițială a curriculumului de formare a fost extinsă și adaptată la nivel local de către fiecare partener, ținând cont de particularitățile contextului economic, social și cultural, dar și de grupul țintă vizat.

Puteți găsi mai jos descrierea unora dintre experiențele proiectului, care pot oferi idei pentru dezvoltarea și implementarea ulterioară.

În Italia, particularitatea punerii în aplicare a proiectelor-pilot constă în necesitatea de a adapta atât conținutul, cât și abordarea la specificitatea grupului țintă, dar și la participanții înșiși, pe baza nevoilor, intereselor și propensiunilor individuale ale acestora.

Pilotul 1 a fost dedicat unui grup destul de omogen de persoane. Formatorii au adaptat traseul de formare la nevoile generale și comune, concentrându-se asupra specificităților individuale doar atunci când a fost necesar. Cu un grup similar, a fost posibilă găzduirea a 6 persoane.

În cadrul pilotului 2, organizația a acceptat participanți care necesitau mai multă atenție și care aveau nevoi și abordări diferite, astfel încât a fost necesar:

- crearea unui grup mai mic, pentru a acorda atenția cuvenită fiecăruia dintre participanți, inclusiv mentorat personal și diferite parcursuri
- să se selecteze cu atenție conținutul, pentru a aborda mai puține teme, dar cu mai multă eficiență și succes

EDUFONS (Serbia) a adaptat formarea la contextul local și la grupul țintă pe baza unei evaluări amănunțite a nevoilor pentru a înțelege provocările specifice și cerințele unice ale grupului țintă, concentrându-se pe subiecte și competențe de bază, adaptând metodele și materialele de formare la limba și cultura locală și încorporând exemple relevante din contextul local. Acest lucru a ajutat la adaptarea programului de formare, la abordarea oricăror bariere lingvistice sau culturale și la promovarea unui angajament și a unei participări mai mari din partea grupului țintă.

Acestea au implicat mai multe metode de învățare non-formală, cum ar fi jocurile de rol, discuțiile de grup, învățarea de la egal la egal, mentoratul și exercițiile practice, pentru a face învățarea mai atractivă și mai interactivă și pentru a îmbunătăți înțelegerea și a consolida competențele și cunoștințele dobândite prin formare.



În ceea ce privește metodele de învățare, EDUFONS pune accentul pe încurajarea mai multor discuții de grup și sesiuni de brainstorming pentru a facilita învățarea între egali, schimbul de cunoștințe și împărtășirea experiențelor și provocărilor legate de utilizarea instrumentelor/tehnologiilor digitale și încurajarea participanților să lucreze împreună pentru a găsi soluții. Prin mentoratul între egali, asociind participanții cu utilizatori digitali mai experimentați care au servit drept mentori și au oferit sprijin și îndrumare suplimentară în afara sesiunilor de formare, au încurajat învățarea prin cooperare ca mecanism valoros. Prin încorporarea acestor metode de învățare non-formală, au creat o formare mai dinamică și mai atractivă, care răspunde nevoilor specifice și de învățare ale grupului nostru țintă.

De asemenea, au ajustat durata formării și programul, ținând cont de responsabilitățile zilnice ale femeilor din mediul rural și de faptul că acestea sunt ocupate cu treburile casnice zilnice. De aceea, au considerat necesar să reducă numărul de ore de formare pe zi, să ajusteze programul pentru a se adapta la nevoile participanților și să distribuie sesiunile de formare pe o perioadă mai scurtă. De asemenea, au oferit un program flexibil pentru cei care aveau nevoie să ia pauze sau să recupereze sesiunile ratate. Această ajustare a ajutat la asigurarea faptului că participanții nu au fost copleșiți și au ținut pasul cu ritmul de formare și le-a permis participanților să participe la sesiunile de formare în mod regulat și să obțină rezultate mai bune.

Prin extinderea și adaptarea versiunii inițiale a curriculumului de formare la contextul local și prin încorporarea mai multor metode de învățare non-formală, au pus în aplicare un program de formare eficient și durabil care răspunde nevoilor și provocărilor specifice ale grupului țintă, contribuie la integrarea socială și economică a acestuia și ajută la consolidarea încrederii și la îmbunătățirea retenției noilor competențe.

De asemenea, în Slovenia, formarea a fost adaptată. În cadrul primului proiect pilot și întrucât grupul era mai mic, echipa OZARA a putut să urmeze ideea și structura inițială a proiectului pilot, combinând modulele și cercurile de coaching. Din punct de vedere al conținutului, au construit treptat cunoștințele în cadrul fiecărui modul, dar au adaptat și conținuturile din cadrul cercurilor de coaching (emoții, exprimarea emoțiilor, căutarea de cazuri și videoclipuri în limba și situația națională), prin includerea unui videoclip, în cadrul căruia a fost dezvoltat un proces de dialog/comunicare ca o serie specială numită "Povești ale inimii" pentru a consolida răspunsul la anxietate, abordarea propriilor sentimente, făcându-le mai mult conectate la domeniile lor - în acest scop, de asemenea, fiecărui participant i s-a oferit sprijin psihosocial și conectarea ideii de cerc pentru a vorbi despre exprimarea emoțiilor negative/pozitive.

Per ansamblu, secțiunile de resurse din module trebuie adaptate atunci când se implementează programul la nivel local și găsirea de legături în limba națională ori de câte ori este posibil. Acest lucru este legat în special de modulul digital și de modulul de ocupare a forței de muncă, pentru a lucra în limbile naționale.

Cea de-a doua implementare pilot a fost realizată într-o formă mai deschisă, ceea ce înseamnă că fiecare modul a fost inclus în atelier, construind treptat pe baza cunoștințelor, experienței și complexității materialului de învățare și a cunoștințelor dobândite anterior. Acest format a permis OZARA să includă un număr mai mare de participanți, beneficiind de sprijin din partea colegilor și de discuții verbale despre experiențele pozitive care i-au motivat și pe alții să se alăture.

## 1.3. Predarea modulelor de formare

### 3.3.1. Ghid pentru predarea modulelor de formare

#### PERSONAL

Puteți implementa programul cu operatori din cadrul organizației, dar puteți implica și experți externi. Este important ca aceștia să aibă atât competențe specifice cu privire la subiectele modulelor, cât și experiență în relația cu grupul țintă specific, care se schimbă în funcție de diferitele contexte de implementare.

#### Modulul 1 - Competențe profesionale și instrumente digitale

Este important ca formatorul să aibă o pregătire tehnică solidă în domeniul digital, inclusiv competențe în utilizarea instrumentelor digitale pentru rutina zilnică de la birou, dar și în social media, comunicare și branding personal. Chiar și atunci când vorbim de competențe digitale, este important să stăpânească și competențe transversale, cum ar fi abilitățile de comunicare.

