



**VICTORUPESI**  
Unity in diversity

# Sustainability Guidelines

PROJECT NUMBER: 2020-1-SE01-KA202-078001



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

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

- July, 2023 -

## Contents

PREAMBUL	5
INTRODUCERE	7
Despre proiectul VICTORUPESI - rezumat pe scurt	7
<b>Teme educaționale - concepte și obiective de învățare</b>	8
<b>Competențe și rezultate ale învățării - cunoștințe, abilități, atitudini/comportamente</b>	9
<b>Grupuri țintă</b>	9
<b>Prezentare generală a rezultatelor - Rezumat</b>	9
Introducere Ghidul privind sustenabilitatea	12
Capitolul I - Replicabilitatea și scalabilitatea	13
Sfaturi pentru realizare - Descrierea metodologiei și utilizarea rezultatelor proiectului	13
Consiliere pentru performanță - Implementare structurală și metodologie (Factori de succes)	20
Sfaturi pentru performanță - Abordare în ceea ce privește grupurile țintă	23
Sfaturi pentru performanță - Recomandări pentru proiecte sau inițiative viitoare	33
Chapter II – Recommendations for other institutions and practitioners	34
Chapter III – Short Life Stories and Lessons Learned	39
Short Life Stories	40
Lessons Learned	50
Chapter IV – Recommendations for policy-makers	52
Chapter V – Stakeholder Mapping	56
Strategy for building partnerships between business entities and project partners	58
CONCLUSION	60
Additional materials / further reading	61
References and literature	61

Ghidul de sustenabilitate reprezintă rezultatul intelectual dezvoltat în cadrul proiectului. "**V**ocational **I**nnovation using **C**reative new **T**echn**O**logies **R**esulting in **U**pskilling **P**athways for **E**mployability and **S**ocial **I**ntegration" (VICTORUPESI).

Proiectul VICTORUPESI este cofinanțat de Programul Erasmus + al Uniunii Europene în cadrul parteneriatului strategic pentru VET - educație și formare profesională (KA202).

IKF Malmö - Internationella Kvinnoförningen Suedia a fost coordonatorul de proiect și organizația principală în cadrul domeniului de activitate al proiectului VICTORUPESI (și a acestui rezultat intelectual), cu eforturi cumulate ale consorțiului de parteneriat: Asociația de Ajutor AMURTEL from Romania

- BES Cooperativa Sociale din Italy
- CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE – FETICO din Spania
- EDUFONS – Centar za celoživotno obrazovanje din Serbia
- OZARA STORITVENO IN INVALIDSKO PODJETJE DOO din Slovenia
- PANAIT ISTRATI Brăila County Library din Romania

## Informații editoriale:

Ghidul de sustenabilitate este rezultatul muncii colective a partenerilor VICTORUPESI, care a avut loc sub coordonarea Edufons - Centar za celoživotno obrazovanje din Serbia și sub supravegherea partenerului principal al proiectului, IKF Malmö - Internationella Kvinnoförningen din Suedia, fiecare partener furnizând informații semnificative din punctul de vedere al contextului local și/sau național, al grupurilor țintă și al propriei experiențe de proiect.

Contribuții ale autorilor

Conceptualizarea, pregătirea proiectului original, analiza literaturii, redactarea și editarea în limba engleză.

Toți autorii au citit și au fost de acord cu versiunea publicată a manuscrisului.

Conflicte de interese

Autorii nu declară niciun conflict de interese.

PR



**Orientări de sustenabilitate specifice proiectului VICTORUPESI** – sunt un manual practic despre cum să abordezi persoanele excluse social în procesul de integrare socială prin intermediul formării profesionale.

Documentul reunește principalele rezultate ale proiectului VICTORUPESI, oferă recomandări cu privire la modul de repetare a experienței în alte țări și sugerează măsuri pentru a asigura durabilitatea proiectului.

Ghidul include, de asemenea, scurte povești de viață și lecții învățate ca mărturii ale activităților proiectului.

Orientările privind sustenabilitatea se adresează unui public larg, vizând în special:

- peratori care lucrează direct cu adulți care înțeleg conceptele și pot aplica metodologia
- factorii de decizie politică



**LIMBI:** Engleză, italiană, română, sârbă, slovenă, spaniolă, suedeză

#### CUVINTE CHEIE



educație vocațională, VET, durabilitate, orientări, educație pentru adulți

Acest ghid este un articol cu acces gratuit distribuit în conformitate cu termenii și condițiile de publicare a Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Utilizarea, distribuirea, reproducerea și traducerea pe orice suport în scopuri necomerciale sunt autorizate, cu condiția menționării sursei.



Ghidul este deschis și disponibil prin intermediul platformei online a proiectului – [www.victorupesi.eu/resources](http://www.victorupesi.eu/resources) pentru toți cei interesați.



Comentariile și sugestiile cu privire la problemele ridicate în acest ghid sunt binevenite și pot fi adresate partenerilor VICTORUPESI pe site-ul proiectului [www.victorupesi.eu](http://www.victorupesi.eu).

## PREAMBUL

Elaborarea ghidului de durabilitate pentru proiectul VICTORUPESI a fost motivată de necesitatea de a asigura succesul pe termen lung al proiectului și impactul continuu al rezultatelor sale dincolo de durata proiectului. Ghidul urma să ofere o foaie de parcurs pentru susținerea realizărilor proiectului și integrarea acestora în țesutul social și economic al comunităților în care a fost implementat proiectul. De asemenea, acesta ar identifica părțile interesate și partenerii-cheie care trebuie implicați în vederea asigurării sustenabilității și ar sugera strategii pentru o colaborare continuă cu aceștia. Ghidul ar prezenta, de asemenea, pașii pentru utilizarea continuă a materialelor, abordărilor, proceselor și instrumentelor VICTORUPESI dezvoltate, precum și măsurile recapitulative ale sustenabilității rezultatelor proiectului și modul de ajustare a parcursului, după caz. În cele din urmă, scopul ghidului de durabilitate ar fi acela de a se asigura că impactul proiectului este de durată, semnificativ și contribuie la schimbări sociale și economice pozitive în comunitățile pe care le deservește.

Pentru a plasa aceste informații într-un context bine definit, lucrarea este împărțită în următoarele capitole scurte, care se referă la:

**INTRODUCERE** oferă o prezentare generală a proiectului, inclusiv descrierea acestuia, obiectivele, grupul țintă, precum și activitățile și rezultatele obținute. Această sinteză introductivă subliniază, de asemenea, modul în care proiectul s-a implicat cu părțile interesate, inclusiv grupurile țintă, comunitățile locale și alți actori relevanți, precum și modul în care acest angajament poate fi susținut în viitor.

**Capitolul I** – Replicabilitatea și scalabilitatea: o discuție privind replicabilitatea și scalabilitatea proiectului, inclusiv recomandări privind modul în care proiectul poate fi adaptat și extins în alte contexte și locații, împreună cu sugestii pentru utilizarea materialelor și instrumentelor dezvoltate. Capitolul conține patru secțiuni detaliate dedicate unei analize mai aprofundate a asigurării sustenabilității eforturilor VICTORUPESI:

**Sfaturi pentru realizare — Descrierea metodologiei și utilizarea rezultatelor proiectului**

**Consiliere pentru performanță — Implementare structurală și metodologie (Factori de succes)**, această secțiune oferă o imagine de ansamblu cuprinzătoare a factorilor de succes derivați din experiența proiectului în implementarea programului VICTORUPESI. Aceasta explorează modul în care acești factori de succes sunt întrepătrunși în programul VICTORUPESI, subliniind angajamentul programului de a împuternici persoanele să dobândească noi competențe. În plus, elementele specifice legate de implementarea programului VICTORUPESI pentru grupurile defavorizate sunt discutate în detaliu acolo unde este cazul.

**Sfaturi pentru performanță — Abordare în ceea ce privește grupurile țintă**, cum să abordeze persoanele excluse din punct de vedere social în procesul de integrare socială și să le ajute să

dobândească noi competențe care să contribuie la o incluziune socială deplină, folosind formarea profesională

**Performance tips — Recommendations for future projects or initiatives**, un set de sugestii pentru proiecte sau acțiuni viitoare care vizează grupuri și obiective similare, inclusiv sfaturi pentru îmbunătățirea punerii în aplicare a inițiativei, a sustenabilității și a impactului.

**Capitolul II** – Recomandări pentru alte instituții și practicieni: conține orientări pentru transferabilitatea și adoptarea abordărilor, instrumentelor și proceselor, inclusiv etapele pe care orice organizație ar trebui să le ia în considerare atunci când intenționează să se înscrie în acest program, din perspectiva grupurilor de proiecte și a țărilor vizate de fiecare partener. Accentul este pus pe rezultatele proiectului și pe împărtășirea cunoștințelor dobândite pe parcursul proiectului cu părțile interesate relevante, inclusiv recomandări pentru utilizarea rezultatelor proiectului în vederea informării politicilor și practicilor.

**Capitolul III** – Provocări, scurte povești de viață și lecții învățate: această secțiune prezintă scurte povești ca mărturii ale activităților proiectului, subliniază provocările cu care ne-am confruntat în timpul implementării proiectului și lecțiile învățate din aceste provocări. Capitolul evidențiază, de asemenea, cele mai bune practici, poveștile de succes și impactul proiectului asupra grupului țintă și a comunității locale.

**Capitolul IV** – Recomandări pentru factorii de decizie politică: un set de recomandări și propuneri de politici destinate factorilor de decizie publică, care descriu modelul și sprijină implementarea acestuia în diferite contexte, din perspectiva grupurilor de proiect și a țărilor vizate de fiecare partener.

**Capitolul V** – **Cartografierea părților interesate** este oferită ca o listă propusă de părți interesate care ar putea aplica materialul dezvoltat pentru formarea profesională. Aceasta este completată cu strategii pentru menținerea parteneriatelor și pentru implicarea și implicarea părților interesate, în special delimitarea unei **Strategia de creare de parteneriate între entitățile de afaceri și partenerii de proiect.**

**CONCLUZIA** trece în revistă realizările și prezintă instrumentele și activitățile specifice ale proiectului VICTORUPESI, subliniind caracterul lor inovator și bazat pe dovezi pentru a răspunde nevoilor și provocărilor unice ale grupurilor țintă.

În general, acest Ghid de sustenabilitate ar trebui să ofere o analiză cuprinzătoare și detaliată pentru asigurarea sustenabilității proiectului VICTORUPESI și a rezultatelor obținute, precum și recomandări pentru proiecte și activități viitoare, integrare socială, formare profesională, lucrul cu grupurile dezavantajate pentru a le pregăti pentru angajabilitate și integrare socială folosind tehnologii inovatoare și căi de perfecționare care vizează grupuri și obiective similare.

## INTRODUCERE

### Despre proiectul VICTORUPESI - rezumat pe scurt

Proiectul VICTUROPESEI a avut o durată de trei ani și a fost realizat prin colaborarea a șapte parteneri din șase țări europene (Italia, România, Slovenia, Spania, Serbia și Suedia).

Obiectivul general al proiectului a fost acela de a valorifica resursele și de a lucra pentru integrarea socială efectivă a persoanelor defavorizate în comunitățile locale, cu măsuri specifice pentru cei care sunt expuși excluziunii sociale și care au dificultăți de acces la centrele de formare profesională din comunitățile lor.

Competențele profesionale sunt esențiale pentru ca indivizii să poată intra pe piața forței de muncă și să aibă o carieră de succes, astfel încât ambiția proiectului a fost aceea de a compila o metodologie care să răspundă nevoilor unui grup țintă foarte divers din perspectiva posibilităților naționale de integrare socio-economică, folosind tehnologii moderne și pregătindu-se pentru formarea profesională certificată.

În general, proiectul VICTORUPESI s-a dovedit a fi un succes în abordarea provocărilor legate de excluziunea socio-profesională cu care se confruntă grupurile țintă defavorizate. Prin dezvoltarea și punerea în aplicare a diferitelor programe de formare a competențelor profesionale, a resurselor de sprijin emoțional și a instrumentelor de orientare, proiectul a ajutat aceste persoane să dobândească abilitățile și cunoștințele necesare pentru a intra pe piața forței de muncă și pentru a se integra social.

Acest lucru este evidențiat de faptul că proiectul a dezvoltat un set de instrumente și a implementat activități care au ca scop îmbunătățirea competențelor profesionale ale persoanelor defavorizate pentru a le ajuta să se integreze pe piața muncii. Instrumentele și activitățile includ Cartografierea practicilor existente, sesiuni de formare a doi piloți cu un raport comparativ, un set de instrumente digitale, un set de instrumente de gestionare a diversității, un ghid metodologic și orientări privind durabilitatea.

**Cartografierea practicilor existente** a fost un pas crucial în identificarea resurselor și acțiunilor existente care ar putea fi utilizate pentru a sprijini grupurile țintă. Acest lucru a ajutat la asigurarea faptului că proiectul s-a bazat pe punctele forte și resursele existente în comunitate, mai degrabă decât să dubleze eforturile sau să creeze noi programe care ar putea să nu fie sustenabile. Cartografierea a permis, de

asemenea, desemnarea lacunelor din resursele existente, ceea ce a ajutat la orientarea dezvoltării de noi instrumente și activități.

Sesiunile de formare ale celor doi piloți au fost o componentă esențială a proiectului, deoarece au oferit o oportunitate de a testa și perfecționa instrumentele și activitățile proiectului cu grupurile țintă. Proiectele pilot au permis obținerea de feedback din partea participanților, ceea ce a ajutat la identificarea domeniilor care necesitau îmbunătățiri și a elementelor care au avut succes. Raportul comparativ a oferit un rezumat valoros al rezultatelor proiectelor pilot, care ar putea fi utilizat pentru a îmbunătăți viitoarele iterații ale proiectului.

Setul de instrumente digitale și Setul de instrumente de gestionare a diversității sunt instrumente inovatoare concepute pentru a aborda lacunele de competențe și pentru a oferi persoanelor un avantaj competitiv pe piața muncii. Setul de instrumente digitale are ca scop îmbunătățirea competențelor persoanelor, creșterea capacității de angajare a acestora prin utilizarea tehnologiei și oferirea de cursuri de formare privind o serie de competențe digitale, inclusiv competențe de bază în domeniul calculatoarelor, utilizarea internetului și a rețelelor sociale. Setul de instrumente de gestionare a diversității alimentează abordări privind modul de lucru eficient cu grupuri diverse și abordează aspecte legate de diversitate și incluziune la locul de muncă.

Ghidul metodologic oferă o abordare cuprinzătoare și integratoare pentru a corela competențele, aspirațiile, interesele și așteptările grupului țintă cu nevoile companiilor la nivel local. Astfel, acesta reprezintă o resursă valoroasă pentru profesioniștii care lucrează cu persoane defavorizate care s-au confruntat cu excluderea socio-profesională, oferind un cadru clar pentru a sprijini integrarea profesională și socială a clienților lor.

În cele din urmă, Ghidurile privind durabilitatea, un instrument esențial pentru asigurarea succesului și impactului pe termen lung al unor proiecte precum VICTORUPESI, oferă recomandări pentru îmbunătățirea implementării, durabilității și impactului proiectului, precum și pentru asigurarea implicării și angajamentului părților interesate, inclusiv a modului de implicare a acestora și de dezvoltare a parteneriatelor. Urmând aceste orientări, organizațiile partenere se pot asigura că resursele și instrumentele dezvoltate prin intermediul proiectului VICTORUPESI continuă să aducă beneficii grupurilor țintă defavorizate și să promoveze integrarea socială în comunitățile lor, ceea ce va contribui la asigurarea faptului că impactul proiectului este susținut în timp.