#### Modulul 2 - Abilitarea

Profilul ideal este un psiholog sau un educator/operator social cu o puternică expertiză în domeniu, eventual cu grupul țintă. Este esențial ca formatorul să intre efectiv în contact cu grupul țintă.

#### Modulul 3 - Dreptul la muncă: drepturi și responsabilități ale lucrătorilor și angajatorilor

Profesorul trebuie să aibă o pregătire juridică sau economică, de preferință legată de piața muncii, ocuparea forței de muncă și contracte. De asemenea, este necesară cunoașterea aprofundată a legislației muncii specifice privind grupul țintă..

#### METODOLOGIE

Programul trebuie să se bazeze pe învățarea teoretică, dar și pe studii de caz și modele de rol. Formatorii vor prezenta participanților exemple relevante și concrete de persoane care au reușit să își găsească un loc de muncă adecvat.

#### Modulul 1 - Competențe profesionale și instrumente digitale

Fiind un modul tehnic, este important ca acesta să se desfășoare cu o abordare practică. Principalele teme ale modulului sunt:

- Utilizarea rețelelor de socializare și a instrumentelor de comunicare/colaborare (pentru a utiliza rețelele de socializare în mod conștient, în special pentru căutarea unui loc de muncă, și pentru a utiliza stiluri de comunicare adecvate mediului de lucru).
- Branding personal (comunicare eficientă pe canalele de socializare, construirea unui brand personal on-line, împreună cu auto-reflecția asupra punctelor forte și abilităților personale, înțelegerea amenințărilor legate de apariția on-line, stiluri de comunicare care trebuie utilizate în diferite contexte și medii)

- Înregistrarea CV-ului video (să învețe cum să se prezinte, să conștientizeze avantajele și dezavantajele CV-urilor video, competențe tehnice)

### Modulul 2 - Abilitarea

Principalele subiecte ale modulelor sunt: Medii incluzive, Perspective și puncte de vedere, Rezolvarea conflictelor Structura unui plan de intervenție individualizat. Modulul II este strâns legat de elemente de provocări personale, emoționale și fizice. În cadrul acestui modul, scopul activităților este stabilit astfel încât să permită cursanților să învețe, să exerseze și să reflecteze asupra elementelor interne și externe ale unui mediu incluziv, asupra autonomizării și înțelegerii conceptului social de împuternicire și management al diversității prin 2 abordări principale:

- Elemente personale de auto-împuternicire / lucrul în cadrul unui grup și planificarea 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

### Modulul 3 - Dreptul la muncă: drepturi și responsabilități ale lucrătorilor și angajatorilor

Conținutul principal al modulului este reprezentat de drepturile și responsabilitățile lucrătorilor și angajatorilor, și mai precis:

- Dificultăți și bariere care împiedică unele grupuri vulnerabile să participe pe deplin la viața economică și cum să le depășească
- Legile de bază existente la nivel național pentru reglementarea muncii și a relațiilor de muncă
- Măsuri care promovează participarea grupurilor vulnerabile la ocuparea forței de muncă
- Drepturile și responsabilitățile angajaților și angajatorilor la locul de muncă
- Modele și strategii de gestionare a afacerilor care pot sprijini mediile de lucru favorabile incluziunii, așa cum prevede SCR

Este important ca fiecare grup țintă diferit să primească, de asemenea, informații specifice legate de propria condiție. De exemplu, fiind vorba de un proiect dedicat femeilor, este necesar să se evidențieze în mod special drepturile femeilor..

### DURATA

Programul de formare trebuie să se desfășoare pe o perioadă totală de cel mult opt luni. Numărul ideal de ore de formare este de 20-30 de ore. Sesiunile de formare care compun programul de formare trebuie să dureze aproximativ 4 ore.

### LOCUL DE DESFĂȘURARE ȘI ECHIPAMENTUL

Având în vedere tematica și abordarea practică a Modulului 1, este important ca acesta să se desfășoare într-o sală de clasă sau într-un spațiu dotat cu birouri, scaune, PC-uri/tablete, conexiune WIFI. Modulele 2 și 3 au nevoie doar de spațiu suficient, scaune confortabile și un proiector pentru a putea prezenta slide-urile lecției.

#### 1.3.2. Implementarea și rezultatele experienței internaționale de pilotare

Testul pedagogic (denumit în continuare "Pilot") al curriculumului VICTORUPESI a fost realizat în Suedia, Slovenia, Spania, Italia, România și Serbia de către organizații partenere care oferă servicii sociale și educaționale pentru persoane cu diferite tipuri de dezavantaje.

Programul pilot VICTORUPESI complet a fost implementat de două ori: Pilot 1 și Pilot 2. Pilot 1 a fost un test complet, în timp ce Pilot 2 a fost mai scurt.

## PERSONAL

Datorită profesionalismului ridicat solicitat pentru proiectarea, crearea și livrarea programului de consolidare a capacităților, partenerii au implementat parțial programul ei înșiși și au implicat parțial experți externi pentru livrarea unor sesiuni de formare specifice.

În Italia, toți formatorii sunt experți în predarea lecțiilor pentru grupul țintă specific (femei cu autism).

Pentru modulul 1, formatorul este un profesor de competențe digitale cu o pregătire diversificată și o abordare holistică. El are experiență în diferite domenii legate de competențele digitale, de la cele mai specifice unui domeniu, cum ar fi limbajele de codare, la cele mai generice, cum ar fi comunicarea și utilizarea rețelelor sociale. De asemenea, are o experiență semnificativă în furnizarea de cursuri pentru persoanele cu dizabilități, iar acest lucru este un punct cheie pentru a fi cât mai eficient posibil în transmiterea conținutului Modulului 1.

Pentru modulul 2, formatorul este un psiholog specializat în autism. Ea are deja experiență în organizarea de sesiuni de responsabilizare pentru persoanele cu dizabilități și știe cum să asculte nevoile participanților și cum să comunice eficient cu aceștia.

Pentru modulul 3, formatorul are experiență profesională în probleme juridice legate de persoanele cu handicap, în special în ceea ce privește dreptul la studii și la angajare al persoanelor cu handicap..

După cum a evidențiat EDUFONS, este esențial să se dispună de personal cu experiență și expertiză diverse în diferite domenii, inclusiv competențe digitale, sprijin emoțional și aspecte juridice, și să li se ofere sprijin și formare continuă pentru a se asigura că dispun de competențele și cunoștințele necesare pentru a oferi în mod eficient formare grupului țintă.

Formatorii selectați pentru proiectele pilot au fost aleși pentru expertiza lor în livrarea eficientă a lecțiilor către un grup țintă specific de femei din zonele rurale.

Pentru modulul 1, formatorul a fost un lector cu competențe digitale, cu o experiență diversă în diverse domenii de competențe digitale și o înțelegere profundă a provocărilor și oportunităților legate de tehnologiile digitale pentru femeile din mediul rural, capabil să livreze conținutul într-un mod atrăgător și accesibil pentru participante.

Pentru modulul 2, formatorul a fost un instructor cu experiență în lucrul cu femeile din mediul rural, specializat în oferirea de sesiuni de responsabilizare și cu cunoștințele necesare pentru a comunica eficient cu acestea și a înțelege nevoile lor sau alte nevoi individuale. Formatorul a fost capabil să transmită conținutul

Într-o manieră empatică și incluzivă, asigurându-se că toți participanții s-au simțit confortabil și valorizați în timpul sesiunilor de formare.

Pentru modulul 3, formatorul a fost un expert economic axat pe drepturile lucrătorilor și pe legislația muncii, capabil să ofere informații valoroase despre cadrul juridic care înconjoară ocuparea forței de muncă și educația femeilor din zonele rurale.

În Slovenia, în cadrul ambelor proiecte pilot, personalul inclus are experiență de lucru cu persoanele cu dizabilități în cadrul proceselor de mentorat și de orientare profesională. Profilurile profesionale incluse au experiență în psihologie, asistență socială, pedagogie și procese de mentorat.

## METODOLOGIE

În Italia, pilotul 1 și pilotul 2 au fost adaptate atât în ceea ce privește conținutul, cât și metodologia, din cauza nevoilor specifice ale grupului țintă. Trebuie să se țină cont de faptul că femeile cu autism sau cu dizabilități au nevoi individuale specifice, de exemplu, au nevoie de o abordare personală specifică, de o comunicare atentă și adaptată individului și de o sarcină mai ușoară (atât în ceea ce privește numărul de lecții, cât și numărul de pauze în timpul lecției).

În Serbia, proiectele pilot 1 și pilot 2 au fost adaptate în ceea ce privește conținutul și metodologia, în funcție de nevoile specifice ale grupului țintă de femei din zonele rurale. Este esențial să se ia în considerare accesul limitat la tehnologia digitală în zonele rurale și posibilul nivel mai scăzut de alfabetizare digitală în cadrul grupului țintă. Prin urmare, programul de formare ar trebui adaptat la nivelul de competențe digitale al participanților și ar trebui să se acorde o atenție deosebită unei abordări mai personale.

În Slovenia, materialul de pilotare a fost adaptat în ambele proiecte pilot, dar folosind conținutul, exercițiile și structura planificate inițial. În cadrul fiecărui modul, exemplele practice și exercițiile trebuie să reflecte întotdeauna circumstanțele societale naționale. Acest lucru este important și pentru competențele digitale, deoarece piața forței de muncă și situațiile profesionale necesită o mai bună înțelegere a proceselor naționale și a realităților grupurilor țintă. S-a pus un accent mai mare pe procesul de orientare în ceea ce privește serviciile care au trecut în format online și pe sprijinirea participanților pentru a înțelege (în multe cazuri) procedurile complexe de organizare a activităților lor în era digitală și pentru a reduce decalajul dintre competențele existente și platformele de exercitare a drepturilor lor și procedurile care fac/au făcut parte din viața lor.

Echipa FETICO afirmă că sunt necesare abordări de sprijin cuprinzătoare și individualizate pentru a sprijini în mod eficient șomerii în vârstă. Aceștia au aplicat o abordare orientată spre persoană, care a luat în considerare nevoile individuale ale fiecărui participant (educație, cunoștințe și abilități, cunoștințe anterioare de experiență profesională, interese etc.) pentru a pregăti fiecare participant pentru reintegrarea pe piața muncii sau pentru accesul la un parcurs de formare mai formal.

De asemenea, au fost incluse o serie de exerciții practice care răspund nevoilor participanților

Pentru a maximiza impactul în țara lor, FETICO a adaptat conținuturile de formare și materialele de sprijin: videoclipuri, exerciții practice, dinamică..., la nevoile specifice ale grupului țintă pilot. Ceea ce necesită flexibilitate în metodologia aplicată.

Printre modificările adoptate, aceștia au implementat cercurile de coaching în timpul implementării conținuturilor de formare și nu după, așa cum era prevăzut, pentru a consolida experiența de învățare și a asigura coerența subiectului

## LIVRARE

Acestea sunt principalele soluții de punere în aplicare alese în Italia pentru a se adapta la grupul țintă specific:

- o abordare specială în ceea ce privește furnizarea programului de formare, care a constat într-o suprapunere puternică a activităților privind competențele transversale și cele transversale, pentru a încuraja învățarea și pentru a răspunde nevoilor specifice de comunicare ale grupului țintă.
- scurtarea cursului, atât ca număr de lecții, cât și ca durată
- adăugarea mai multor pauze în timpul lecțiilor

În Serbia, planificarea și organizarea atentă au permis EDUFONS să ofere participanților competențele și cunoștințele necesare și să abordeze provocările unice cu care se confruntă femeile din zonele rurale. Aceștia au urmărit să creeze condiții și un mediu de învățare optime, care să fie atât accesibile, cât și eficiente pentru grupul lor țintă, astfel încât am selectat soluții concrete pentru a le implementa și adapta la nevoile lor:

- concentrarea pe o abordare personalizată, cu un accent puternic pe dezvoltarea atât a competențelor transversale, cât și a celor practice
- crearea unui mediu de învățare sigur și de susținere, în care participanții să își împărtășească experiențele și să învețe unii de la alții
- asigurându-ne că toate materialele prezentate sunt adaptate în mod clar și concis pentru a facilita învățarea și pentru a răspunde nevoilor grupului țintă
- utilizarea diferitelor metode de predare, inclusiv discuții de grup, exerciții interactive, lucru în grup, învățare de la egal la egal și activități practice, pentru a se asigura că participanții sunt implicați în mod activ și sunt capabili să asimileze materialul într-un mod care se potrivește stilurilor lor de învățare
- reducerea numărului de ore și a duratei totale pentru a se adapta la programul supraaglomerat și la sarcinile casnice zilnice ale femeilor din mediul rural
- adăugarea unor pauze mai frecvente pentru a se asigura că participanții pot procesa eficient informațiile, se pot odihni, se pot reîncărca și pot evita oboseala

În Slovenia, metodele de predare ale OZARA au inclus discuții de grup, exerciții interactive, lucru în grup, învățare de la egal la egal și activități practice, beneficiind, de asemenea, de schimbarea locației în exterior ori de câte ori a fost posibil, pentru a include pauze active și conștiente în întregul proces..