### **Teme educaționale - concepte și obiective de învățare**

Întrucât majoritatea societăților sunt din ce în ce mai digitalizate, proiectul VICTORUPESI s-a concentrat în primul rând asupra modului în care se poate dota adulții cu risc de excludere socială cu instrumentele necesare pentru a dobândi competențele care le lipsesc pentru a satisface cerințele actuale ale pieței muncii locale. Pentru a le facilita accesul la o formare profesională certificată și la o gamă mai largă de oportunități de angajare, este recunoscută ca fiind una dintre priorități oferirea unei educații VET pentru competențele necesare în sectorul IT. În consecință, activitățile proiectului au fost direcționate către sprijinirea adoptării unor abordări inovatoare și a tehnologiilor digitale pentru predare și învățare și către consolidarea integrării digitale a persoanelor aflate în risc de excludere socială prin promovarea utilizării mediilor sociale și a instrumentelor IT în general pentru o integrare de succes și mai eficientă pe piața muncii pentru grupurile țintă ale proiectelor. Legătura cu IT și social media s-a reflectat prin



generarea integrării digitale prin promovarea utilizării social media/IT în scopuri de învățare și predare, pornind de la procesele de învățare anterioare și folosindu-le pentru a dezvolta o identitate profesională pozitivă a grupurilor țintă pentru tranziția de la educație la lumea muncii. Această abordare ar putea deschide un spațiu pentru o mai bună potrivire a competențelor și a locurilor de muncă disponibile în prezent, astfel încât companiile să obțină angajați cu cunoștințe actualizate care să corespundă cerințelor lor, în timp ce, pe de altă parte, persoanele cu risc de excludere sunt incluse din punct de vedere economic.

Un alt aspect al proiectului a inclus promovarea incluziunii în formarea profesională prin promovarea identităților profesionale pozitive pentru grupurile țintă vulnerabile pentru a intra în lumea muncii și în învățarea bazată pe VET. Prin urmare, elemente semnificative ale proiectului s-au concentrat, de asemenea, asupra consolidării competențelor-cheie în VET inițial și continuu, în special a competențelor de alfabetizare, digitale, precum și a celor lingvistice, inclusiv a metodologiilor comune pentru introducerea acestor competențe în programele de învățământ, precum și pentru dobândirea, furnizarea și evaluarea rezultatelor învățării din aceste programe de învățământ.

### **Competențe și rezultate ale învățării - cunoștințe, abilități, atitudini/comportamente**

Rezultatele așteptate în cadrul proiectului au fost asigurarea unui acces mai bun la formare și calificări pentru toți, cu un accent deosebit pe persoanele slab calificate, prin formare profesională continuă, în special prin creșterea calității, a ofertei și a accesibilității formării profesionale continue, validarea învățării non-formale și informale, promovarea învățării la locul de muncă și furnizarea de servicii de orientare eficiente și integrate și de parcursuri de învățare flexibile și permeabile; acesta include dezvoltarea de parteneriate între microîntreprinderi, întreprinderi mici și mijlocii și furnizorii de formare profesională, cu intenția de a promova centre de competențe comune, rețele de învățare, sprijin pentru punerea în comun a resurselor și furnizarea de formare inițială pentru personalul acestora.

### **Grupuri țintă**

Proiectul VICTORUPESI s-a adresat nevoilor persoanelor vulnerabile cu vârste cuprinse între 18 și 45 de ani, care sunt expuse riscului de excludere socială, printre care:

- femei migrante (Suedia)
- șomerii de lungă durată (Spania)
- persoane aflate în închisoare cu pedepse ușoare (România)
- persoane cu handicap (Slovenia)
- femei cu diagnosticul Asperger (Italia)
- femei din zonele rurale (Serbia)

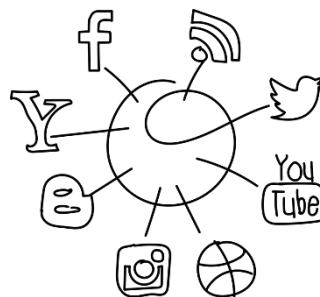
Alte grupuri-țintă au fost:

- profesioniști care lucrează în domeniul integrării sociale a persoanelor vulnerabile aflate în risc de excludere socială
- centrele de formare profesională din fiecare țară la nivel local
- companii locale care ar putea fi disponibile pentru a oferi oportunități de angajare persoanelor vulnerabile aflate în risc de excludere socială

## Prezentare generală a rezultatelor - Rezumat

Eforturile de parteneriat au avut ca rezultat dezvoltarea de materiale, abordări, procese și instrumente VICTORUPESI, după cum reiese din șase rezultate intelectuale pregătite prin munca comună a organizațiilor partenere în cadrul proiectului.

1. Cartografierea practicilor existente
2. Sesiuni de formare VICTORUPESI
3. Set de instrumente digitale
4. Set de instrumente de gestionare a diversității
5. Ghid metodologic
6. Orientări privind durabilitatea



Toate aceste rezultate și materiale sunt concepute pentru a fi ușor de adaptat la alte contexte și grupuri cu risc de marginalizare (alte grupuri defavorizate).

### 1. Cartografierea practicilor existente

Abordând problema dezvoltării competențelor profesionale din perspectiva diferitelor grupuri sociale vulnerabile, acest studiu arată atât preocuparea statelor de a dezvolta strategii și programe de sprijinire a diferitelor grupuri vulnerabile, cât și complexitatea domeniului social european în contextul pieței muncii. În același timp, studiul reflectă mecanismele utilizate în diferite state pentru a răspunde nevoilor de formare profesională și modul în care efortul acestora este perceput de către categoriile sociale cărora li se adresează.

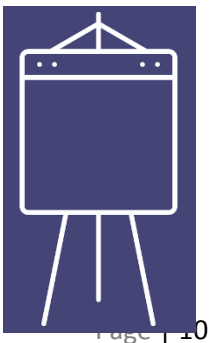
Acest studiu european a utilizat o documentație detaliată privind legislația, politicile și strategiile, finanțarea, analiza statistică a grupurilor vulnerabile și identificarea oportunităților și provocărilor, precum și o cercetare calitativă prin interviuri aprofundate și focus-grupuri pentru a identifica opiniile și percepțiile privind politicile și strategiile, dar și pentru a identifica nevoile și așteptările în domeniul dezvoltării competențelor profesionale (în special în domeniul competențelor digitale) necesare pentru a crește accesul pe piața muncii pentru diferite categorii sociale expuse riscului de excludere socială. Rezultatele cartografierii practicilor existente sunt prezentate în cadrul:

- Raport european cuprinzător care include o compilație a abordărilor disponibile în Suedia, Italia, Serbia, Spania, Slovenia și România.
- 6 rapoarte naționale (în toate limbile partenerilor, rezumatul este disponibil în limba engleză)



### 2. Sesiuni de instruire VICTORUPESI

Sesiuni de formare VICTORUPESI într-un format de curriculum - Curs pilot cu trei module și cercuri de coaching de însoțire pentru a pregăti emoțional și tehnic grupurile vulnerabile vizate pentru a



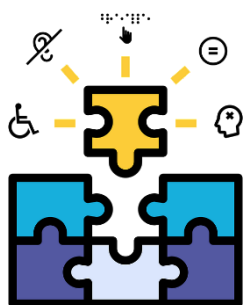
participa la formarea profesională, lucrând cu stima de sine și învățându-le abilitățile de bază folosind instrumente online.

Eforturile comune ale parteneriatului au avut ca rezultat dezvoltarea sesiunilor de formare VICTORUPESI, constând într-un pachet de materiale pentru cursanți și formatori, testate prin două proiecte pilot de către fiecare partener, toate acestea fiind colectate într-un Raport comparativ european general (care aduce rezultatele de la pilotul 1 și 2).

### 3. Digital Toolkit

Setul de instrumente digitale este un set de orientări care completează Programul de formare VICTORUPESI ca program inovator de formare a competențelor digitale pentru șomeri și/sau persoane dezavantajate, conceput pentru a sprijini organizațiile care intenționează să implementeze acest tip de program și să îl adapteze la diferite ținte, contexte și situații. Setul de instrumente oferă orientări utile pentru formare și exemple concrete din experiențele pilot de formare. Prin urmare, acesta are un dublu scop: să stabilească proceduri pentru planificarea, furnizarea și monitorizarea eficientă a programului de formare VICTORUPESI în toate fazele sale de dezvoltare și, la fel de important, să ofere exemple concrete din experiențele pilot reale pentru a demonstra cum să se maximizeze impactul și să se evite problemele.

În setul de instrumente, utilizatorii vor găsi instrucțiuni specifice pentru fiecare fază de formare și sfaturi provenite din sesiunile pilot de formare desfășurate în cadrul proiectului VICTORUPESI.



### 4. Set de instrumente pentru managementul diversității

Setul de instrumente de gestionare a diversității are ca scop extinderea dimensiunii sprijinului orientat către beneficiari, extinzând elementele și activitățile de intervenție la acțiuni mai aprofundate pentru a facilita incluziunea socială a grupurilor vulnerabile vizate în societate și procesul de integrare din perspectiva beneficiarilor și a profesioniștilor atunci când lucrează cu grupuri dezavantajate. Prin urmare, scopul principal al acestui set de instrumente este de a servi tuturor beneficiarilor și grupurilor-țintă identificate în cadrul proiectului și de a îmbunătăți alte rezultate ale proiectului.

În cadrul setului de instrumente de gestionare a diversității, partenerii au reunit cunoștințele și perspectivele acumulate în primele etape ale proiectului, punând accentul pe persoanele cu dizabilități și pe persoanele cu provocări emoționale și fizice. Ținând cont în special de faptul că grupul de persoane cu dizabilități necesită o analiză mai profundă și unele adaptări, acest set de instrumente utilizabile a fost creat cu o apreciere a provocărilor emoționale și fizice ale acestora.

Setul de instrumente de gestionare a diversității urmărește să includă perspective diverse prin construirea abordărilor și a conținutului său care abordează mediul psihosocial și contextul necesar pentru un sprijin eficient. Astfel, gestionarea managementului diversității în diferite medii poate beneficia de valorificarea acestor perspective pentru a pregăti planuri de acțiune pentru grupurile vizate.

### 5. Ghid metodologic



Ghidul metodologic descrie activitatea desfășurată în cadrul proiectului VICTORUPESI și definește modelul implementat pentru a corela competențele, aspirațiile, interesele și așteptările grupurilor țintă ale proiectului cu nevoile companiilor la nivel local. Ghidul reunește toate informațiile din activitățile anterioare ale proiectului și rezultatele dezvoltate, dintre care unele au fost testate cu beneficiarii, inclusiv rapoarte, materiale de formare, orientare profesională, instrumente de orientare, resurse de sprijin emoțional etc. Ghidul se adresează profesioniștilor care lucrează cu persoane defavorizate care au suferit de excluziune socio-profesională, cum ar fi asistenții sociali, formatorii, consilierii de muncă, mentorii de muncă și alți profesioniști care oferă alte servicii de sprijin social sau de muncă.



## 6. Ghid privind durabilitatea

Această lucrare - Orientări privind durabilitatea, ultimul rezultat intelectual al acestui proiect, ca o încununare a fazei finale, încearcă să reunească toate rezultatele proiectului și are ca scop stabilirea bazei pentru utilizarea eficientă a materialelor și instrumentelor dezvoltate. Acesta realizează acest lucru prin oferirea unor orientări cuprinzătoare cu privire la modul în care alte instituții și practicieni pot transfera și adopta abordările, instrumentele și procesele planificate. Obiectivul principal constă în asigurarea exploatării prospective și a succesului și durabilității pe termen lung a proiectului în ansamblu, prin facilitarea utilizării sale viitoare.

### Introducere Ghidul privind sustenabilitatea

Orientările privind durabilitatea au scopul de a oferi îndrumări organizațiilor partenere implicate în proiectul Victorupesi cu privire la modul de asigurare a durabilității proiectului și a rezultatelor sale și de a le sprijini în dezvoltarea și implementarea unor inițiative durabile care vizează grupurile dezavantajate și promovează incluziunea socială prin formare profesională și angajare. De asemenea, această publicație își propune să pună bazele exploatării materialelor și instrumentelor dezvoltate, oferind orientări pentru transferabilitatea și adoptarea abordărilor, instrumentelor și proceselor planificate de către alte instituții și practicieni, în special în ceea ce privește exploatarea viitoare și sustenabilitatea generală a proiectului.

În cele din urmă, acest Ghid de durabilitate urmărește să asigure continuarea și impactul proiectului VICTORUPESI dincolo de faza sa inițială de performanță și durabilitatea pe termen lung a proiectului și a rezultatelor sale.

Obiectivele Orientărilor privind durabilitatea sunt următoarele:

1. să asigure integrarea instrumentelor și activităților proiectului în programele și serviciile existente ale organizațiilor partenere
2. să sprijine organizațiile partenere în dezvoltarea de inițiative durabile care vizează grupurile defavorizate și promovează incluziunea socială
3. să promoveze utilizarea și reproducerea instrumentelor și activităților proiectului de către organizațiile partenere și alte părți interesate în contexte și grupuri țintă similare

4. să promoveze diseminarea rezultatelor și a impactului proiectului către un public mai larg, inclusiv către factorii de decizie politică și alte părți interesate din domeniul formării profesionale și al ocupării forței de muncă.
  - CE NE AȘTEPTĂM SĂ OBȚINEM?

Prin dezvoltarea acestor ghiduri, va fi exploatat potențialul de transfer al metodelor și instrumentelor dezvoltate în cadrul proiectului, cu scopul de a ajuta operatorii sociali din alte instituții și țări europene să adopte aceste tehnici și să îmbunătățească calitatea muncii lor, precum și de a stabili recomandări și un document de politici care să se adreseze factorilor de decizie publică, descriind modelul și sprijinind implementarea acestuia în diferite contexte.

Principalele caracteristici încorporate în Orientările privind durabilitatea elaborate:

- ⇒ metodologia holistică și integrativă inovatoare sprijină bunăstarea psihologică a grupurilor defavorizate și a mediatorilor - furnizorii de educație pentru adulți să dobândească noi competențe și instrumente.
- ⇒ scalabilitate și transferabilitate - pentru a asigura durabilitatea rezultatelor proiectului chiar și după încheierea ciclului de viață al proiectului
- ⇒ ar trebui să reflecte calea practică pentru alte persoane care vor utiliza soluțiile VICTORUPESI pentru educația profesională - cum să aplice noua metodologie și să reproducă experiența în alte țări
- ⇒ Abordarea centrată pe cursant: bazată pe nevoile cursanților - ajustată pentru a fi adaptată grupurilor țintă și pentru a le oferi posibilitatea de a se dezvolta în continuare și de a prospera
- ⇒ stabilește recomandări care vor ajuta la dobândirea de noi competențe care să contribuie la o incluziune socială deplină
- ⇒ oferă recomandări privind modul de aplicare a noii metodologii și își pot schimba tehnicile și atitudinea obișnuită și pot lucra mai bine, influențându-și în mod pozitiv organizațiile și societatea locală
- ⇒ lecțiile învățate, împreună cu recomandări pentru utilizarea instrumentelor

Documentul va urma celelalte rezultate VICTORUPESI în ceea ce privește conținutul general și conceptul proiectului, demonstrând metodologia și abordarea psihologică inovatoare, revizuiind sistemul de lucru al metodelor utilizate în domeniul asistenței specializate pentru persoanele aflate în risc de excluziune socială (femei, persoane cu dizabilități, șomeri de lungă durată, persoane private de libertate etc.), cu posibila adaptare la nevoile locale specifice și la sindicatele locale ale angajaților.