## 1.4. Monitorizare, apreciere și evaluare

### 3.4.1. Orientări pentru monitorizare, evaluare și apreciere

Ar trebui să se verifice punerea în aplicare a programului de formare, precum și eficacitatea și impactul acestuia asupra participanților. În consecință, este necesar să se efectueze atât monitorizarea implementării, cât și evaluarea și aprecierea rezultatelor cantitative și calitative.

Pentru monitorizarea implementării sesiunilor, vă puteți baza pe lista de prezență a participanților și pe feedback-ul continuu din partea profesorului.

Pentru evaluarea rezultatelor formării, trebuie să colectați feedback atât de la participanți, cât și de la formatori, prin intermediul unor chestionare și interviuri adresate formatorilor. În cele din urmă, va fi posibilă evaluarea corectă a programului prin analizarea rezultatelor.

Câteva exemple de indicatori cantitativi care trebuie luați în considerare sunt următoarele:

- Numărul de formatori implicați
- Numărul de participanți la procesul de selecție
- Numărul de participanți care participă la programul de formare și îl finalizează cu succes
- Numărul de ore de formare oferite
- Numărul de lecții predate
- Indicatori cantitativi în domeniul social și al comunicării, cum ar fi numărul de persoane la care s-a ajuns, numărând toate vizualizările sau like-urile tuturor postărilor pe rețelele de socializare

Este mult mai provocator și chiar mai important să explorăm indicatorii calitativi. Câteva exemple sunt următoarele:

- Cât de mult se simt formatorii și participanții implicați în formare
- În ce măsură participanții consideră că formarea este utilă
- Nivelul de adaptare la nevoile participanților
- Originalitatea programului de formare
- Nivelul de eficacitate în sprijinirea participanților în drumul lor spre angajare și integrare socială

În secțiunea Anexe puteți găsi câteva instrumente utile pentru îndeplinirea acestor sarcini. Puteți să le imprimați și să le utilizați sau să le adaptați la obiectivul sau nevoile dumneavoastră specifice. Consultați secțiunea numărul 6 pentru informații mai specifice.

### 3.4.2. Implementarea și rezultatele experienței internaționale de pilotare

Întregul proiect VICTORUPESI a fost monitorizat încă de la început. Fiecare partener a colectat semnăturile de pe lista de prezență și a oferit participanților un certificat de participare semnat de reprezentantul lor legal.

La început, în timpul implementării și la finalul cursului de formare, cu sprijinul experților în evaluare din partea partenerilor de proiect, formarea a fost evaluată prin intermediul unor chestionare și interviuri adresate participanților și formatorilor.

Evaluarea formării a utilizat o abordare mixtă de metode cantitative și calitative.

Au fost efectuate sondaje înainte și după formare pentru a colecta date privind cunoștințele și competențele participanților legate de subiect și încrederea în aplicarea acestor competențe în viața personală și profesională. Interviurile individuale cu participanții au oferit o perspectivă mai profundă asupra experiențelor lor de formare, permițându-le acestora să își împărtășească părerile cu privire la ceea ce a fost cel mai benefic și relevant și la domeniile care, în opinia lor, ar putea fi îmbunătățite. De asemenea, pe parcursul programului au avut loc sesiuni de feedback și de reflecție, pentru a face ajustări în timp real în funcție de nevoile participanților.

Această combinație de metode a oferit o viziune cuprinzătoare asupra eficienței formării, permițând un progres continuu în iterațiile ulterioare, și a ajutat la măsurarea succesului general al programului și la identificarea domeniilor de îmbunătățire.

Principalele caracteristici ale ajustării procesului de evaluare pentru a-l îmbunătăți, simplifica și face ca acesta să fie mai puțin consumator de timp și mai ușor de înțeles pentru participanți:

- procedură simplificată: rotunjire mai precisă a numerelor întregi și reducerea numărului de pași pentru completarea fișelor de evaluare
- o grupare logică a categoriilor de competențe și cunoștințe / categorii de aptitudini și atribute
- folosind o scală descriptivă pe 5 niveluri, mai jos este forma prescurtată:
  - (1) Slab: Conștientizare fundamentală - cunoștințe de bază
  - (2) Slab: Novice - experiență limitată
  - (3) Bună (intermediară): Începător avansat - aplicare practică
  - (4) Foarte bun: Avansat - competent în practică
  - (5) Excelent: Competent - încrezător în practică

Autoevaluarea competențelor înainte de program: inițial, participanții au completat un chestionar de preformare pentru a evalua cunoștințele și competențele de bază legate de subiect: participanții și-au evaluat propriile competențe într-o serie de domenii legate de program la începutul cursului. Acesta include, de asemenea, întrebări privind așteptările lor cu privire la program.

Evaluări ale modulelor: în timpul implementării, după fiecare modul, formatorii au colectat în mod regulat feedback-ul participanților cu ajutorul unor formulare scurte de evaluare concepute pentru a colecta



informații privind satisfacția față de calitatea materialelor de formare, metodele de predare ale formatorilor și eficiența generală a formării.

Evaluarea competențelor post-program: în final, participanții au completat chestionarul postformare în care li s-a cerut să repete autoevaluarea competențelor realizată la începutul programului pentru a compara progresele înregistrate în fiecare domeniu. Acesta a avut ca scop evaluarea îmbunătățirii cunoștințelor și competențelor lor, a nivelului de satisfacție față de formare, a relevanței subiectelor de formare pentru nevoile lor și a eficienței materialelor și metodelor de formare. În plus, aceștia au fost intervievați pentru a oferi un feedback mai aprofundat cu privire la experiența lor de formare și pentru a identifica domeniile de îmbunătățire.

De asemenea, urmează să fie evidențiată o Evaluare generală finală.

Formatorii au fost, de asemenea, evaluați folosind o abordare similară. Performanța acestora a fost evaluată prin măsurarea receptivității lor la nevoile participanților, a capacității de a furniza în mod eficient materialele de formare și a contribuției generale la succesul formării.

Datele colectate din chestionare și interviuri au fost analizate pentru a identifica domeniile de forță și de slăbiciune și pentru a elabora recomandări pentru viitoarele inițiative de formare. Procesul de evaluare a contribuit la asigurarea faptului că formarea răspunde în mod eficient nevoilor grupului țintă și că formatorii oferă formarea în modul cel mai adecvat și eficient posibil.

O altă opțiune de evaluare poate include:

- O autoevaluare a competențelor înainte de program: participanții au discutat elementele tabelului prevăzut cu scopul de a verifica, împreună cu mentorii, modul în care formarea din cadrul proiectului ar putea fi combinată cu diferite module (de exemplu, Gmail/Google drive în legătură cu utilizarea logică de zi cu zi și îmbunătățirea unor astfel de instrumente pentru nevoile și beneficiile personale reale). Acest lucru a fost deosebit de util pentru a verifica natura celui mai potrivit mod de implementare și adaptare a procesului de pilotare.
- \_\_\_Evaluare generală finală prin intermediul unui proces de grup.