## Capitolul I - Replicabilitatea și scalabilitatea

### Sfaturi pentru realizare - Descrierea metodologiei și utilizarea rezultatelor proiectului

Organizațiile partenere implicate în proiectul VICTORUPESI vor utiliza rezultatele acestui proiect în mai multe moduri pentru a avea un impact pozitiv asupra vieții grupurilor vulnerabile pe piața muncii și pentru a continua formarea profesională, inclusiv prin contribuția la propria activitate și prin colaborarea cu alții. Iată câteva exemple:

- ⇒ **Cercetare:** Cartografierea practicilor existente va servi ca punct de plecare pentru cercetări ulterioare privind cele mai bune practici de sprijinire a grupurilor dezavantajate pe piața muncii și ar putea contribui la elaborarea de proiecte viitoare sau de recomandări politice.
- ⇒ **Implementare:** utilizarea continuă a instrumentelor dezvoltate și a activităților implementate, asigurându-se că rezultatele proiectului sunt susținute și continuă să aducă beneficii grupului țintă. Organizațiile partenere vor integra instrumentele și activitățile proiectului în programele și serviciile lor existente, într-un mod care să fie coerent cu misiunea și strategia generală a organizației. Acestea vor pune în aplicare diverse instrumente și activități dezvoltate în timpul proiectului în cadrul activităților lor curente cu grupuri țintă similare. Acest lucru ar putea implica utilizarea Ghidului metodologic pentru a concepe și implementa un program similar, utilizarea setului de instrumente de management al diversității pentru a îmbunătăți diversitatea și incluziunea în organizațiile lor sau utilizarea setului de instrumente digitale ca resursă pentru a sprijini dezvoltarea de programe de formare axate pe IT pentru a oferi grupului țintă competențe de alfabetizare digitală, care sunt esențiale pentru integrarea socială în era digitală de astăzi.
- ⇒ **Formare profesională:** sesiunile de formare profesională desfășurate în timpul proiectului vor fi folosite ca model pentru sesiuni viitoare de formare profesională cu grupuri țintă similare. Materialele de învățare create vor fi resurse valoroase pentru predarea vocațională a adulților cu risc de excludere socială, pentru a dobândi competențele care le lipsesc pentru a răspunde cerințelor actuale ale pieței locale a muncii și pentru a stăpâni utilizarea mijloacelor de comunicare socială și a instrumentelor IT, în timp ce cercurile de coaching vor servi drept instrumente de sprijin emoțional. Raportul comparativ poate oferi informații și recomandări pentru îmbunătățirea viitoarelor sesiuni de formare.
- ⇒ **Colaborare:** organizațiile partenere se vor strădui să mențină o colaborare bine stabilită, continuând să lucreze în vederea atingerii obiectivului comun de sprijinire a grupurilor dezavantajate pe piața muncii și în domeniul formării profesionale, și vor continua să se sprijine reciproc pentru schimbul de cunoștințe și resurse. De asemenea, acestea vor căuta să colaboreze cu alte entități relevante pentru a maximiza impactul și durabilitatea.

Învățarea și îmbunătățirea continuă sunt esențiale pentru a asigura durabilitatea proiectului. Organizațiile partenere VICTORUPESI ar trebui să se străduiască să învețe din activitățile și rezultatele proiectului și să utilizeze aceste cunoștințe pentru a îmbunătăți continuu performanța. Acest lucru poate

implica efectuarea de evaluări periodice, solicitarea de feedback din partea părților interesate și punerea în aplicare a unor schimbări pe baza lecțiilor învățate.

***Sugestii pentru o analiză ulterioară:***

**Mobilizarea resurselor:** Pentru a asigura durabilitatea proiectului, organizațiile partenere trebuie să aibă acces la resurse adecvate. Acestea pot include resurse financiare, cum ar fi finanțarea din partea donatorilor sau a investitorilor privați, precum și resurse în natură, cum ar fi accesul la facilități, echipamente și materiale. Este esențial să se identifice potențialele surse de finanțare și să se elaboreze strategii de strângere de fonduri pentru a se asigura că proiectul poate continua dincolo de durata sa.

**Colaborarea și crearea de rețele:** Colaborarea și crearea de rețele cu alte organizații și părți interesate din domeniu pot contribui la asigurarea sustenabilității proiectului. Organizațiile partenere ar trebui să depună eforturi pentru a stabili parteneriate cu alte organizații care împărtășesc obiective similare și care pot contribui la durabilitatea proiectului. Crearea de rețele poate oferi oportunități de a face schimb de resurse, de expertiză și de bune practici, precum și de a obține sprijin pentru proiect în rândul principalelor părți interesate.

***Calea*** pentru asigurarea succesului pe termen lung al proiectului și a impactului continuu al rezultatelor sale dincolo de durata proiectului - măsuri pentru utilizarea continuă a materialelor, abordărilor, proceselor și instrumentelor VICTORUPESI dezvoltate, precum și a măsurilor de recapitulare a sustenabilității rezultatelor proiectului și ajustarea parcursului, dacă este necesar:

- **Consolidarea capacităților:** Consolidarea eficientă a capacităților este crucială pentru a asigura durabilitatea proiectului. Aceasta implică furnizarea de competențe, cunoștințe și resurse necesare organizațiilor partenere și părților interesate pentru a le permite să continue și să extindă activitățile proiectului dincolo de durata acestuia. Utilizați instrumentele proiectului, cum ar fi materialele de formare și cercurile de coaching, pentru a consolida capacitatea personalului și a formatorilor și pentru a le spori capacitatea de a lucra mai eficient și mai incluziv cu grupuri țintă similare și cu persoane dezavantajate. Consolidarea capacităților poate include programe de formare, coaching, mentorat și oportunități de relaționare.
- **Diseminare:** Împărtășiți rezultatele proiectului cu alte organizații, rețele și părți interesate pentru a crește gradul de conștientizare și a promova cele mai bune practici în materie de inovare profesională, competențe digitale și gestionarea diversității. Diseminarea și comunicarea eficientă a activităților și a rezultatelor proiectului sunt esențiale pentru asigurarea sustenabilității. Acest lucru implică împărtășirea rezultatelor proiectului, a celor mai bune practici și a lecțiilor învățate cu alte organizații, cu părțile interesate și cu comunitatea în general.
- **Reproducere:** Adaptarea și replicarea metodologiei proiectului în alte regiuni sau țări cu contexte socio-economice și grupuri țintă similare.
- **Suport:** Utilizați constatările și recomandările proiectului pentru a pleda pentru schimbări de politici la nivel local sau național pentru a sprijini integrarea grupurilor dezavantajate pe piața muncii.
- **Cercetare:** Efectuarea de cercetări și analize suplimentare pe baza rezultatelor proiectului pentru a aprofunda înțelegerea provocărilor și oportunităților de sprijinire a incluziunii socio-profesionale a grupurilor defavorizate.

- **Inovare:** Să se bazeze pe abordările inovatoare ale proiectului, cum ar fi setul de instrumente digitale și sesiunile de formare cu cercuri de coaching, pentru a dezvolta noi soluții și strategii pentru inovare profesională și incluziune socială.

Se așteaptă ca partenerii proiectului VICTORUPESI să depună eforturi suplimentare pentru a oferi furnizorilor de educație a adulților informații și îndrumări valoroase cu privire la modul de aplicare eficientă a metodologiei VICTORUPESI.

### **Exelență în conducere: Abilitarea furnizorilor de educație a adulților pentru metodologia VICTORUPESI**

Aceasta se concentrează pe acțiunile care vizează abilitarea furnizorilor de educație a adulților de a aplica metodologia VICTORUPESI, îmbunătățind în cele din urmă calitatea și eficacitatea programelor de educație a adulților.

**Împărtășirea celor mai bune practici:** Împărtășiți poveștile de succes, lecțiile învățate și cele mai bune practici derivate din implementarea metodologiei VICTORUPESI cu alți furnizori de educație a adulților pentru a-i ajuta să înțeleagă și să aplice eficient abordarea.

**Încurajarea colaborării:** Încurajați colaborarea și schimbul de cunoștințe între furnizorii de educație a adulților, creând oportunități pentru ca aceștia să facă schimb de experiență și să se sprijine reciproc în implementarea metodologiei. Oportunitățile de învățare în colaborare facilitează schimbul de cunoștințe și de sprijin între furnizori, promovând o comunitate de practică.

**Oferirea de sprijin permanent:** Oferiți sprijin continuu, îndrumare și mentorat altor furnizori de educație a adulților pe măsură ce aceștia navighează în implementarea metodologiei VICTORUPESI, asigurându-le accesul la resursele și expertiza necesare. Sprijinul și îndrumarea continuă asigură faptul că furnizorii de educație a adulților dispun de consolidarea elementară pentru a naviga cu succes în procesul de implementare.

**Utilizați feedbackul:** Stabiliți mecanisme de colectare a feedback-ului din partea participanților și a părților interesate implicate în punerea în aplicare a metodologiei, utilizând acest feedback pentru a rafina și îmbunătăți abordarea în timp.

**Promovarea sustenabilității:** Subliniați importanța sustenabilității pe termen lung, încurajând furnizorii de educație a adulților să integreze metodologia VICTORUPESI în practicile lor obișnuite și să o adapteze la contextele lor specifice pentru a obține un impact durabil.

### **1. Cartografierea practicilor existente**

Rezultatele cartografierii practicilor existente pot fi integrate în activitatea curentă, iar informațiile și cunoștințele dobândite în urma acestui proces pot fi utilizate atât în contextul pregătirii grupului țintă pentru integrarea socială, cât și pentru informarea și îmbunătățirea propriilor servicii destinate grupului țintă și comunității în ansamblu, în mai multe moduri:

**1. Identificați serviciile și resursele existente în comunitate:** care pot sprijini integrarea socială a grupului țintă, cum ar fi centrele comunitare locale, programele de formare profesională, cursurile de limbi străine și alte servicii care pot ajuta grupul țintă să dezvolte abilitățile și cunoștințele necesare pentru integrarea socială.



## **2. Identificați lacunele din serviciile și resursele disponibile și domeniile care trebuie îmbunătățite:**

Este posibil ca procesul de cartografiere să fi identificat domenii în care serviciile și resursele existente nu răspund nevoilor grupului țintă și care pot fi abordate pentru a sprijini mai bine integrarea socială a acestuia. Aceste informații pot fi utilizate pentru a identifica domeniile în care se pot îmbunătăți serviciile sau pentru a milita pentru îmbunătățirea serviciilor și resurselor existente.

**3. Adaptarea serviciilor la nevoile grupului țintă:** Înțelegerea resurselor și serviciilor existente disponibile în comunitate poate ajuta la adaptarea serviciilor de educație profesională care să răspundă mai bine nevoilor specifice ale grupurilor țintă. De exemplu, se poate identifica o lipsă de programe de formare profesională pentru un grup țintă și se poate dezvolta propriul program de formare profesională pentru a umple acest gol.

**4. Evaluarea propriilor servicii și evaluarea eficacității practicilor existente:** Constatările procesului de cartografiere pot ajuta la evaluarea abordărilor și programelor existente pentru sprijinirea integrării sociale și la evaluarea impactului diferitelor programe asupra rezultatelor integrării sociale a grupului țintă. Prin compararea propriilor servicii cu serviciile și resursele existente în comunitate, se poate evalua eficacitatea serviciilor și se pot identifica domeniile care trebuie îmbunătățite.

**5. Dezvoltați parteneriate și colaborări:** Informațiile obținute în urma procesului de cartografiere pot fi utilizate pentru a identifica oportunități de colaborare și pentru a dezvolta parteneriate și cooperări cu alte organizații și părți interesate din comunitate. De exemplu, se poate recunoaște o organizație care împărtășește aceleași obiective și valori sau o entitate care oferă deja servicii grupului țintă și se pot explora modalități de colaborare pentru a extinde sau îmbunătăți aceste servicii.

## **2. Sesiuni de instruire cu raportul comparativ**

Rezultatele **sesiunilor de formare** desfășurate cu grupuri țintă din 6 țări diferite și raportul comparativ pot fi utilizate în mai multe moduri, inclusiv:

**1. Îmbunătățirea curriculumului de formare:** Rezultatele sesiunilor de formare pot fi analizate pentru a identifica domeniile de puncte forte și de puncte slabe ale curriculumului de formare. Acest lucru poate contribui la îmbunătățirea formării de trei module cu cercuri de coaching de însoțire și la asigurarea faptului că aceasta este adaptată la nevoile și așteptările grupului țintă.

**2. Dezvoltare profesională:** Profesioniștii din domeniul educației profesionale, al consilierii în carieră, al educației adulților sau al asistenței sociale pot utiliza rezultatele pentru a-și fundamenta propria dezvoltare profesională. Aflând despre metodele și strategiile de formare care au avut succes în cadrul programelor pilot, profesioniștii își pot îmbunătăți propria practică și își pot servi mai bine clienții.

**3. Informarea viitoarelor programe de formare:** Rapoartele sesiunilor de formare pot oferi informații despre ceea ce funcționează și ceea ce nu funcționează atunci când se proiectează și se implementează programe de formare profesională pentru persoanele defavorizate. Aceste informații pot fi exploatate pentru a informa viitoarele programe de formare profesională și pentru a se asigura că acestea sunt mai eficiente și mai relevante pentru nevoile grupului țintă.

**4. Dezvoltarea programului:** Organizațiile care oferă servicii de formare sau de sprijin pentru persoanele defavorizate pot utiliza rezultatele pentru a informa dezvoltarea propriilor programe. Prin încorporarea strategiilor de succes și a celor mai bune practici din programele pilot, organizațiile pot crea programe mai eficiente și mai relevante pentru clienții lor.

**5. Împărtășirea celor mai bune practici:** Rezultatele sesiunilor de formare și ale raportului comparativ pot fi împărtășite cu alți profesioniști care lucrează cu persoane defavorizate. Acest lucru poate contribui la diseminarea celor mai bune practici și a strategiilor dovedite pentru formarea și perfecționarea persoanelor defavorizate, ceea ce poate duce la servicii mai eficiente și la rezultate mai bune pentru grupul țintă.

**6. Susținerea și elaborarea de politici:** Rezultatele sesiunilor de formare și ale raportului comparativ pot fi utilizate pentru a pleda în favoarea politicilor și inițiativelor care sprijină formarea și perfecționarea persoanelor vulnerabile expuse riscului de excludere socială. Prin ilustrarea impactului pozitiv al programelor de formare asupra grupului țintă, factorii de decizie politică pot fi convinși să investească mai multe resurse în programe de formare și perfecționare. Apărătorii persoanelor defavorizate pot, de asemenea, utiliza rezultatele pentru a pleda în favoarea politicilor și inițiativelor care sprijină programele de formare și de perfecționare profesională. Demonstrând impactul pozitiv al programelor de formare profesională asupra grupului țintă, aceștia pot argumenta mai puternic în favoarea creșterii finanțării și a resurselor pentru aceste programe.

**7. Cercetare:** Cercetătorii pot utiliza rezultatele pentru a-și fundamenta propriile studii privind eficacitatea programelor de formare profesională pentru persoanele defavorizate. Analizând datele și concluziile programelor pilot, cercetătorii pot identifica domenii care necesită studii și explorări suplimentare.

În ansamblu, rezultatele sesiunilor de formare și raportul comparativ al acestora sunt resurse valoroase și pot fi utilizate de partenerii de proiect, profesioniști, organizații, avocați și cercetători care lucrează pentru a sprijini integrarea socială pentru a-și informa activitatea și a contribui la dezvoltarea de programe practice de formare profesională și de perfecționare pentru persoanele defavorizate.

### 3. Digital Toolkit

Încorporarea setului de instrumente digitale în lucrul cu grupul țintă poate contribui la pregătirea acestora pentru angajabilitate și integrare socială prin furnizarea de competențe digitale esențiale, prin utilizarea tehnologiilor inovatoare și prin crearea de trasee de perfecționare adaptate la nevoile lor. Acest lucru poate ajuta grupul țintă să acceseze oportunități de angajare, să se conecteze cu alte persoane din comunitatea lor și să participe la activități online care promovează integrarea socială.

Setul de instrumente digitale poate oferi o varietate de avantaje partenerilor de proiect și altora, inclusiv:

**1. Utilizarea pentru a preda competențe de bază în domeniul calculatoarelor:** cum ar fi utilizarea e-mail-ului, navigarea pe internet și utilizarea programelor software de bază. Aceste competențe sunt esențiale pentru integrarea socială în era digitală de astăzi.

**2. Elaborarea de programe de formare a competențelor de căutare a locurilor de muncă:** care să învețe grupul țintă cum să caute locuri de muncă online, să creeze un CV și să completeze cereri de angajare online. Acest lucru poate ajuta grupul țintă să aibă acces la oportunități de angajare și să devină mai autosuficient din punct de vedere financiar.

**3. Utilizarea pentru a învăța grupul țintă competențe de marketing digital:** cum ar fi crearea unei prezențe în social media, dezvoltarea de conținut online și utilizarea instrumentelor de marketing digital. Acest lucru poate ajuta grupul țintă să se conecteze cu alte persoane din comunitatea lor și să își promoveze propriile afaceri sau servicii.

**4. Utilizarea tehnologiilor inovatoare pentru a preda competențe digitale:** poate contribui la creșterea atractivității și interactivității experienței de învățare, la îmbunătățirea rezultatelor învățării și la creșterea ratelor de retenție.

**5. Dezvoltarea de trasee de perfecționare:** care oferă grupului țintă noi competențe tehnice care sunt solicitate pe piața muncii și pot îmbunătăți capacitatea de angajare a grupului țintă.

#### 6. Personalizarea Toolkit-ului

- *Adaptați formarea digitală astfel încât să se concentreze pe abilitățile de căutare a unui loc de muncă:* de exemplu, puteți dezvolta programe de formare care să învețe grupul țintă cum să utilizeze site-urile de căutare a unui loc de muncă, să creeze un profil online și să comunice online cu potențialii angajatori.
- *Adaptați programele de formare la nevoile grupului țintă:* de exemplu, dezvoltați programe de formare care să se concentreze pe competențele tehnice specifice solicitate pe piața locală a locurilor de muncă sau să abordeze provocările culturale unice cu care se confruntă grupul țintă.
- *Utilizați analiza datelor pentru a măsura eficacitatea programelor de formare:* acest lucru poate ajuta la identificarea domeniilor în care formarea poate fi îmbunătățită și personalizată și la măsurarea impactului acesteia asupra capacității de inserție profesională și integrării sociale a grupului țintă.

#### 4. Set de instrumente pentru managementul diversității

Integrarea setului de instrumente de gestionare a diversității în activitatea cu grupul țintă poate contribui la pregătirea acestuia pentru integrarea socială prin promovarea diversității și a incluziunii, prin asigurarea unui mediu de sprijin și prin adaptarea formării pentru a răspunde nevoilor sale specifice.

Valorificarea setului de instrumente de gestionare a diversității poate oferi diverse utilități pentru partenerii de proiect și pentru alte persoane, inclusiv:

1. **Dezvoltarea de programe de formare în domeniul diversității și incluziunii care promovează conștientizarea și înțelegerea culturală** (în cadrul comunității și al organizației dumneavoastră pentru personalul dumneavoastră): acest lucru poate contribui la pregătirea grupului țintă pentru integrarea socială prin promovarea unui mediu incluziv care respectă și celebrează diferențele culturale.
2. **Crearea de politici și proceduri care promovează diversitatea și incluziunea** (în cadrul organizației și al comunității dumneavoastră): aceasta poate include promovarea unor practici de angajare nediscriminatorii, crearea unor politici lingvistice incluzive și asigurarea faptului că toți angajații și membrii comunității sunt tratați cu respect și demnitate.
3. **Angajarea în activități de informare care promovează înțelegerea și dialogul între diferite grupuri:** poate include organizarea de evenimente culturale, sprijinirea forumurilor comunitare privind diversitatea și incluziunea și parteneriate cu alte organizații pentru a promova înțelegerea interculturală. Acest lucru poate contribui la creșterea atractivității și interactivității formării, la îmbunătățirea rezultatelor învățării și la creșterea ratelor de retenție.

4. **Integrarea în programele de formare a parcursurilor de perfecționare:** de exemplu, prin oferirea de programe de formare care nu numai că promovează diversitatea și incluziunea, dar oferă grupului țintă noi competențe tehnice solicitate pe piața muncii.
5. **Customising the Toolkit**
  - *Elaborați programe de formare privind diversitatea și incluziunea specifice grupului țintă:* de exemplu, creați programe de formare care să abordeze provocările culturale și lingvistice unice cu care se confruntă grupul țintă. Acest lucru poate contribui la asigurarea faptului că formarea este relevantă și productivă în promovarea integrării sociale.
  - *Utilizați analiza datelor pentru a personaliza formarea:* adunați date despre preferințele și nevoile de învățare ale grupului țintă și utilizați aceste date pentru a personaliza experiența de formare. Acest lucru poate contribui la îmbunătățirea rezultatelor învățării și la creșterea capacității de inserție profesională și de integrare socială a grupului țintă.

### 5. Ghid metodologic

Ghidul metodologic poate fi folosit ca referință și ghid pentru profesioniștii care lucrează cu persoane defavorizate care au suferit de excluziune socio-profesională. Urmând abordarea cuprinzătoare și integratoare descrisă în ghid, profesioniștii pot corela competențele, aspirațiile, interesele și așteptările grupurilor-țintă ale proiectelor cu nevoile companiilor la nivel local.

#### Integrarea Toolkit-urilor

Managementul diversității și seturile de instrumente digitale pot fi integrate prin dezvoltarea unor programe de formare care să includă atât alfabetizarea digitală, cât și formarea în domeniul diversității și incluziunii, de exemplu:

- oferiți ateliere de lucru privind utilizarea social media pentru a promova diversitatea și incluziunea sau învățați grupul țintă cum să utilizeze instrumentele digitale pentru a intra în contact cu diverse comunități
- dezvoltați trasee de perfecționare și oferiți programe de formare care să predea competențe digitale prin prisma diversității și incluziunii, sub forma unor cursuri care predau competențe tehnice și promovează, de asemenea, conștientizarea și înțelegerea culturală
- să utilizeze instrumente digitale pentru a promova diversitatea și incluziunea, cum ar fi utilizarea platformelor de socializare pentru a împărtăși povești și experiențe care promovează înțelegerea și respectul pentru diferite culturi și medii.

Acest lucru poate contribui la a face formarea mai atractivă și mai relevantă pentru grupul țintă, poate crea un sentiment de comunitate și de apartenență pentru grupul țintă și poate dezvolta competențe de alfabetizare digitală, promovând în același timp înțelegerea și respectul pentru diferite culturi și medii.

Utilizarea ghidului poate aduce mai multe beneficii partenerilor de proiect și altora, printre care:

1. **Orientarea dezvoltării de programe și servicii:** Ghidul metodologic poate oferi profesioniștilor o abordare structurată pentru proiectarea și implementarea programelor și serviciilor lor. Urmând ghidul, aceștia se pot asigura că programele și serviciile lor se bazează pe dovezi, sunt eficiente și răspund nevoilor distincte ale grupului țintă.

**2. Îmbunătățirea eficienței serviciilor sociale și de muncă:** Urmând o abordare cuprinzătoare și integratoare, profesioniștii pot oferi servicii sociale și de muncă mai eficiente persoanelor defavorizate. Acest lucru poate contribui la îmbunătățirea capacității de inserție profesională și de integrare socială a acestora, ceea ce duce la o viață mai împlinită.

**3. Creșterea responsabilității și a transparenței:** Urmând o metodologie structurată, profesioniștii pot crește transparența și responsabilitatea în activitatea lor cu persoanele defavorizate. Aceștia o pot utiliza pentru a comunica în mod clar părților interesate care sunt obiectivele lor, cum intenționează să le atingă și cum vor măsura succesul. Acest lucru poate contribui la consolidarea încrederii cu părțile interesate și poate asigura că serviciile sunt furnizate în mod corect și transparent.

**4. Îmbunătățirea schimbului de cunoștințe și a colaborării între profesioniști:** Ghidul metodologic poate fi utilizat ca bază pentru schimbul de cunoștințe și cooperarea între profesioniști și alte organizații care lucrează cu același grup țintă. Urmând o metodologie comună, profesioniștii pot identifica și împărtăși cele mai bune practici și pot compara rezultatele, ceea ce duce la îmbunătățirea serviciilor și a rezultatelor pentru grupul țintă.

**5. Furnizarea unui cadru pentru monitorizarea și evaluarea programelor și serviciilor:** Prin utilizarea ghidului, profesioniștii pot colecta date și evalua eficacitatea și impactul programelor și serviciilor lor asupra grupului țintă și pot face orice ajustări necesare.

**6. Economisirea timpului și a resurselor:** Prin utilizarea unei abordări cuprinzătoare și integratoare descrise în ghid, profesioniștii pot economisi timp și resurse prin evitarea duplicării eforturilor și prin concentrarea asupra strategiilor eficiente care s-au dovedit a fi eficiente.

În general, ghidul metodologic poate fi un instrument valoros pentru profesioniștii care lucrează cu persoane defavorizate, contribuind la îmbunătățirea eficienței serviciilor sociale și de muncă, la îmbunătățirea schimbului de cunoștințe și a colaborării, la creșterea responsabilității și a transparenței și la economisirea de timp și resurse.

## Consiliere pentru performanță - Implementare structurală și metodologie (Factori de succes)

Experiența proiectului a produs o serie de observații legate de implementarea structurală, care sunt definite aici ca Factori de succes și grupate în șase categorii principale aplicabile tuturor grupurilor țintă acoperite de proiectul VICTORUPESI. În gândirea acestor factori de succes, accentul este pus pe componentele care pot contribui la îmbunătățirea incluziunii sociale a indivizilor, permițându-le acestora să participe activ și să dobândească fără probleme noi competențe, ceea ce este ferm integrat în programul VICTORUPESI. Dacă este necesar, au fost specificate suplimentar elemente mai detaliate privind implementarea programului VICTORUPESI pentru unele dintre grupurile dezavantajate.

**Promovarea învățării pe tot parcursul vieții:** Încurajați indivizii să îmbrățișeze învățarea pe tot parcursul vieții prin promovarea unei culturi care valorizează dezvoltarea continuă a competențelor și creșterea personală.

**Identificarea lacunelor de competențe:** Efectuați evaluări ale lacunelor de competențe pentru a identifica domeniile în care indivizii ar putea avea nevoie de formare suplimentară sau de sprijin pentru a-și îmbunătăți competențele și pentru a crește gradul de incluziune socială.

**Oferiți oportunități de formare accesibile:** Asigurați accesibilitatea și incluziunea prin luarea în considerare a unor factori precum accesibilitatea fizică, barierele lingvistice și diversele stiluri de învățare. Oferiți opțiuni de învățare flexibile, cum ar fi cursurile online, cursurile de seară sau programele part-time.

**Oferiți medii de învățare favorabile:** Creați medii de învățare sigure și de susținere care să încurajeze participarea activă, comunicarea deschisă și respectul reciproc. Promovați un sentiment de apartenență și incluziune pentru toți participanții.

**Încurajați colaborarea și învățarea între colegi:** Creați oportunități pentru ca indivizii să colaboreze, să împărtășească cunoștințe și să învețe unii de la alții. Învățarea de la egal la egal poate îmbunătăți dobândirea de competențe și poate promova interacțiunea socială și implicarea în comunitate.

**Adaptați formarea la nevoile individuale:** Recunoașteți nevoile și preferințele individuale unice de învățare. Oferiți planuri de formare personalizate, luând în considerare diverși factori, cum ar fi ritmul de învățare, stilurile de învățare preferate, obiectivele personale etc.

Metodologia utilizată în cadrul proiectului VICTORUPESI a fost pregătită în mod special și din punctul de vedere al persoanelor cu dizabilități ca grup țintă (a se vedea IO4 Managementul diversității). Persoanele cu statut personal complex, care poate include probleme de sănătate mintală și dizabilități intelectuale, joacă un rol de partener important în definirea abordării metodologice în cadrul unei astfel de formări. Fiecare individ este unic, iar mentorii/formatorii trebuie să exploreze în prealabil nivelul de cunoștințe, abilitățile și domeniile de competențe pe care ar fi benefic să lucreze în viitor. Abordarea centrată pe persoană și planificarea la nivel individual sunt inevitabile atunci când se realizează un plan individualizat care promovează stabilirea de obiective SMART pentru viața personală. Cu toate acestea, în conformitate cu condiția prealabilă a incluziunii depline sub deviza "nimic despre noi fără noi", abordarea metodologică în cadrul unei astfel de formări ar trebui să utilizeze și/sau să includă ateliere de lucru care să permită elemente participative și de lucru în grup pentru a defini o structură de formare care să se bazeze pe elemente de motivație care să rezide pe beneficiul sprijinului oferit de colegi. Populația puțin mai în vârstă este, din acest punct de vedere, și mai vulnerabilă, deoarece formarea profesională oficială s-a încheiat deja pentru ei, iar dobândirea de noi competențe în conformitate cu un plan de formare profesională structurat, cu obiective și scopuri de învățare, trebuie să includă o abordare pe diferite niveluri (organizarea exercițiilor în funcție de nivel, planificarea activităților cu opțiuni de la ușor la complex). În acest fel, formarea din cadrul proiectului poate contribui la pregătirea pentru formarea profesională oficială, care nu este oferită de școala publică atunci când vorbim despre o populație cu vârsta mai mare de 26 de ani.

Din această experiență extrasă din acest proiect, se pare că există încă alte categorii de persoane excluse social care sunt insuficient cercetate și care necesită atenție. De exemplu, copiii persoanelor încarcerate trebuie să suporte stigmatul părinților lor, așa cum am observat și, de asemenea, așa cum este prezentat în articolul următor. De asemenea, uneori, copiii supradotați sunt excluși de colegii lor care îi văd ca fiind ciudați.

Credem că persoanele excluse ar trebui să fie încurajate să folosească exemple.

Acest parcurs de formare nu urmărește doar să ofere competențe concrete (competențe digitale sau cunoștințe despre legi, drepturi și îndatoriri), ci și competențe transversale, astfel încât este important să se garanteze un curriculum complet și prezența unor facilitatori cu experiență. În plus, trebuie subliniat faptul că sporirea competențelor soft ale participanților le poate permite acestora să dobândească mai eficient competențele hard. În primul rând, acest program de formare profesională reprezintă o oportunitate de autoreflexie, de responsabilizare și de împărtășire a unui spațiu sigur cu alte persoane, atât cu participanții, cât și cu formatorii. Dacă mediul este adecvat și oamenii se simt în largul lor, este posibil să se dezvolte competențe hard, cum ar fi competențele digitale utile pentru căutarea și intrarea pe piața muncii.

În Spania, la punerea în aplicare a programului VICTORUPESI s-a aplicat o abordare cuprinzătoare orientată către persoană, ținând cont de nevoile individuale ale fiecărui utilizator (educație, cunoștințe și competențe, cunoștințe anterioare de experiență profesională, interese etc.) pentru a-i pregăti pentru integrarea sau reintegrarea pe piața muncii sau pentru accesul la trasee de formare specifice.

Programul inițial de formare a fost reproiectat pentru a se adapta la nevoile grupului nostru țintă, eliminând unele părți și consolidând altele. Primul pas în acest proces de adaptare a fost revizuirea materialelor și selectarea acelor subiecte, conținuturi de formare, activități practice și dinamici pe care le considerăm cele mai eficiente pentru a aborda obiectivul: îmbunătățirea capacității de inserție profesională.

Activitățile de coaching individual și de grup au consolidat experiența de învățare și au asigurat coerența subiectelor.

Pentru implementarea cu succes a programului, crearea unui mediu participativ și colaborativ a fost un aspect esențial. În acest sens, este convenabil să se lucreze cu grupuri pilot mici, de cel mult 5-6 participanți cu nevoi comune de formare și sprijin, pentru a crea un mediu de încredere, a obține o implicare activă a participanților și a permite schimbul de experiențe și învățarea reciprocă.

Obiectivul final al programului de formare este de a ajuta participanții să dobândească competențe de angajare și să dobândească încredere în sine și motivație pentru a face față procesului lor de reintegrare în câmpul muncii.

Programul de coaching a fost structurat în următoarele sesiuni tematice:

**PROVOCĂRI:** Reflecții de grup despre provocările comune (participanții împărtășesc într-un grup de reflecție provocările emoționale, educaționale, culturale și fizice cu care se confruntă pentru a avea acces la un loc de muncă, iar la final se lucrează pentru a detecta provocările comune tuturor participanților)

**NEVOI:** Cartografierea principalelor competențe personale legate de locul de muncă și identificarea lacunelor de competențe

**PLANURI DE ACȚIUNE:** Participanții se implică în conceperea propriului "Plan personal de acțiune", înțeles ca un fel de "contract" cu ei înșiși, care conține strategia de urmat pentru atingerea obiectivelor personale (obiective SMART) și o dinamică despre cum să depășim diferitele obstacole pe care le putem întâmpina pentru a atinge obiectivele definite în Planurile personale de acțiune

Fiecare participant își prezintă celorlalți Planul de acțiune personal. Aceste prezentări sunt folosite pentru a-i stimula pe participanți să vorbească despre viitor, despre provocările pe care consideră că le au de înfruntat și despre cum cred că le pot gestiona.

Obiectivul final al programului de coaching este de a le oferi participanților o atitudine mai proactivă și mai conștientă pentru a se întoarce pe piața muncii. Pentru aceasta, este esențial să se ofere participanților resurse și instrumente de autorefecție și autoevaluare a competențelor lor în ceea ce privește punctele forte pe care le au și punctele slabe cu care trebuie să se confrunte pentru a-și îmbunătăți capacitatea de inserție profesională.