În cazul Sloveniei, în cadrul primului proiect pilot, schema de evaluare a constat în două momente de evaluare (înainte și după cercurile de coaching). Formularul cu cele 32 de abilități incluse nu a fost chiar optim pentru participanții noștri, inclusiv în legătură cu faptul că cele 32 de abilități menționate în evaluare nu respectă neapărat structura și materialele furnizate pentru toate cele 3 cercuri - poate că ar fi logic (în funcție de nevoile fiecărei organizații) să se adapteze intern acest formular de evaluare și să se alinieze la aspectele practice ale procesului desfășurat în cadrul cercurilor. Am luat în considerare opiniile participanților noștri, pentru a folosi acest formular și pentru a face pe viitor evaluarea în ceea ce privește



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



stabilirea întrebărilor de genul: Vă rugăm să alegeți cel puțin 5 abilități din lista de mai jos, pentru care vă evaluați, pe care le-ați îmbunătățit sau ați reușit să le stăpâniți pe parcursul întregului proces de pilotare.

## 2. Concluzii și recomandări

### 4.1. Principalele concluzii

- (1) Grupa trebuie să fie formată dintr-un număr adecvat de participanți (nici prea mulți, nici prea puțini); numărul poate varia în funcție de diferiți factori, cum ar fi grupul țintă în sine, nivelul de formare, conținutul principal, numărul și/sau profilul formatorilor.
- (2) Grupul de clasă trebuie să fie caracterizat de un nivel adecvat de omogenitate/eterogenitate; această proporție poate varia în funcție de diferiți factori, cum ar fi grupul țintă în sine, nivelul formării, numărul și/sau profilul formatorilor

### 2.2. Adaptarea formării și maximizarea impactului

În primul rând, trebuie să vă cunoașteți grupul țintă:

- Care sunt principalele lor nevoi în ceea ce privește competențele dificile?
- Care sunt principalele lor nevoi în ceea ce privește competențele transversale?
- Care sunt principalele lor dificultăți în ceea ce privește competențele profesionale?
- Care sunt principalele lor dificultăți în ceea ce privește competențele transversale?

În plus, trebuie să vă cunoașteți participanții, deoarece formarea trebuie să fie adaptată nu numai la specificitățile grupului, ci și la specificitățile individuale. În consecință, pachetul de evaluare trebuie, de asemenea, să fie adaptat.

De exemplu, în opinia echipei Bibliotecii Panait Istrati, este important să se evidențieze trei tipuri de competențe utile pentru persoanele care încearcă să intre pe piața muncii:

- (1) competențe specifice, pentru a învăța un loc de muncă, prin programe de formare sau de reconversie profesională, în funcție de ceea ce se cere pe piața muncii. În acest sens, dispar meseriile (de exemplu, în România, în prezent, în România nu se mai repară pantofi sau ceasuri, iar meseriile artisanale sunt pe cale de dispariție), în timp ce apar altele, mai specializate. Penitenciarul din Brăila oferă astfel de cursuri utile;
- (2) competențe digitale. În zilele noastre este important să știi să folosești un calculator, inclusiv pentru formarea profesională continuă. Pe internet poți găsi zeci de tutoriale pentru orice meserie.
- (3) Competențe pentru a avea acces la locurile de muncă dorite: căutarea unui loc de muncă, cum se scrie un CV sau o scrisoare de intenție, cum să te prezinți la un interviu.

### 2.3. Recomandări

- (1) Amintiți-vă întotdeauna: care este obiectivul general, cine sunt beneficiarii și care sunt nevoile lor specifice, care este contextul și de ce au nevoie beneficiarii pentru a se dezvolta în el.
- (2) Începeți din timp cu recrutarea și selecția atentă a participanților, pentru a crea cea mai potrivită potrivire între audiență și conținut și condițiile ideale pentru o formare eficientă
- (3) Creați conexiuni între competențele concrete (competențe digitale) și competențele transversale (autocunoaștere, abilități de comunicare...)

În Italia, s-a observat că:

- Asignarea participanților a unor teme de casă din când în când ar putea fi o modalitate bună de a-i menține activi și de a-i face să reflecteze în afara ședinței, mai ales dacă ședințele au loc doar de câteva ori pe săptămână;
- Dacă interacțiunea socială este dificilă pentru grupul țintă (de exemplu, persoanele din spectrul autist, așa cum a fost cazul pilotului italian), ar putea fi utilă implicarea acestora în activități și sarcini în perechi și în grupuri mici;
- Este foarte important să aveți suficient timp pentru reflecție și discuții în grup;
- Dedicarea unui spațiu suficient pentru a explora subiectul stimei de sine (pentru participanții noștri acest lucru a fost crucial)

În urma proiectelor pilot realizate în România, s-a demonstrat că astfel de inițiative sunt foarte utile pentru persoanele aflate în detenție, deoarece le ajută să se integreze mai ușor după eliberare..

În plus, este necesar ca astfel de activități să se desfășoare la nivelul întregii țări, astfel încât rezultatele să fie mai eficiente și să ia forma unei educații formale. În acest moment sunt doar inițiative disparate, fără un program național unic, fără abordări similare. În plus, sunt inițiative punctuale, desfășurate în general pe perioade scurte de timp. Proiectul VICTORUPESI poate fi un punct de plecare pentru punerea în aplicare a unui program la nivel național, în cadrul unei calificări profesionale.

În Spania, FETICO a verificat faptul că omogenitatea grupului a ajutat la dezvoltarea programului, datorită nivelului similar de competență în ceea ce privește subiectele abordate. Numărul de participanți și omogenitatea profilului participanților (vârstă, sex, nivel de educație și calificare, profiluri profesionale și experiență anterioară) este foarte convenabil pentru a organiza cursul pilot, pentru a decide subiectele fiecărei sesiuni de formare și modul de lucru al acestor subiecte cu participanții, nivelul de complexitate și decizia privind dinamica și exercițiile practice.

Un alt element cheie a fost mediul respectuos și încrezător creat în sala de curs. Ei concluzionează că implicarea și motivația participanților au contribuit la crearea unui mediu participativ și colaborativ foarte pozitiv pentru implicarea participanților și atingerea rezultatelor învățării.