Metodologia VICTORUPESI include mai multe etape și este foarte important să se acorde atenție fiecărei etape pentru a fi aplicată eficient, ceea ce presupune să se pună în centrul activității grupul țintă cu care se lucrează. Ce înseamnă acest lucru? Ne uităm la o persoană în contextul ei, împreună cu ea la povestea din care s-au născut anumite nevoi. Împărțim nevoile în emoționale, financiare, sociale și educaționale. După ce ne uităm în jurul nostru la contextul social, politic și economic al zonei și regiunii în care se află persoana și dezvoltăm relații, și parteneriate cu posibili angajatori, aflăm care sunt nevoile lor în domeniul solicitărilor de muncă, din care înțelegem ce fel de competențe ar trebui să aibă viitorul angajator. În cazul în care unele dintre femeile cu origini străine au aceste abilități și cunoștințe, dar nu sunt pregătite din punct de vedere emoțional pentru a intra pe piața muncii, le oferim doar sprijinul cercurilor de coaching, pentru a le da curajul și resursele emoționale pentru a se adapta la cultura companiei și pot sări peste celelalte module. În cazul în care le lipsesc și abilitățile practice, le asigurăm întreaga formare și identificare. În cazul în care are nevoie de o formare tehnică în funcție de industria în care încearcă să își găsească un loc de muncă și să își dezvolte cariera, atunci îi potrivim cu un centru de formare acreditat pentru a învăța despre vocația respectivă în contextul suedez.

### **Un pas înainte - Implementare structurală și metodologie (factori de succes)**

- câteva idei pentru a lucra la elaborarea și aplicarea ulterioară a programului VICTORUPESI (proponeri ca o îmbunătățire pentru dezvoltarea și implementarea viitoare).

**Evaluarea și recunoașterea rezultatelor învățării:** Implementarea unui sistem de evaluare și recunoaștere a rezultatelor învățării persoanelor care au dobândit noi competențe. Încercați să oferiți certificări sau calificări care vor fi recunoscute și apreciate de angajatori și de societate.

**Oferiți oportunități de aplicare practică:** Oferiți oportunități de formare practică în cadrul cărora indivizii pot aplica competențele nou dobândite în contexte reale. Acestea pot include stagii, ucenicie, observare la locul de muncă sau voluntariat.

**Oferiți mentorat și coaching:** Oferiți programe de mentorat și coaching în cadrul cărora persoane cu experiență pot ghida și sprijini cursanții în dobândirea de noi competențe. Mentorii pot oferi perspective, sfaturi și rețele valoroase pentru a spori incluziunea socială.

**Colaborați cu angajatorii:** Stabiliți parteneriate cu angajatorii locali pentru a alinia programele de formare la nevoile industriei și pentru a oferi oportunități de angajare sau de experiență profesională. Implicați angajatorii în conceperea și furnizarea de formare pentru a asigura relevanța și a îmbunătăți rezultatele în materie de ocupare a forței de muncă.



## Sfaturi pentru performanță - Abordare în ceea ce privește grupurile țintă

Grupul țintă divers al proiectului, care include persoane dezavantajate clasificate în șase categorii (femei migrante, șomeri de lungă durată, persoane aflate în închisoare cu pedepse ușoare, persoane cu dizabilități, femei cu diagnostic Asperger și femei din zonele rurale), poate avea nevoi unice în ceea ce privește dezvoltarea competențelor profesionale și accesul la oportunități de angajare. Descrieri și abordări mai detaliate sunt elaborate în Ghidul de cartografiere a practicilor existente și în Ghidul metodologic.

În cele ce urmează, mai multe aspecte ale fiecărui grup țintă sunt discutate prin prisma problemei/necesității, a soluției și a realizărilor.

Aceste aspecte au fost selectate prin evaluarea impactului asupra sustenabilității și implementării rezultatelor proiectului VICTORUPESI.

### 1. FEMEI IMIGRANTE

În Suedia, imaginea femeilor migrante nu este atât de pozitivă, iar multe instituții și companii încă le victimizează pe femeile migrante, fără să vadă potențialul pe care îl au aceste femei. De aceea, misiunea noastră este de a scoate la lumină calitățile și valoarea adăugată pe care aceste femei le pot aduce societății suedeze. Deoarece mentalitatea este că femeile migrante sunt femei izolate, sărace, analfabete și cu frică de societate, politicile și măsurile publice sunt construite doar în sensul furnizării de servicii pentru acoperirea nevoilor de bază, fără a vedea persoana ca întreg și modul în care aceasta poate aduce o schimbare și chiar o contribuție la comunitatea locală. Așadar, observația noastră este că, indiferent de cât de abilă sau pregătită emoțional este persoana pe care încercăm să o sprijinim în proiectele noastre, dacă mentalitățile generale o pun într-o cutie, atunci acesta este un factor extern care nu mai stă în puterea persoanei respective să îl schimbe. Așadar, o activitate importantă în cadrul acestei intervenții este, de asemenea, combaterea stereotipurilor și schimbarea convingerilor limitative ale societății și ale comunității în care încercăm să integrăm grupurile noastre țintă..

**Problemă/Necesitate:** Femeile migrante din Suedia se confruntă cu stereotipuri negative și cu victimizarea, ceea ce duce la oportunități limitate și la o recunoaștere socială limitată a potențialului lor. Politicile publice se concentrează adesea pe furnizarea de servicii de bază, fără a lua în considerare capacitățile și contribuțiile holistice pe care aceste femei le pot aduce societății. Aceste femei pot fi izolate, marginalizate și percepute ca fiind lipsite de aptitudini, ceea ce le perpetuează și mai mult dificultățile în ceea ce privește integrarea și emanciparea.

**Soluție:** Pentru a aborda provocările cu care se confruntă femeile migrante din Suedia, este necesară o abordare multifacetată care să combată stereotipurile și să le responsabilizeze pe aceste femei

- **Programe de responsabilizare:** Proiectarea și implementarea de programe care se concentrează pe dezvoltarea stimei de sine, a abilităților și a încrederii în sine a femeilor migrante. Aceste programe pot include formarea profesională, educația lingvistică, dezvoltarea leadership-ului și orientarea culturală.

- **Formare în domeniul sensibilității culturale:** Desfășurați sesiuni de formare pentru instituții, companii și comunități pentru a crește gradul de conștientizare cu privire la diferențele culturale și pentru a combate stereotipurile. Acest lucru poate duce la practici și perspective mai incluzive.
- **Implicarea comunității:** Promovați interacțiunile dintre femeile migrante și comunitatea locală pentru a pune în valoare competențele, talentele și contribuțiile acestora. Inițiativele de colaborare pot contribui la eliminarea barierelor și la consolidarea înțelegerii.
- **Mentorat și modele de rol:** Conectați femeile migrante cu persoane de succes care au un trecut similar. Modelele pozitive pot inspira și demonstra că succesul este realizabil.
- **Srijin și schimbarea politicilor:** Lucrați cu factorii de decizie politică pentru a pleda pentru politici care să recunoască potențialul femeilor migrante și să ofere căi pentru integrarea și succesul lor. Este esențial să se încurajeze abordările holistice, mai degrabă decât să se concentreze doar pe nevoile de bază.
- **Media și comunicare:** Elaborați campanii media care să evidențieze realizările și poveștile femeilor migrante. Narațiunile pozitive pot contesta stereotipurile și pot schimba percepțiile publice.
- **Realizări:** Punerea în aplicare a acestor soluții poate duce la mai multe realizări pozitive
- **Persoane mai bune:** Femeile migrante care participă la programe de abilitare vor dobândi abilitățile, încrederea și cunoștințele necesare pentru o integrare și o contribuție de succes în societate.
- **Percepția publică schimbată:** Prin implicarea comunității, formare și campanii media, stereotipurile negative pot fi combătute, ceea ce duce la o percepție mai pozitivă a capacităților femeilor migrante.
- **Oportunități sportive:** Pe măsură ce perspectivele societății se schimbă, femeile migrante pot avea acces la oportunități mai bune de angajare, educație și implicare socială, ceea ce duce la o mai bună calitate a vieții.
- **Societate diversă și incluzivă:** Recunoașterea potențialului femeilor migrante poate duce la o societate mai diversă și mai incluzivă, care valorizează și valorifică contribuțiile tuturor membrilor săi.
- **Îmbunătățiri de politici:** Eforturile de advocacy pot duce la schimbări în politicile publice care abordează nevoile holistice ale femeilor migrante, promovând împuternicirea și integrarea acestora.
- **Comunități consolidate:** Implicarea femeilor migrante în inițiativele comunitare poate duce la legături sociale mai puternice, la o mai bună înțelegere interculturală și la o societate mai coerentă.

- În cele din urmă, scopul este de a elimina barierele și convingerile limitative care împiedică integrarea și succesul femeilor migrante în societatea suedeză. Punând accentul pe capacitățile, competențele și contribuțiile lor, Suedia poate valorifica potențialul acestor femei, creând o națiune mai incluzivă, mai diversă și mai prosperă..

*Recomandări care vor ajuta la dobândirea de noi competențe care să contribuie la o incluziune socială deplină*

Abordarea de învățare autodirijată în organizația noastră este "învățarea în natură", în special pentru dobândirea limbii, care implică plimbări în parcuri sau activități comunitare cu vecinii sau prietenii, unde aveți ocazia de a implica vorbitori nativi în învățarea limbii locale. De asemenea, din perspectiva cercurilor de coaching, Cercul de excelență, oferit participanților la cel de-al doilea cerc, ajută la identificarea resurselor interne (emoționale) care mai târziu joacă rolul de ancoră pozitivă pentru a depăși orice obstacol, iar aceasta ar putea fi o abordare de autoînvățare pentru a reuși în orice situație dificilă, tranziții sau emoții intense, provocate de un interviu, întâlniri de evaluare cu liderii tăi sau chiar pentru a lucra mai bine într-o echipă.

*Câteva observații în contextul celorlalte categorii de grupuri țintă, în funcție de situația din Suedia*

În Suedia, este foarte greu să obții un loc de muncă, deoarece concurența este foarte mare, iar prioritatea este acordată localnicilor și persoanelor care vin prin recomandări personale. De aceea, este foarte important să vă extindeți capitalul social și să participați la cât mai multe evenimente de networking pentru a cunoaște localnicii și pentru a fi recomandat pentru un loc de muncă de către cineva care se bucură deja de respectul comunității locale.

## 2. ȘOMERI PE TERMEN LUNG

În Spania, principalul grup țintă este reprezentat de șomerii de lungă durată (LTU).

Dintre persoanele cu șomaj de lungă durată, cei care prezintă un grad mai ridicat de vulnerabilitate sunt adulții slab calificați cu vârsta de peste 45 de ani și tinerii cu un nivel scăzut de educație și formare. Aceasta înseamnă că competențele acestor lucrători nu corespund nevoilor pieței muncii și au fost grupurile țintă care au fost luate în considerare în activitățile de formare VICTORUPESI din Spania și beneficiarii cursurilor pilot implementate în faza de testare: LTU tineri cu calificare redusă cu vârste sub 30 de ani, cu un nivel de educație mai scăzut și LTU adulți cu calificare redusă de peste 45 de ani cu.

Formarea profesională și orientarea în domeniul muncii oferite în cadrul proiectului au fost adresate pentru a îmbunătăți capacitatea de inserție profesională a acestui grup țintă, utilizând o abordare cuprinzătoare, flexibilă și orientată spre nevoile de competențe pe piața muncii.

- Problemă/Necesitate: Șomerii de lungă durată (LTU) reprezintă una dintre cele mai grave probleme de pe piața muncii din Spania, unde rata LTU este a doua cea mai mare dintre toate statele membre ale UE în 2022.

- Șomerii de lungă durată se confruntă cu multiple bariere în integrarea sau reintegrarea pe piața muncii. Printre factorii cheie care constrâng LTU din punct de vedere al capacității de inserție profesională se numără:
- Lipsa de informații despre piața muncii și lipsa sau depășirea competențelor necesare pe piața actuală a locurilor de muncă
- Cronificarea multor situații de șomaj, datorită faptului că, cu cât persoanele rămân mai mult timp fără un loc de muncă, cu atât sunt mai puține șanse să găsească din nou un loc de muncă
- Discriminarea pe piața muncii pe criterii de vârstă, sex, origine culturală, proveniență de migranți etc.
- Erodarea competențelor, a încrederii și a motivației, precum și un declin al relațiilor sociale în timpul perioadelor prelungite de șomaj
- Riscul de a deveni descurajat și de a cădea în inactivitate ca urmare a unei căutări nereușite a unui loc de muncă
- Șomajul pe termen lung poate afecta negativ sănătatea fizică, psihologică și emoțională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și bunăstarea acestora, ceea ce duce la un cerc vicios
- Sprijin insuficient și inadecvat din partea serviciilor sociale și de ocupare a forței de muncă pentru șomerii de lungă durată
- Lipsa de investiții care limitează crearea de locuri de muncă și lipsa de reacție pe piața muncii

Soluție: Pentru a aborda provocările cu care se confruntă șomerii de lungă durată, este necesară o abordare cuprinzătoare și multifacetată, care să includă dezvoltarea competențelor și formarea profesională, politici active pe piața muncii, combaterea discriminării, sprijin psihosocial și consiliere pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, servicii sociale îmbunătățite, crearea de locuri de muncă și investiții economice.

Realizări: Prin abordarea diverselor nevoi ale șomerilor de lungă durată, societatea poate acționa în vederea reducerii ratelor șomajului și a creării unei piețe a forței de muncă mai favorabile incluziunii și mai prospere. Aceasta poate include realizări precum:

- Creșterea capacității de angajare: LTU va avea un acces îmbunătățit la informații, dezvoltarea competențelor și servicii de sprijin, ceea ce îi va face mai competitivi pe piața muncii.
- Reducerea șomajului pe termen lung: cu ajutorul unor politici active pe piața muncii și al investițiilor în crearea de locuri de muncă, ratele șomajului pe termen lung pot scădea, ceea ce duce la îmbunătățirea rezultatelor economice
- Îmbunătățirea bunăstării: furnizarea de sprijin psihosocial și abordarea problemelor de sănătate mintală pot avea un impact pozitiv asupra bunăstării generale a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, întrerupând ciclul negativ al șomajului pe termen lung.
- Forța de muncă incluzivă și diversă: combaterea discriminării pe piața forței de muncă poate duce la o forță de muncă mai incluzivă și mai diversă, în beneficiul atât al angajatorilor, cât și al angajaților.
- O economie mai puternică: o reducere a șomajului pe termen lung poate duce la creșterea productivității și a stabilității economice, în beneficiul întregii societăți

*Recomandări care vor ajuta la dobândirea de noi competențe care să contribuie la o incluziune socială deplină*

Șomerii de lungă durată se confruntă cu bariere multiple în calea integrării sau reintegrării pe piața muncii. Printre factorii-cheie care limitează capacitatea de inserție profesională a șomerilor de lungă durată se numără lipsa competențelor sau competențele depășite necesare pe piața actuală a muncii. Persoanele cu un nivel scăzut de competențe sunt mai predispuse să se angajeze în șomaj sau în locuri de muncă informale.

Există o neconcordanță clară între competențele LTU și competențele cerute de companii, ceea ce înseamnă că dobândirea de noi competențe prin programe de recalificare și perfecționare este esențială pentru a înlocui competențele învechite care nu mai sunt relevante pentru piața actuală a muncii.

Printre recomandările care vor ajuta la dobândirea de noi competențe care să contribuie la incluziunea socio-profesională a LTU se numără următoarele:

- Oferirea de oportunități de formare profesională pentru a se adapta la cerințele sectoarelor și companiilor cu deficit de forță de muncă la nivel local.
- Furnizarea de măsuri individualizate de îndrumare și sprijin în desfășurarea procesului de formare profesională
- Promovați formarea în ceea ce privește competențele-cheie de angajare, cum ar fi competențele digitale și competențele transversale, pentru a face față procesului continuu de schimbare și transformare a întreprinderilor
- Încurajați cooperarea și colaborarea în parteneriate multiagent cu angajatorii și alte instituții publice și private pentru a sprijini în mod eficient formarea și accesul la angajare al UTC
- Îmbunătățiți abordările de învățare la locul de muncă, cum ar fi programele de plasare la locul de muncă sau de formare la locul de muncă

- Sprijin holistic, individualizat și integral pentru LTU, deoarece măsurile izolate, cum ar fi doar formarea, s-au dovedit a nu fi eficiente.

Șomajul pe termen lung afectează o varietate de persoane, deoarece componența grupurilor de șomeri pe termen lung este foarte eterogenă. Această diversitate de situații necesită un sprijin adaptat la nevoile fiecărei persoane. Experiența proiectului sugerează că sunt necesare abordări de sprijin intensiv, cuprinzător și individualizat pentru a ajuta în mod eficient șomerii de lungă durată să dobândească noi competențe care să le îmbunătățească capacitatea de inserție profesională.

### 3. PERSOANE ÎN ÎNCHISOARE CU PEDEPSE UȘOARE

În România, grupul țintă principal a fost reprezentat de persoanele aflate în închisoare cu pedepse ușoare.

**Problemă/Nevoie:** Populația încarcerată din România și din alte țări se confruntă cu diverse provocări legate de educația și de tranziția lor înapoi în societate după eliberare. Persoanele încarcerate reprezintă adesea un grup insuficient cercetat și este nevoie de abordări eficiente de învățare a adulților pentru a sprijini cu succes reintegrarea lor în societate. Printre provocările cheie se numără:

**Oportunități limitate de educație:** Multe persoane încarcerate pot avea un acces limitat la educație și formare profesională în timpul perioadei de detenție, ceea ce duce la lacune în ceea ce privește cunoștințele și competențele lor.

**Experiență slabă în domeniul IT:** experiența anterioară a deținuților în domeniul IT poate fi slabă, ceea ce face dificilă adaptarea lor la lumea digitală și la tehnologiile moderne după eliberare.

**Relevanță și motivație:** Pentru a implica și a sprijini în mod eficient cursanții deținuți, educația și formarea oferite ar trebui să fie relevante pentru nevoile și obiectivele lor, iar aceștia trebuie să fie motivați intern să învețe.

**Tranziția către libertate:** Deținuții care trec la noi roluri ca persoane libere se confruntă cu provocări unice în ceea ce privește adaptarea la societate, găsirea unui loc de muncă și reconstruirea vieții lor.

**Soluție:** Pentru a răspunde nevoilor persoanelor încarcerate și pentru a sprijini tranziția acestora înapoi în societate, ar trebui să se pună în aplicare o abordare adaptată și cuprinzătoare a învățării pentru adulți:

**Planuri de învățare individualizate:** Recunoscând faptul că persoanele încarcerate au medii și experiențe diverse, educația și formarea ar trebui să fie personalizate pe baza nevoilor, abilităților și intereselor lor specifice.

**Învățarea prin experiență:** Încorporarea unor activități practice și practice poate ajuta deținuții să învețe prin acțiune și să dobândească competențe relevante care pot fi aplicate după eliberare.

**Relevanța și stabilirea obiectivelor:** Asigurarea faptului că conținutul educațional este relevant pentru situațiile și obiectivele din viața reală ale deținuților poate crește motivația acestora de a învăța. Încurajarea acestora de a-și stabili obiective personale și profesionale va contribui la promovarea unui sentiment de orientare și de scop.

**Integrarea experiențelor anterioare:** Recunoașterea și încorporarea cunoștințelor anterioare și a experiențelor de viață ale participanților în materialele de curs pot îmbunătăți experiența lor de învățare și pot face conceptele mai ușor de relaționat.

Realizări: Punerea în aplicare a unei abordări de învățare a adulților bine concepute și adaptate la nevoile unice ale persoanelor încarcerate poate duce la mai multe rezultate pozitive:

Îmbunătățirea capacității de angajare: Prin oferirea unei formări de competențe relevante și practice, deținuții își pot spori capacitatea de inserție profesională și perspectivele de angajare după eliberare, reducând astfel probabilitatea de recidivă.

Creșterea încrederii în sine: Un mediu de învățare de susținere care recunoaște și valorizează experiențele deținuților poate spori încrederea în sine și sentimentul de autoapreciere a acestora.

Reintegrare reușită: Dotarea deținuților cu aptitudini esențiale de viață și cunoștințe tehnice poate facilita o tranziție mai ușoară în societate și le poate crește șansele de a duce o viață productivă ca persoane libere.

Reducerea recidivei: Furnizarea unei educații și a unei formări semnificative în timpul detenției poate contribui la reducerea ratelor de recidivă, în beneficiul atât al indivizilor, cât și al societății.

Învățători împuterniciți: Punerea accentului pe motivația internă și pe asumarea responsabilității în ceea ce privește parcursul lor de învățare îi poate împuternici pe deținuți să se ocupe de dezvoltarea lor personală și profesională, îndreptându-i pe o cale pozitivă pentru viitor.

Realizări: Punerea în aplicare a unei abordări de învățare a adulților bine concepute și adaptate la nevoile unice ale persoanelor încarcerate poate duce la mai multe rezultate pozitive:

Îmbunătățirea capacității de angajare: Prin oferirea unei formări de competențe relevante și practice, deținuții își pot spori capacitatea de inserție profesională și perspectivele de angajare după eliberare, reducând astfel probabilitatea de recidivă.

Creșterea încrederii în sine: Un mediu de învățare de susținere care recunoaște și valorizează experiențele deținuților poate spori încrederea în sine și sentimentul de autoapreciere a acestora.

Reintegrare reușită: Dotarea deținuților cu aptitudini esențiale de viață și cunoștințe tehnice poate facilita o tranziție mai ușoară în societate și le poate crește șansele de a duce o viață productivă ca persoane libere.











Reducerea recidivei: Furnizarea unei educații și a unei formări semnificative în timpul detenției poate contribui la reducerea ratelor de recidivă, în beneficiul atât al indivizilor, cât și al societății.

Învățători împuterniciți: Punerea accentului pe motivația internă și pe asumarea responsabilității în ceea ce privește parcursul lor de învățare le poate da deținuților posibilitatea de a se ocupa de dezvoltarea lor personală și profesională, îndreptându-i pe o cale pozitivă pentru viitor.

*Recomandări care vor ajuta la dobândirea de noi competențe care să contribuie la o incluziune socială deplină*

Abordarea deținuților în România, și probabil și în alte părți, pare a fi un sector insuficient cercetat, după cum sugerează diverse articole de cercetare : <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1748895807072476>

Înainte de a începe munca în IO1 și IO2, ne-am gândit care dintre cunoștințele actuale despre învățarea adulților ar fi mai bune și am pornit de la următoarele principii de bază (descrise în detaliu la <https://www.wgu.edu/blog/adult-learning-theories-principles2004.html#openSubscriberModal>):

- |     |   |   |
|-----|---|---|
| 1.  | Adulții se autodirecționează                  |  |
| 2.  | Adulții învață prin practică                  |  |
| 3.  | Adulții își doresc relevanță                  |  |
| 4.  | Adulții utilizează experiența                 |  |
| 5.  | Adulții procesează cu simțurile lor           |  |
| 6.  | Adulții apreciază repetiția                   |  |
| 7.  | Adulții își ghidează propria dezvoltare       |  |
| 8.  | Adulții prosperă prin stabilirea obiectivelor |  |
| 9.  | Adulții învață altfel decât copiii            |  |
| 10. | Adulții au nevoie de implicare                |  |

Am presupus că deținuții sunt persoane cu abilități psihofizice normale, astfel încât teoriile de învățare pentru adulți ar trebui să funcționeze. Dintre toate cele zece principii, cel mai important ar trebui să fie numărul 10 (O tendință de a fi motivat intern; mai degrabă decât extern) combinat cu dorința de a învăța atunci când se face tranziția către noi roluri (de la prizonier la om liber). Principiul cel mai dificil este numărul 4, deoarece toți vor avea tendința de a folosi experiența lor anterioară în domeniul IT care este slabă. Așadar, fiecare descriere a materialelor de curs ar trebui să se refere cumva la cunoștințele anterioare și la experiențele de viață ale participanților.

În general, concentrarea pe nevoile unice și pe principiile de învățare ale adulților, în special pe Principiul 10 (motivația internă) și recunoașterea experiențelor lor anterioare, poate fi utilă în sprijinirea educației și a reintegrării populației încarcerate. În acest fel, societatea poate contribui la ruperea ciclului de încarcerare și poate promova o schimbare pozitivă pentru persoanele care caută o a doua șansă.

#### 4. PERSOANELE CU HANDICAP

**Problemă/Necesitate:** Persoanele cu dizabilități se confruntă cu o serie de obstacole atunci când vine vorba de piața muncii: accesul la educație și formare profesională, prejudecăți legate de dizabilități, discriminare și diferite niveluri de protecție în legislația muncii.

**Soluție:** Ocuparea forței de muncă și reabilitarea profesională reprezintă dreptul unei persoane cu handicap la servicii individuale în măsura, în modul și pe durata definite în planul de reabilitare. Reabilitarea profesională include serviciile care sunt furnizate cu scopul de a pregăti o persoană cu handicap pentru un loc de muncă adecvat, de a obține un loc de muncă, de a păstra un loc de muncă și de a avansa sau de a schimba cariera sa profesională. Tipurile de servicii de reabilitare a ocupării forței de muncă pot include (printre altele): monitorizare și asistență profesională în formare și educație.

**Realizări:** În ceea ce privește incluziunea în educație în general, strategia națională vizează o abordare atotcuprinzătoare la toate nivelurile de incluziune pentru persoanele cu dizabilități, care include un număr mare de elemente de incluziune care pot fi descrise ca fiind "asigurarea egalității de șanse pentru înscrierea în toate programele educaționale și promovarea unei mai mari incluziuni a persoanelor cu dizabilități în formele obișnuite de educație și formare". Cu toate acestea, la vârsta adultă și în special



după 26 de ani, incluziunea în formarea profesională este mai redusă. În acești termeni, instituțiile și programele de incluziune funcționează și ar trebui să funcționeze ca un mediator în cadrul procesului de planificare individuală prin intermediul programelor de reabilitare și să promoveze incluziunea în programele de educație și formare profesională și de formare profesională continuă.

*Recomandări care vor ajuta la dobândirea de noi competențe care să contribuie la o incluziune socială deplină*

Unul dintre programele menite să asigure incluziunea socială este așa-numitele "programe de incluziune socială", care includ persoanele cu dizabilități cu statut actual de șomaj. Deoarece aceasta este o formă de handicap care nu este permanentă, programele precum abordarea VICTORUPESI reprezintă o parte importantă pentru a construi și extinde competențele soft și hard existente, pentru a găsi soluții pentru a se înscrie într-un program CVET sau VET, pentru a reintra în procesul de reabilitare sau pentru a găsi o poziție adecvată pe piața muncii. Atât programele de incluziune socială, cât și procesele de reabilitare profesională includ opțiuni de reconversie profesională și de formare profesională, însă sunt necesare eforturi mai ample de sensibilizare a angajatorilor pentru ca aceștia să fie mai sensibili la angajarea persoanelor cu handicap pe scară mai largă. Era digitală s-a integrat în mod inevitabil în toate domeniile de învățare, de muncă și de servicii, în cadrul cărora astfel de programe de formare ar fi necesare pentru ca în viitor să se realizeze o participare deplină în societate, din cauza amenințării crescânde a decalajului digital și a excluziunii digitale. Integrarea competențelor digitale trebuie să fie conectată la situația reală a fiecărei persoane pentru ca aceasta să navigheze în mod autonom prin serviciile nou dezvoltate și/sau digitalizate care o ajută să se integreze mai bine în societate în cadrul activităților profesionale, de sănătate și de petrecere a timpului liber.

## 5. FEMEI CU DIAGNOSTICUL DE SINDROM ASPERGER

TG1 din Italia include femei cu diagnostic de autism înalt funcțional și Asperger.

**Problemă/Nevoie:** Femeile cu autism înalt funcțional și alte dizabilități intelectuale se confruntă cu o dublă discriminare din cauza sexului și a dizabilității lor. Ele au experimentat adesea suferința și excluderea pe tot parcursul vieții lor. Este necesar ca recrutorii și facilitatorii să fie instruiți în mod adecvat cu privire la acest grup țintă specific și la modul de abordare și de sprijinire a acestora.

**Soluție:** Recrutarea joacă un rol crucial în stabilirea bazelor pentru o implementare eficientă. Este necesar să se selecteze un grup țintă omogen și să se creeze un mediu sigur în care fiecare participant să se simtă confortabil în a-și împărtăși gândurile și întrebările și în a dobândi noi competențe. Pentru a răspunde nevoilor specifice ale femeilor cu autism înalt funcțional și diagnosticul Asperger, recrutorii și facilitatorii ar trebui să beneficieze de o formare care să îi echipeze cu cunoștințe și înțelegere a provocărilor unice cu care se confruntă acest grup. De asemenea, este necesar să le susțină și să le ajute pe participante de-a lungul traseului de formare. Acest lucru este legat de o mulțime de detalii în planificarea formării (cum ar fi spațiul fizic, instrumentele disponibile, zilele și orele de curs...), dar mai presus de toate, rezultatul bun al formării se datorează formatorilor și facilitatorilor, care trebuie să creeze mediul potrivit și să găsească cheia de abordare a fiecărei persoane din clasă.

**Realizări:** Prin oferirea unei formări și a unui sprijin adecvat, recrutorii și facilitatorii pot face o diferență semnificativă în viețile femeilor cu autism înalt funcțional și cu diagnosticul Asperger. În general, realizările se învârt în jurul creării unui mediu de susținere, abordării nevoilor specifice și

responsabilizării femeilor cu autism înalt funcțional și diagnostic Asperger. Prin recunoașterea și acomodarea provocărilor lor unice, recrutorii și facilitatorii pot contribui la dezvoltarea lor personală și profesională, eliminând în cele din urmă barierele și reducând discriminarea.

*Recomandări care vor ajuta la dobândirea de noi competențe care să contribuie la o incluziune socială deplină*

- Creșterea gradului de incluziune: Recrutarea unui grup ținută omogen și crearea unui mediu sigur și favorabil încurajează incluziunea. Participanții se pot simți valorizați și respectați, ceea ce favorizează participarea activă și implicarea lor în programul de formare.
- Rezultate îmbunătățite ale învățării: Cu formatori și facilitatori care înțeleg cum să abordeze fiecare individ în clasă, experiența de învățare poate fi adaptată pentru a răspunde nevoilor specifice ale femeilor cu autism înalt funcțional și diagnostic Asperger. Această abordare personalizată poate duce la îmbunătățirea rezultatelor învățării și a dobândirii de abilități.
- Responsabilizare și încredere în sine: Un program de formare bine conceput, susținut de formatori și facilitatori competenți, poate împuternici femeile cu autism înalt funcțional și diagnostic Asperger. Prin oferirea unui spațiu sigur de exprimare și prin abordarea provocărilor lor unice, participantele pot dezvolta o mai mare încredere în sine și încredere în abilitățile lor.
- Abilități îmbunătățite: Prin formare și sprijin specific, femeile cu autism înalt funcțional și diagnosticul Asperger pot dobândi noi competențe care să le îmbunătățească capacitatea de angajare. Acest lucru poate duce la creșterea oportunităților de angajare semnificativă și la o mai mare independență în viața lor.

În general, realizările se învârt în jurul creării unui mediu de susținere, abordării nevoilor specifice și responsabilizării femeilor cu autism înalt funcțional și diagnostic Asperger. Prin recunoașterea și acomodarea provocărilor lor unice, recrutorii și facilitatorii pot contribui la dezvoltarea lor personală și profesională, eliminând în cele din urmă barierele și reducând discriminarea.

## 6. FEMEILE DIN MEDIUL RURAL

**Problemă/Necesitate:** Femeile din mediul rural se confruntă cu dificultăți în a participa la cursuri de formare (profesională) din cauza responsabilităților lor zilnice, cum ar fi treburile casnice, munca agricolă sau îngrijirea membrilor familiei. Prin urmare, pot apărea dificultăți în gestionarea duratei și intensității programelor de formare profesională în paralel cu aceste responsabilități.