According to Spanish experience the positive results that show the effectiveness of the course depends on the following aspects:

- Nivelul de omogenitate al grupului pilot în ceea ce privește profilurile personale și profesionale ale participanților, cu nevoi comune de formare și sprijin (în cazul lor, această omogenitate a fost realizată prin configurația unui grup țintă restrâns, ceea ce a facilitat comunicarea și interrelaționarea între participanți și între aceștia și formatori/facilitatori).
- flexibilitatea procesului de învățare asigură adaptabilitatea acestuia la nevoile specifice ale grupului țintă cu care urmează să lucreze.
- Am lucrat pentru a îmbunătăți capacitatea de inserție profesională a participanților încercând să le dăm posibilitatea de a avea o atitudine mai proactivă și mai conștientă pentru a se întoarce pe piața muncii. Le-am oferit participanților resurse și instrumente pentru auto-reflecție și auto-evaluare a competențelor lor transversale în ceea ce privește punctele forte pe care le au și punctele slabe cu care trebuie să se confrunte pentru a-și îmbunătăți competențele.

Câteva recomandări importante din partea FETICO pentru următoarele ediții ale cursului pilot sunt:

- Încercarea de a simplifica procesele de evaluare cu metode mai dinamice și mai eficiente decât completarea atâtor chestionare în diferite momente ale procesului de formare.
- Mai puțin accent pe CV-urile video: participanții au fost reticenti în a participa la o înregistrare personalizată a CV-ului video.
- Mai mult accent pe LinkedIn ca rețea socială pentru căutarea unui loc de muncă: pe de altă parte, participanții la curs s-au arătat foarte interesați de utilizarea LinkedIn ca modalitate de căutare activă a unui loc de muncă și au dorit să învețe cum să o utilizeze corect pentru a profita de toate avantajele pe care le oferă.
- Un alt aspect care trebuie luat în considerare este modul în care conținutul modulului nu poate fi păstrat static, adică este necesară adaptarea acestuia la schimbările și evoluția pieței muncii, în special a modulului 1, deoarece competențele digitale solicitate pentru angajare sunt foarte schimbătoare.
- Un alt aspect care a fost îmbunătățit este acela de a acorda o mai mare atenție unor aspecte precum platforma LinkedIn, care în cele două ediții ale cursului a fost unul dintre punctele pentru care participanții au manifestat cel mai mare interes.



## 3. Appendix

### 5.1. Termeni cheie

*Profesioniști:* Profesioniști în domeniul sănătății mintale, lucrători de tineret și educatori, precum și terapeuți, îngrijitori și asistenți sociali care vor implementa programul cu grupul țintă din organizațiile partenere.

*Grupul țintă primar/utilizatorii:* Persoane cu deficiențe mentale și psihologice, care beneficiază de formare, care locuiesc în organizația parteneră.

*Sesiuni:* Parte a curriculumului; o sesiune sau o unitate de formare conține mai multe exerciții elaborate de experți pe baza unor scenarii de caz pentru a aplica metodologia care va fi utilizată pentru a atinge obiectivul proiectului.

## 4. Anexe

În această secțiune puteți găsi instrumente utile pentru punerea în aplicare a activităților de monitorizare, evaluare și apreciere.

### *Anexa I - Evaluarea înainte de program*

Se completează de către participanți înainte de începerea formării și are ca scop investigarea așteptărilor și abilităților participanților înainte de începerea călătoriei. Va fi interesant de comparat acest chestionar cu Evaluarea generală finală și cu Evaluarea competențelor post-program, care vor fi completate la finalul formării.

### *Anexa II - Evaluarea individuală a unității*

Participanții trebuie să îl completeze la sfârșitul fiecărei unități. Acesta are ca scop înțelegerea opiniei participanților cu privire la diferite aspecte ale formării.

### *Anexa III - Evaluarea cercurilor*

Această anexă include diferite fișe. Următoarele sunt documente și chestionare utile pentru implementarea și monitorizarea Cercurilor de coaching: o Evaluare individuală la începutul și una la finalul parcursului; Acordul de program pentru cercurile de coaching; Chestionarul de evaluare (unul pentru fiecare sesiune a Cercurilor de coaching); Următorul de competențe (care trebuie completat la finalul parcursului Cercurilor de coaching).

### *Anexa IV - Evaluarea generală finală*

La finalul traseului de formare, este necesar să se colecteze feedback-ul personal al participanților cu privire la diferite aspecte ale programului de formare. Este interesant de comparat aceste rezultate cu așteptările și cu situația de referință obținută din Anexa I.

### *Anexa V - Evaluarea competențelor după program*

Este vorba de autoevaluarea finală a participanților cu privire la competențele lor. Este interesant de comparat aceste rezultate cu cele din anexa I și de verificat în ce măsură programul a avut un impact asupra competențelor sau a percepției de sine a participanților.

### *Interviu cu formatorii*

Un alt instrument flexibil este interviul cu formatorii, pentru a obține unele perspective și idei pentru adaptarea și îmbunătățirea programului de formare.

## Anexa I - Evaluarea pre-program

NUME (OPȚIONAL): \_\_\_\_\_ DATA: \_\_\_\_\_

Bine ați venit la programul de formare VICTORUPESI. În următoarele săptămâni vom lucra împreună pentru a ne dezvolta competențele în domeniul social media și am dori să începem prin a afla ceva mai multe despre așteptările și competențele dvs. actuale.

### 1) Cum ați auzit de programul de formare Victorupesi?

	Social Media
	De la alte persoane
	Radio, ziare etc. Vă rugăm să specificați mai jos
	Abordat direct
	Altul. Vă rugăm să comentați mai jos

Vă rugăm să specificați:

\_\_\_\_\_

### 2) Ce așteptări aveți de la program, ce ați dori să obțineți în urma participării la acesta??

	Vreau să dobândesc noi competențe în domeniul social media
	Vreau să mă implic mai mult în comunitatea mea locală
	Sunt în căutarea unui loc de muncă
	Altele. Vă rugăm să comentați mai jos.
	Doresc să obțin noi competențe în domeniul social media

Vă rugăm să specificați:

\_\_\_\_\_

### 3) Vă rugăm să vă evaluați competențele actuale. (1 = slab; 5 = excelent)

Competențe și cunoștințe		Vă rugăm să bifați căsuța				
		1	2	3	4	5
1	Identitate online					
2	Wikipedia					
3	Twitter					
4	Branding-ul tău					
5	Rețele online					
6	Amprenta digitală					
7	Facebook					
8	Drepturi și responsabilități digitale					
9	Setarea confidențialității					
10	Instrumente de publicare online (cum ar fi canva.com)					
11	LinkedIn					
12	Google Drive					
13	YouTube					
14	Skype					
15	Instagram					
16	Documente Google					
17	Căutați oportunități profesionale online					





18	Sondaj Doodle					
----	---------------	--	--	--	--	--



## Anexa II - Evaluarea individuală a unităților

NAME (OPȚIONAL): \_\_\_\_\_ DATE: \_\_\_\_\_

1) Care au fost așteptările dumneavoastră pentru această sesiune și au fost îndeplinite?

---

2) Care au fost cele mai utile 3 lucruri pe care le-ați învățat în această sesiune?

---

---

---

3) Pe o scală de la 1 la 5 (1 fiind slab și 5 fiind excelent), cum apreciați prezentarea de astăzi în ceea ce privește:

	1	2	3	4	5
Formatorul (formatorii)					
Conținutul unității					
Materialele de sprijin oferite					
Locul de desfășurare					

4) Ați schimba ceva la sesiunea de azi?

---

5) Alte observații?

---

### Anexa III - Evaluarea cercurilor

## ANEXA III - A - EVALUAREA INDIVIDUALĂ A CERCURILOR (ÎNCEPUTUL CĂLĂTORIEI)

NAME (OPȚIONAL): \_\_\_\_\_ DATE: \_\_\_\_\_

1) Vă rugăm să vă evaluați în prezent. (1 = slab; 5 = excelent)

Competențe și cunoștințe		Vă rugăm să bifați căsuța				
		1	2	3	4	5
1	Auto-motivare					
2	Abilități de lucru în rețea					
3	Eficiență					
4	Abilități de comunicare					
5	Cunoașterea modului de a-i motiva pe ceilalți					
6	Abilități de negociere					
7	Încredere în sine					
8	Abilități de auto-reflecție					
9	Cunoașterea modului și a locului în care se poate obține sprijin atunci când este necesar					
10	Cunoașterea a ceea ce îmi doresc în continuare					
11	Sentimentul de realizare la locul de muncă					
12	Asertivitate					
13	Competențe de conducere					
14	Abilități de rezolvare a problemelor					
15	Sensibilitate față de ceilalți					
16	Entuziasm					
17	Gestionarea stresului					
18	Abilități de delegare					
19	Abilități de prezentare					
20	Simțul umorului					
21	Construirea de noi relații					
22	Gestionarea timpului					
23	Stabilirea obiectivelor					
24	Obținerea lucrurilor făcute					
25	Înțelegerea a ceea ce este important pentru mine					
26	Să știu clar ce vreau să realizez					
27	Să știu clar care sunt limitele mele					
28	Echilibrul dintre viața profesională și cea personală					

## ANEXA III - B - EVALUAREA INDIVIDUALĂ A CERCURILOR (LA SFÂRȘITUL CĂLĂTORIEI))

NAME (OPȚIONAL): \_\_\_\_\_ DATE: \_\_\_\_\_

1) Vă rugăm să vă evaluați în prezent. (1 = slab; 5 = excelent)

Competențe și cunoștințe		Vă rugăm să bifați căsuța				
		1	2	3	4	5
1	Auto-motivare					
2	Abilități de lucru în rețea					
3	Eficiență					
4	Abilități de comunicare					
5	Cunoașterea modului de a-i motiva pe ceilalți					
6	Abilități de negociere					
7	Încredere în sine					
8	Abilități de auto-reflecție					
9	Cunoașterea modului și a locului în care se poate obține sprijin atunci când este necesar					
10	Cunoașterea a ceea ce îmi doresc în continuare					
11	Sentimentul de realizare la locul de muncă					
12	Asertivitate					
13	Competențe de conducere					
14	Abilități de rezolvare a problemelor					
15	Sensibilitate față de ceilalți					
16	Entuziasm					
17	Gestionarea stresului					
18	Abilități de delegare					
19	Abilități de prezentare					
20	Simțul umorului					
21	Construirea de noi relații					
22	Gestionarea timpului					
23	Stabilirea obiectivelor					
24	Obținerea lucrurilor făcute					
25	Înțelegerea a ceea ce este important pentru mine					
26	Să știu clar ce vreau să realizez					
27	Să știu clar care sunt limitele mele					
28	Echilibrul dintre viața profesională și cea personală					



## ANEXA III - C - ACORD DE PROGRAM PENTRU CERCURILE DE COACHING

(NUMELE ORGANIZAȚIEI FACILITATORULUI)

### Angajamentele noastre

#### Suntem de acord să:

- Să vă plasăm într-un cerc de coaching (cu condiția să avem un facilitator potrivit și disponibil pentru cerc).
- Să monitorizăm Cercurile de coaching și să ne asigurăm că vă întâlniți de cel puțin 3 ori pe parcursul unei perioade de 4 întâlniri
- Să vă oferim sprijin pe durata implicării dumneavoastră în programul Cercurilor de coaching

### Angajamentele dumneavoastră

#### Sunteți de acord să:

- Să participați la toate întâlnirile cu cercurile dumneavoastră (cel puțin 3 întâlniri; mai multe întâlniri pot fi convenite de către conducătorul cercului)
- Să vă anunțați facilitatorul dacă nu puteți participa la o întâlnire (cu cel puțin 2 zile înainte)
- Să completați toate documentele necesare și să ne returnați: a) Formularele de evaluare după fiecare sesiune și b) Planurile dumneavoastră de acțiune
- Participați în mod activ la cercuri

### Confidențialitate

Sunt de acord că nu voi dezvălui nicio informație confidențială de care aș putea lua cunoștință în cadrul Cercurilor de coaching către nicio parte externă, fără acordul prealabil al facilitatorului și al participanților la grup implicați.

### Alte informații

---

Numele și prenumele:

---

Semnătură:

---

Data:

---

## ANEXA III - D - NPL - FORMULAR DE ÎNTREBĂRI

Ascultați	Mă faci să mă simt ca și cum nu aș fi perfectă.
Întrebare	Cum te face ceea ce face el să te simți imperfectă?

Ascultați	Când te întorci, crezi că nu sunt destul de bun pentru tine.
Întrebare	În ce fel întoarcerea ei înseamnă că nu ești destul de bun?

Ascultați	El nu crede că sunt destul de bună.
Întrebare	De unde știi?

Ascultați	Trebuie să reușesc.
Întrebare	Ce s-ar întâmpla dacă nu ai reuși?

Ascultați	Nu pot rămâne într-o relație
Întrebare	Ce vă împiedică?

Ascultați	Decizia mea mă limitează/ Cred că
Întrebare	Cum decideți să vă limitați acum?

Ascultați	Nu pot să învăț
Întrebare	Ce credeți că nu puteți învăța?

Ascultați	Nu sunt sigur... Sunt stresat...
Întrebare	În legătură cu ce?

Ascultați	Ei nu sunt siguri
Întrebare	Cine, mai exact?

Ascultați	Ea este mai sigură
Întrebare	În comparație cu cine sau cu ce?