**Soluție:** Ajustați durata și programul programelor de formare profesională pentru a corespunde nevoilor și disponibilităților femeilor din mediul rural. Aceasta ar putea include repartizarea sesiunilor de formare pe perioade mai scurte sau mai lungi și reducerea numărului de ore de activitate pe zi.

**Realizări:** Prin ajustarea duratei și a programului de formare profesională, femeile din mediul rural pot participa mai ușor la programele de formare profesională, ceea ce duce la creșterea competențelor și cunoștințelor. Acest lucru poate, la rândul său, să le îmbunătățească încrederea și bunăstarea generală și să le sporească capacitatea de angajare și potențialul de venit. În plus, această soluție poate contribui la reducerea diferențelor de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și oportunitățile economice în zonele rurale.

**Problemă/Necesitate:** Femeile din zonele rurale se pot confrunta cu un acces limitat la internet și la tehnologie, inclusiv cu lipsa unui internet fiabil, cu o infrastructură tehnologică inadecvată, cu un semnal slab și cu un acces mai redus la echipamente, cum ar fi calculatoare sau smartphone-uri. Având în vedere prevalența tot mai mare a tehnologiei digitale la locul de muncă, lipsa accesului la tehnologie poate împiedica capacitatea femeilor din mediul rural de a participa pe deplin pe piața muncii. De asemenea, le poate limita capacitatea de a accesa resurse de formare online și de a intra în contact cu potențiali angajatori sau mentori prin intermediul platformelor digitale.

**Soluție:** Accesul la internet și la tehnologie este esențial pentru dezvoltarea profesională a femeilor din zonele rurale. Abordarea problemei accesului limitat în zonele rurale necesită implementarea unor îmbunătățiri ale infrastructurii, cum ar fi extinderea accesului la internet și consolidarea semnalelor. Acest lucru poate fi realizat prin cooperarea dintre administrațiile locale, organizațiile neguvernamentale și companiile private. În plus, furnizarea de cursuri de formare privind utilizarea tehnologiei și a echipamentelor poate ajuta femeile din mediul rural să utilizeze pe deplin resursele de care dispun.

**Realizări:** Îmbunătățirea accesului la internet și la tehnologie este esențială pentru a elimina barierele care împiedică femeile din mediul rural să aibă acces la formare profesională, oportunități de angajare și antreprenoriat. Furnizând instrumentele și infrastructura necesare, le putem da femeilor din mediul rural posibilitatea de a se ocupa de dezvoltarea lor profesională și de a contribui la creșterea economică a comunităților lor.

**Problemă/Nevoie:** Femeile din zonele rurale se confruntă cu dificultăți în ceea ce privește accesul la formare profesională și la experiența profesională, inițierea propriilor afaceri și obținerea de îndrumare și sprijin în dezvoltarea carierei lor.

**Soluție:** Asigurarea accesului la programe de educație și formare profesională concepute special pentru nevoile lor și disponibile la nivel local, la ucenicie și stagii, la oportunități de mentorat și de creare de rețele poate ajuta femeile din mediul rural să depășească aceste provocări și să dobândească o formare profesională practică valoroasă, experiență de lucru, precum și îndrumare și sprijin pentru dezvoltarea carierei lor.

**Realizări:** Prin oferirea de ucenicii și stagii, femeile din mediul rural pot dobândi o formare profesională practică și experiență de lucru, ceea ce le poate spori capacitatea de angajare și le poate ajuta să își deschidă propriile afaceri. Oportunitățile de mentorat și de creare de rețele pot oferi femeilor din mediul rural sprijin și îndrumare, le pot pune în legătură cu potențiali angajatori și le pot extinde rețelele profesionale..

## Sfaturi pentru performanță - Recomandări pentru proiecte sau inițiative viitoare

Iată câteva recomandări pentru proiecte sau inițiative viitoare care vizează grupuri și obiective similare:

- 1. Implicarea grupului țintă în planificarea și punerea în aplicare a proiectului** pentru a se asigura că nevoile lor sunt satisfăcute și că aceștia își însușesc proiectul
- 2. Utilizați o abordare participativă pentru a implica toate părțile interesate**, cum ar fi întreprinderile locale, instituțiile de învățământ și agențiile guvernamentale, în planificarea și implementarea proiectului

3. **Dezvoltarea de parteneriate cu organizațiile locale**, cum ar fi organizațiile comunitare, organizațiile neguvernamentale și întreprinderile locale, pentru a valorifica resursele și expertiza acestora și pentru a se asigura că proiectul este durabil
4. **Utilizați o abordare holistică care abordează multiplele bariere cu care se confruntă grupul țintă**, inclusiv barierele sociale, economice și culturale
5. **Oferiți un sprijin puternic grupului țintă**, inclusiv formare profesională, sprijin emoțional, precum și coaching și mentorat
6. **Utilizarea tehnologiilor digitale** pentru a spori eficiența implementării proiectului și pentru a facilita accesul la formare și sprijin pentru grupul țintă
7. **Efectuarea de monitorizări și evaluări periodice** pentru a măsura eficacitatea implementării proiectului, pentru a identifica domeniile de îmbunătățire și pentru a asigura durabilitatea acestuia
8. **Consolidarea capacităților în rândul părților interesate** la nivel local, inclusiv a formatorilor, a mentorilor și a personalului de sprijin, pentru a se asigura că proiectul este durabil și poate fi reprodus în alte contexte
9. **Împărtășirea celor mai bune practici și a lecțiilor învățate din proiect** cu alte organizații și părți interesate pentru a promova reproducerea și extinderea intervențiilor de succes
10. **Elaborarea unui plan de sustenabilitate** care să prezinte măsurile necesare pentru a asigura succesul continuu al proiectului după încheierea perioadei de finanțare

## Capitolul II - Recomandări pentru alte instituții și practicieni

### **☑ pentru furnizorii de educație pentru adulți cu privire la modul de aplicare a noii metodologii**

Etapele pe care orice organizație ar trebui să le ia în considerare atunci când intenționează să aplice pentru acest program - orientări pentru transferabilitatea și adoptarea de abordări, instrumente și procese:

1. Efectuați o evaluare a nevoilor: Evaluați nevoile și cerințele specifice ale publicului țintă pentru a determina modul în care noua metodologie poate fi aplicată în mod eficient.
2. Personalizați abordarea: Adaptați metodologia pentru a o alinia la resursele, capacitățile și obiectivele existente ale furnizorului de educație pentru adulți.
3. Planificați implementarea: Elaborați un plan de implementare cuprinzător care să prezinte etapele, termenii și resursele necesare pentru a aplica cu succes noua metodologie.
4. Instruiți personalul și instructorii: Oferiți oportunități de formare și de dezvoltare profesională pentru a vă asigura că personalul și instructorii sunt dotați cu cunoștințele și competențele necesare pentru a aplica în mod eficient noua metodologie.
5. Monitorizați și evaluați progresul: Stabiliți mecanisme de monitorizare și evaluare a aplicării noii metodologii, colectând feedback de la participanți și efectuând ajustări, după caz, pentru a spori eficacitatea acesteia.

## Recomandări suplimentare

Adaptarea metodologiei VICTORUPSI la alte organizații.

### SUEDIA - FEMEI IMIGRANTE

#### 1. Crearea de parteneriate strategice: Angajarea cu angajatorii locali"

Dezvoltați parteneriate și bune relații cu multe companii și furnizori de locuri de muncă din regiunea dumneavoastră. Acest lucru evidențiază necesitatea de a stabili colaborări pentru a facilita integrarea grupului țintă pe piața muncii.

#### 2. Promovarea angajamentului angajatorilor: Conectarea grupului țintă și a angajatorilor

Invitați-i pe aceștia la evenimentele dvs. pentru a-i familiariza cu grupul țintă. Acest lucru se concentrează pe strategia de a invita companii și furnizori de locuri de muncă la evenimente și evidențiază importanța stabilirii de conexiuni și înțelegere între potențialii angajatori și grupul țintă.

#### 3. Evaluarea nevoilor prin dialog: Identificarea cerințelor privind locurile de muncă

Creați un context de discuție cu angajatorii pentru a afla ce solicită locul de muncă, competențele necesare și ce fel de angajați caută, astfel încât să știți ce competențe ar trebui să dezvolte grupul dvs. țintă. Este esențial să înțelegeți nevoile angajatorului și să adaptați formarea în consecință.

#### 4. Pregătirea și certificarea competențelor: Reducerea decalajelor de competențe

Aceasta pune accentul pe procesul de pregătire a grupurilor țintă cu competențele necesare pe baza cererilor de locuri de muncă. Pregătiți grupul țintă cu aceste competențe, fie în cadrul organizației dvs., fie trimiteți-l la alte centre acreditate pentru a-i oferi o certificare în profesia în care există cererea de locuri de muncă.

#### 5. Pregătirea emoțională: Integrarea cercurilor de coaching

Pregătiți grupul dumneavoastră țintă din punct de vedere emoțional folosind Cercurile de coaching. Este esențial să aveți în vedere abordarea aspectelor emoționale pentru a asigura integrarea cu succes la locul de muncă.

#### 6. Dezvoltarea abilităților tehnice: Utilizarea modulelor VICTORUPESI

Oferiți formare pentru dezvoltarea competențelor tehnice utilizând modulele de formare VICTORUPESI, dacă este necesar.

#### 7. Sprijin pe termen lung: Facilitarea integrării la locul de muncă

În cazul în care o persoană din grupul dumneavoastră țintă este angajată, urmăriți situația timp de cel puțin șase luni și încercați să facilitați procesul în cazul în care apar neînțelegeri. Este nevoie de mai mult timp pentru a se adapta la cultura companiei decât pentru a ști cum se lucrează acolo. Pe măsură ce cunoașteți mai bine cultura persoanei pe care ați trimis-o, vă este mai ușor să facilitați acest proces și să jucați și un rol de mediator cultural, pentru a vă asigura că persoana respectivă se simte valoroasă la locul de muncă.

### SPANIA - ȘOMERI PE TERMEN LUNG

#### 1. Adaptarea pentru succes: Adaptarea programului VICTORUPESI

Acest lucru subliniază importanța adaptării programului VICTORUPESI pentru a răspunde nevoilor specifice ale utilizatorilor. Aceasta subliniază necesitatea personalizării pentru o implementare eficientă și rezultate pozitive.

## **2. Configurația optimă a grupului: Sporirea eficacității**

Eficacitatea și rezultatele pozitive ale metodologiei implementate depind de factori precum omogenitatea în configurația grupului de participanți în ceea ce privește profilurile personale și profesionale (vârstă, sex, nivel de educație și calificare, profiluri profesionale și experiență anterioară)

Această omogenitate în profilul participanților este foarte convenabilă pentru a crea un mediu de învățare încrezător.

## **3. Flexibilitate pentru o învățare adaptată: Adresarea unor grupuri țintă diverse**

Acest lucru evidențiază importanța flexibilității pentru a adapta procesul de învățare la nevoile specifice ale fiecărui grup țintă, pentru a adapta nivelul de complexitate și decizia privind subiectele de formare, modul de lucru pe aceste subiecte cu participanții, dinamica de lucru și activitățile de sprijin pentru a implementa.

# **ROMÂNIA - PERSOANE AFLATE ÎN ÎNCHISOARE CU PEDEPSE UȘOARE**

## **1. Înțelegerea nevoilor grupului țintă: Personalizarea abordării**

Subliniază faptul că diferite grupuri pot necesita abordări diferite pentru a asigura succesul. Primul pas în aplicarea metodologiei noastre ar fi evaluarea nevoilor grupurilor-țintă. De exemplu, în cazul nostru, abordarea persoanelor încarcerate, care este normală din punct de vedere psihologic, ar trebui să se facă folosind principiile educației adulților. În alte cazuri, cum ar fi grupul țintă italian, abordarea ar trebui să se facă folosind principiile de comunicare și educație pentru persoanele cu autism și sindromul Asperger. În opinia noastră, înțelegerea grupului țintă este cheia succesului.

## **2. Abilitarea cursanților adulți: Motivație și obiective realizabile**

Teoriile educației adulților ne învață că adulții își ghidează propria dezvoltare. Munca de motivare a oamenilor și stabilirea unor obiective realizabile ar trebui să fie cheia succesului.

## **3. Metodologie adaptabilă: Un șablon pentru situații din viața reală**

Acest lucru evidențiază versatilitatea metodologiei VICTORUPESI ca model pentru diferite grupuri țintă. Aceasta sugerează că, deși ar putea fi necesară o anumită adaptare, metodologia poate fi aplicată la diferite grupuri cu diferite grade de intervenție. Metodologia proiectului VICTORUPESI este concepută ca un șablon pentru a acoperi cât mai multe situații posibile din viața reală. Furnizorii și practicienii din domeniul educației adulților o pot utiliza cu alte grupuri țintă din zona lor. Șablonul necesită cel puțin un minim de adaptare, de exemplu, pentru persoanele adulte defavorizate, dar este necesară o intervenție mai mare pentru alte categorii, cum ar fi persoanele surde.

## **4. Rolul instructorului și competențele transversale: Un impact pozitiv**

Pe lângă competențele IT, instructorul ar trebui să aibă, de asemenea, competențe transversale solide. Personalitatea unui instructor ar putea avea un impact pozitiv profund asupra deținuților, dacă aceștia îl vor pe acesta ca model de urmat

(Recomandăm următorul document ca un ghid pentru competențele necesare ale profesorului:  
<https://lincs.ed.gov/publications/te/competencies.pdf>)

### **5. Abordarea excluziunii sociale locale: Furnizarea unui sprijin competent**

De asemenea, profesorul ar trebui să cunoască problemele locale de excluziune socială, deoarece studenții ar putea pune întrebări care nu fac parte din domeniul de aplicare a cursului și trebuie să le ofere răspunsuri competente. În cazul nostru, alienarea rezultată din excluziunea socială poate fi legată de clasa socială, rasa, culoarea pielii, apartenența religioasă, originea etnică, statutul educațional, nivelul de trai, opiniile politice, aspectul și, nu în ultimul rând, de statutul de fost deținut în societate al unei persoane.

## **SLOVENIA - PERSOANE CU HANDICAP**

### **1. Aplicarea metodologiei: Evaluarea adaptabilității în diferite medii de învățare**

Verificați modul în care întregul proces este aplicabil într-un anumit mediu de învățare și/sau de lucru - Orice organizație care aplică metodologia și resursele dezvoltate în cadrul formării VICTORUPESI trebuie să verifice în primul rând modul în care întregul proces este aplicabil în mediul lor de învățare și/sau de lucru.

### **2. Deblocarea potențialului: Adaptarea VICTORUPESI pentru educația și formarea adulților**

Sectorul educației adulților are o varietate de opțiuni pentru a adopta materiale în funcție de accentul lor de lucru și de mediile de învățare. Sectorul educației adulților din Slovenia oferă o varietate de învățare non-formală, iar formarea oficială, care conduce la certificare, este oferită de unele dintre acestea - funcționând ca puncte de formare pentru învățământul primar și mediatori în cadrul unor programe naționale de învățare prin calificare. Prin urmare, metodologia este adaptabilă unei varietăți de grupuri țintă (adulți cu competențe reduse, migranți, cursanți adulți în vârstă etc.).

### **3. Formare incluzivă: Abordarea diverselor grupuri-țintă cu VICTORUPESI**

Această diversitate în cadrul sectorului educației adulților permite ca metodologia VICTORUPESI să fie adaptabilă la diferite grupuri țintă. Printre acestea se numără adulții cu aptitudini scăzute, migranții, cursanții adulți mai în vârstă și nu numai. Metodologia este concepută pentru a se adapta la nevoile și cerințele specifice ale acestor grupuri diverse, asigurându-se că poate răspunde în mod eficient obiectivelor lor de învățare și îi ajută să dobândească competențele necesare pentru dezvoltarea personală și profesională.

### **4. Împuternicirea prin competențe: Beneficii pentru furnizorii de servicii de ocupare a forței de muncă și reabilitare**

Astfel de programe sunt foarte benefice în cadrul furnizorilor de servicii de ocupare a forței de muncă și de reabilitare profesională și al furnizorilor de programe de incluziune socială, deoarece activitatea cu grupul țintă include elemente de sprijin între egali, muncă de grup, motivare și obținerea de competențe care sunt în concordanță cu schimbările și provocările societății.