## ANEXA III - E - CHESTIONAR DE EVALUARE

NUMĂRUL CERCULUI DE ANTRENAMENT \_\_\_\_\_

NUME (OPTIONAL): \_\_\_\_\_ DATA: \_\_\_\_\_ LOCAȚIE: \_\_\_\_\_

**1) Care au fost așteptările dumneavoastră pentru sesiunea de astăzi?**

\_\_\_\_\_

**2) A răspuns ședința de astăzi acestor așteptări?**

\_\_\_\_\_

**3) Care sunt cele trei lucruri pe care le-ai învățat despre problemele tale astăzi?**

1/ \_\_\_\_\_

2/ \_\_\_\_\_

3/ \_\_\_\_\_

**4) Care a fost cel mai valoros lucru din sesiunea de grup de astăzi?**

\_\_\_\_\_

**5) Există ceva ce ați dori să fi schimbat în legătură cu sesiunea?**

\_\_\_\_\_

**6) Există ceva ce ați putea face personal pentru a face sesiunile mai eficiente și/sau productive??**

\_\_\_\_\_

**7) Ce se remarcă pentru tine astăzi în ceea ce privește modul în care funcționează acest Coaching Circles?**

\_\_\_\_\_

**8) Vă rugăm să adăugați orice alte comentarii în spațiul de mai jos, de exemplu, orice lucru care v-a plăcut în mod deosebit sau dacă ați dori să abordați un anumit subiect în sesiunea următoare..**

\_\_\_\_\_

## ANEXA III - F - TRACKER DE COMPETENȚE

NUME (OPTIONAL): \_\_\_\_\_ DATA: \_\_\_\_\_

**1) Vă rugăm să completați tabelul după fiecare sesiune cu exemple despre cum v-ați dezvoltat competențele. Nu este necesar să completați toate celulele.**

Competențe soft și hard		Sesiunea 1	Sesiunea 2	Sesiunea 3
1	Auto-motivare			
2	Eficiență			
3	Abilități de comunicare			
4	Cunoașterea modului de a-i motiva pe ceilalți			
5	Abilități de negociere			
6	Încredere în sine			
7	Abilități de auto-reflecție			
8	Cunoașterea modului și a locului în care se poate obține sprijin atunci când este necesar			
9	Cunoașterea a ceea ce îmi doresc în continuare			
10	Sentimentul de realizare la locul de muncă			
11	Asertivitate			
12	Competențe de conducere			
13	Abilități de rezolvare a problemelor			
14	Sensibilitate față de ceilalți			
15	Entuziasm			
16	Gestionarea stresului			
17	Abilități de delegare			
18	Simțul umorului			
19	Construirea de noi relații			
20	Gestionarea timpului			
21	Stabilirea obiectivelor			
22	Realizarea lucrurilor			
23	Înțelegerea a ceea ce este important pentru mine			
24	Să știu clar ce vreau să realizez			
25	Să știu clar care sunt limitele mele			
26	Echilibrul dintre viața profesională și cea personală			
27	Abilități de stabilire a priorităților			
28	Redactarea CV-urilor/candidaturilor			
29	Abilități de relaționare			
30	Abilități de interviu			
31	Abilități de prezentare			



## Anexa IV - Evaluarea globală finală

NUME (OPTIONAL): \_\_\_\_\_ DATA: \_\_\_\_\_

### 1) Vă rugăm să vă declarați de acord cu următoarele afirmații. (1 = slab; 5 = excelent)

		Vă rugăm să bifați căsuța				
		1	2	3	4	5
1.	În general, programul a răspuns așteptărilor pe care le-am avut la început.					
2.	Programul a avut un impact pozitiv asupra dezvoltării și creșterii mele personale					
3.	Durata programului de formare a fost potrivită					
4.	Formatorul m-a implicat în mod activ în procesul de învățare și m-am simțit implicat în timpul sesiunilor					
5.	Am primit sprijin adecvat între sesiuni, atunci când a fost nevoie (de exemplu, sprijin pentru accesarea programului, informații despre sesiuni, ajutor pentru "temele pentru acasă").					

### 2) How would you evaluate the methodology used in the programme? Please rate the following on a scale 1-5. (1 = Poor; 5 = Excellent)

		Vă rugăm să bifați căsuța				
		1	2	3	4	5
1.	Metodologia utilizată a fost adecvată nevoilor mele					
2.	Metodologia m-a ajutat să-mi dezvolt propria gândire și să găsesc idei noi					
3.	Metodologia a inclus toate nevoile mele de învățare					

### 3) How do you rate the level of difficulty of the programme? Please tick the most appropriate statement for you

		Vă rugăm să bifați căsuța
Programul a fost prea ușor și nu m-am simțit provocat în timpul ședințelor.		
Programul s-a adresat în principal nivelului potrivit și m-am simțit provocat doar în unele sesiuni		
Programul a fost complet orientat către nivelul potrivit și m-am simțit provocat în toate sesiunile.		
Programul a fost prea dificil și am avut dificultăți în a înțelege unele/toate sesiunile.		

### 4) Ce părere aveți despre abilitățile dvs. în Social Media în urma programului? Vă rugăm să bifați cea mai potrivită afirmație:

Mai încrezător	Mai puțin încrezător	Aproximativ la fel

### 5) Ce părere aveți despre abilitățile dumneavoastră de angajare în urma programului? Vă rugăm să bifați cea mai potrivită afirmație:

Mai încrezător	Mai puțin încrezător	Aproximativ la fel



**6) Dacă răspunsul dvs. la întrebările de mai sus a fost "Mai puțin încrezător" sau "Aproximativ la fel", vă rugăm să ne explicați de ce și ce am putea face pentru ca răspunsul dvs. să fie mai pozitiv.?**

---

**7) Ați recomanda programul și altora? DA/NU (ștergeți ce este necesar)**

Dacă da, și cunoașteți pe cineva care ar putea beneficia de VICTORUPESI în viitor, vă rugăm să îl recomandați lăsând aici datele sale de contact:

---

**8) Aveți alte comentarii sau recomandări referitoare la program?**

---

## Anexa V - Evaluarea competențelor post-program

NUME (OPTIONAL): \_\_\_\_\_

DATA: \_\_\_\_\_

**1) Vă rugăm să vă evaluați competențele actuale, după finalizarea programului de formare VICTORUPESI  
(1 = slab; 5 = excelent)**

Competențe și cunoștințe		Vă rugăm să bifați căsuța				
		1	2	3	4	5
1	Identitate online					
2	Wikipedia					
3	Twitter					
4	Branding-ul tău					
5	Rețele online					
6	Amprenta digitală					
7	Facebook					
8	Drepturi și responsabilități digitale					
9	Setarea confidențialității					
10	Instrumente de publicare online (cum ar fi canva.com)					
11	LinkedIn					
12	Google Drive					
13	YouTube					
14	Skype					
15	Instagram					
16	Documente Google					
17	Căutați oportunități profesionale online					
18	Sondaj Doodle					