### **5. Motivația contează: O abordare participativă pentru susținerea angajamentului**

O abordare participativă pentru stabilirea ritmului de învățare și ajungerea la un acord cu privire la proces este vitală pentru a menține la un nivel ridicat factorii motivaționali.

### Câteva observații în contextul celorlalte categorii de grupuri țintă în funcție de situația din Slovenia

O astfel de formare nu este oferită în cadrul sistemului oficial de învățământ, deoarece în țară este pusă în practică abordarea all-inclusive. Chestiunea învățământului profesional este, de asemenea, stabilită prin Legea privind orientarea copiilor cu nevoi speciale include și copiii, minorii și tinerii adulți cu nevoi speciale și, în mod excepțional, adulții cu vârsta de peste 21 de ani și până la 26 de ani inclusiv, care își continuă educația în programe vocaționale și profesionale adaptate cu același standard educațional și învățământul profesional cu un standard educațional echivalent și un program special de reabilitare, precum și persoanele de aceeași vârstă cu cele menționate, care pot fi înscrise în programul de educație și formare pentru adulți, care face parte dintr-un program special pentru copii cu dizabilități intelectuale moderate, severe și grave (aceștia sunt copii cu dizabilități intelectuale, copii nevăzători și parțial văzători sau copii cu funcții vizuale deficitare, copii surzi și cu deficiențe de auz, copii cu tulburări de vorbire și de limbaj, copii cu handicap fizic, copii bolnavi pe termen lung, copii cu dificultăți de învățare, cu autism, cu tulburări emoționale și de comportament care necesită programe de educație prin exerciții fizice personalizate cu asistență profesională suplimentară sau programe de educație adaptate și programe de educație sau programe de educație specială) (Zavod Republike Slovenije za šolstvo. (2020). Sursa: <https://www.zrss.si/o-nas/usmerjanje-otrok-s-pp>). Prin urmare, o astfel de formare este foarte utilă în cadrul proceselor de reabilitare menționate mai sus, deoarece programul permite evaluarea aptitudinilor profesionale și adaptarea la provocările pieței muncii.

În loc de o concluzie:

- Dincolo de școlarizarea oficială: Educația vocațională pentru nevoi speciale și asigurarea egalității de șanse
- Reducerea decalajelor: Integrarea persoanelor cu nevoi speciale pe piața muncii

## ITALIA - FEMEI CU DIAGNOSTICUL SINDROM ASPERGER

### 1. Flexibilitatea în acțiune: Adaptarea formării la oameni și context

Cea mai importantă recomandare este: "adaptați formarea la oameni și la context". Metodologia VICTORUPESI este cu adevărat flexibilă, deoarece a fost dezvoltată pentru a fi utilizată pentru a sprijini diferite grupuri țintă dezavantajate. Prin urmare, nu este doar posibil, ci și esențial, să se dezvolte programul concentrându-se pe o anumită țintă și după ce s-a acumulat suficientă cunoaștere și experiență în acest sens. Acest lucru evidențiază necesitatea de a înțelege ce este transferabil la noua țintă și, apoi, cum să se facă transferul. Acest lucru este posibil numai dacă cel care concepe formarea este conștient de nevoile specifice ale țintei și dacă are cunoștințe și experiență adecvate cu privire la aceasta.

### 2. Focalizare pe țintă: Adaptarea programului de formare VICTORUPESI la obiective specifice

Fiecare organizație trebuie să se concentreze pe anumite aspecte ale traseului de formare, în funcție de ținta specifică și de contextul de învățare.

Cine este ținta cursului de formare? Care este obiectivul? Cărui mediu de lucru se vor adresa sau pentru care vor fi pregătiți participanții?3. Continuous Support: Facilitators as Teachers and Mentors

Un alt aspect important este faptul că participanții au nevoie de sprijin continuu pe parcursul tuturor fazelor de implementare. Facilitatorii/formatorii nu sunt doar profesori, ci și mentori. Rolul lor depășește



cu mult transferul de noțiuni și include o relație personală cu participantul, oferind îndrumare și sprijin permanent.

#### **4. Abordare personalizată: Promovarea unei experiențe de învățare de la unul la unul**

În Italia, a fost necesară o adaptare atentă a programului și a abordării la o țintă foarte specifică, pentru a oferi participanților cea mai bună experiență. Adaptarea este esențială în punerea în aplicare a programului de formare VICTORUPESI, care este cu adevărat flexibil pentru a fi utilizat în sprijinul diferitelor tipuri de beneficiari.

Cu toate acestea, facilitatorii au trebuit să își adapteze abordarea și stilul de formare nu numai la un obiectiv general, ci și la fiecare participant în parte, deoarece acest grup țintă are nevoie de o abordare individuală mai mult decât alte grupuri.

## **SERBIA - FEMEILE DIN MEDIUL RURAL**

### **1. Înțelegerea nevoilor de formare profesională: Efectuarea unei evaluări cuprinzătoare**

Efectuați o evaluare completă pentru a înțelege nevoile și aspirațiile specifice ale femeilor din zonele rurale în materie de formare profesională. Luați în considerare factori cum ar fi abilitățile lor existente, cerințele industriei locale și provocările sau circumstanțele unice cu care se pot confrunta. Acest lucru evidențiază importanța abordării nevoilor și a elaborării de programe adaptate femeilor din zonele rurale care se concentrează pe furnizarea de formare în domenii cu cerere ridicată, inclusiv competențe IT.

### **2. Flexibilitate pentru succes: Proiectarea unor programe de formare accesibile**

Proiectați și dezvoltați programe de formare profesională flexibile din punct de vedere al momentului, locației și duratei pentru a se adapta la responsabilitățile și constrângerile cu care se confruntă femeile din zonele rurale, cum ar fi îngrijirea și sarcinile agricole. Se pune accentul pe crearea accesibilității prin asigurarea faptului că formarea se încadrează în viețile lor ocupate.

### **3. Îndrumare pentru succes: Stabilirea mentoratului și a modelelor de rol**

Oferiți programe de mentorat și modele de urmat. Acest lucru evidențiază importanța stabilirii unor programe de mentorat care să pună în legătură femeile din zonele rurale cu femei profesioniste de succes în domeniile pe care le doresc. Se subliniază rolul îndrumării, al motivației și al sprijinului în sprijinirea femeilor în parcurgerea traseelor profesionale.

### **4. Construirea de punți: Crearea de oportunități de networking**

Promovați oportunitățile de creare de rețele, cum ar fi evenimentele și forumurile de networking, în cadrul cărora femeile din zonele rurale pot intra în contact unele cu altele, pot împărtăși experiențe și pot construi relații profesionale de sprijin. Acest lucru poate crea un sentiment de comunitate și le poate îmbunătăți accesul la oportunități.

### **5. Calea spre realizare: Furnizarea de consiliere și orientare profesională**

Oferiți consiliere și orientare în carieră prin furnizarea de servicii personalizate de consiliere în carieră pentru a ajuta femeile din zonele rurale să își identifice aptitudinile, interesele și potențialele trasee profesionale. Sprijiniți-le în stabilirea unor obiective realizabile și în elaborarea unor planuri de acțiune realiste.

### **6. Împuternicire prin tehnologie: Abordarea alfabetizării digitale și a accesului**

să recunoască și să reducă decalajul digital prin oferirea de cursuri de alfabetizare digitală și prin asigurarea accesului la tehnologie și la resurse de internet. să le ofere femeilor competențele IT esențiale necesare pe piața muncii de astăzi. Un alt aspect este valorificarea tehnologiei și a metodelor inovatoare de furnizare a formării. Aceasta poate include cursuri online, videoconferințe și alte instrumente de învățare la distanță, pe care furnizorii de educație pentru adulți le pot utiliza pentru a oferi formare, asigurând astfel accesul femeilor din zonele rurale la resurse de formare de înaltă calitate, indiferent de locația lor.

### **7. Parteneriate pentru succes: Colaborarea cu întreprinderile și angajatorii locali**

Stabiliți parteneriate cu întreprinderile și angajatorii locali pentru a alinia programele de formare profesională la nevoile pieței locale a locurilor de muncă. Creați oportunități pentru stagii, ucenicie și plasare la locul de muncă. Acest lucru poate contribui la creșterea probabilității ca femeile din zonele rurale să poată găsi oportunități de angajare după finalizarea formării lor.

### **8. Mediu de învățare incluziv: Abordarea barierelor culturale și sociale**

Acest lucru subliniază importanța recunoașterii și abordării barierelor culturale și sociale care pot împiedica participarea femeilor la formarea profesională. Să pună în aplicare strategii care favorizează un mediu de învățare favorabil și favorabil incluziunii, respectând normele și valorile culturale.

### **9. Îmbunătățirea continuă: Evaluarea și adaptarea metodologiei**

Evaluați în mod continuu eficacitatea și relevanța metodologiei de formare profesională pentru femeile din zonele rurale. Colectați feedback de la participanți și de la părțile interesate pentru a face ajustările necesare, îmbunătățind rezultatele și impactul programului în timp.

### **10. Dezlănțuirea spiritului antreprenorial: Dezvoltarea formării antreprenoriale**

Îmbunătățiți programul de formare profesională VICTORUPESI prin încorporarea unor module care să se ocupe de dezvoltarea competențelor antreprenoriale. Luați în considerare posibilitatea de a oferi un program de formare mai cuprinzător care să ofere sprijin în ceea ce privește planificarea afacerilor, finanțarea și marketingul și care să împuternicească femeile din zonele rurale să își înființeze propriile afaceri sau să se angajeze în activități independente.

Aceste recomandări au ca scop abordarea specificităților și provocărilor cu care se confruntă femeile din zonele rurale. Prin adaptarea programelor de formare profesională la nevoile și circumstanțele acestora, furnizorii de educație pentru adulți pot da femeilor posibilitatea de a urma o carieră satisfăcătoare, de a contribui la economiile locale și de a-și îmbunătăți bunăstarea generală..

## **Capitolul III - Scurte povești de viață și lecții învățate**

În cadrul acestei secțiuni, sunt prezentate studii de cazuri reale, ca experiențe din punerea în aplicare a formării pilot în șase țări și ca mărturii despre activitățile proiectului.

### **Scurte povestiri de viață**

Încurajați de ideea puterii poveștilor, partenerii proiectului au recurs la această formă pentru a transmite atmosfera și rezultatele pilotării trainingului VICTORUPESI. Aceste povești se află în fața dumneavoastră

ca mărturii inspirate ale puterii transformatoare a învățării și ale posibilităților nelimitate care îi așteaptă pe cei care îndrăznesc să îmbrățișeze această călătorie în domeniul VET. Ele au fost colectate și intitulate împreună "Transformarea vieților prin educație profesională: O călătorie de creștere personală", dar fiecare dintre ele aduce impresii dintr-o țară diferită și se concentrează pe un grup țintă diferit, și servesc drept mărturie a puterii învățării și a forței găsite în unitate în diversitate.

### Transformarea vieților prin educație vocațională: O călătorie de creștere personală

☑ Povești care inspiră - mărturii despre activitățile proiectului

Programul pilot din șase țări a oferit o mărturie inspirată a impactului remarcabil pe care educația profesională îl poate avea asupra indivizilor, dându-le posibilitatea de a-și îmbrățișa adevăratul potențial. Aceștia au recunoscut valoarea acestei experiențe de învățare și și-au descoperit deschiderea față de noi experiențe și perspective. Realizând că dezvoltarea personală prosperă prin acceptarea schimbării, noua lor înțelegere i-a propulsat înainte, ajutându-i să navigheze cu reziliență în fața provocărilor viitoare.

## SUEDIA - FEMEI IMIGRANTE

### Navigarea spre noi orizonturi: O călătorie de autodescoverire și creștere pentru femeile migrante ca o cale spre succesul profesional

Programul pilot de formare profesională destinat femeilor migrante le-a oferit acestora competențele, cunoștințele și încrederea necesare pentru a se descurca pe piața muncii din Suedia.

**Puncte-cheie:** În timpul participării la program, participantele au descoperit o nouă înțelegere a abilităților lor, au învățat să își reflecte punctele forte în CV-uri și au primit instrumente pentru a-și evalua competențele..

Un program pilot de formare profesională transformator a fost derulat în Suedia, reunind un grup de femei migrante hotărâte. Această inițiativă a avut ca scop să le ofere competențele, cunoștințele și încrederea necesare pentru a se descurca pe piața muncii suedeză. Prin intermediul unei educații vocaționale dedicate, participantele au pornit într-o călătorie de autodescoverire și responsabilizare, descoperind noi orizonturi și croindu-și propriile căi spre succes. Sub îndrumarea unor formatori calificați și a unor module atent concepute, un grup divers de femei migrante, fiecare cu propriile vise și aspirații, au găsit claritate în obiectivele lor profesionale. Formarea le-a oferit pași concreți, transformându-le ambițiile într-un plan de succes bine definit. Mediul de susținere și educația profesională cuprinzătoare le-au cultivat



Încrederea în sine. În timpul formării pilot, femeile migrante au găsit un spațiu în care descoperirea de sine a fost acceptată, iar cercurile de coaching le-au ajutat să se înțeleagă mai bine pe ele însele. Prin intermediul conversațiilor introspective și al mentoratului, acestea au îndepărtat straturile de îndoială și nesiguranță. Această nouă înțelegere a punctelor lor forte și a valorilor lor le-a propulsat către oportunități de angajare specifice care au rezonat cu sinele lor autentic. În plus, în mijlocul peisajului digital, mulți dintre ei și-au dat seama de importanța LinkedIn. Cu îndrumarea trainingului, au valorificat puterea platformei pentru a se conecta cu potențiali angajatori, pentru a-și extinde rețeaua profesională și pentru a fi la curent cu tendințele din industrie. Pentru mulți dintre ei, conceptul de Personal Branding a apărut ca un instrument pe care îl vor folosi acum pentru a-și crea CV-ul. Cu îndrumarea formatorilor, au învățat să creeze o narațiune unică care să le prezinte în mod convingător abilitățile și experiențele. Iar acum, CV-ul lor reînnoit le reflectă individualitatea, ajutându-i să iasă în evidență pe o piață a muncii competitivă. Astfel, formarea pilotului nu numai că i-a echipat cu competențe tangibile, dar a aprins o scânteie în fiecare dintre ei, propulsându-i spre un viitor mai luminos. Înarmați cu o încredere regăsită, au abordat căutarea unui loc de muncă cu o energie reînnoită și fără să se lase descurajați de provocări și respingeri, știind că succesul le este la îndemână.

Poveștile acestor femei migrante ilustrează puterea unei îndrumări personalizate, a unor rețele de sprijin și a unei determinări de neclintit pentru a reuși, iar experiențele lor servesc drept mărturie a potențialului care se află în fiecare individ, așteptând să fie deblocat prin învățare și împuternicire.

### **Ca mărturii, am notat declarațiile participanților, iar mai jos sunt câteva indicii:**

"Acest curs de formare m-a ajutat să înțeleg mai bine care sunt următorii pași pentru a obține un loc de muncă în Suedia."

"Acum mă simt mai încrezător în continuarea căutării unui loc de muncă"

"Cercurile de coaching m-au ajutat să mă înțeleg mai bine pe mine însumi"

"Brandingul personal este un instrument pe care îl voi folosi acum pentru a-mi crea un CV mai bun".

"Înțeleg acum importanța de a avea un profil LinkedIn în Suedia."

## **SPANIA - ȘOMERI PE TERMEN LUNG**

### **Dezvăluirea potențialului: Abilitarea șomerilor de lungă durată în Spania**



Programul pilot de educație profesională destinat șomerilor pe termen lung a pregătit terenul pentru a găsi o speranță și un scop reînnoit prin această experiență unică de învățare. În general, toți participanții și-au exprimat o opinie foarte pozitivă cu privire la participarea lor la activitățile de formare și coaching.

**Puncte cheie:** În timpul programului, participanții au descoperit o nouă înțelegere a abilităților lor, au învățat să își reflecte punctele forte în CV și au primit instrumente de evaluare a competențelor lor.

În Spania, programul-pilot de educație profesională a fost destinat șomerilor pe termen lung (LTU), oferindu-le acestora o oportunitate de a se dezvolta și de a-și descoperi adevăratul potențial, iar participanții au exprimat un sentiment pozitiv copleșitor cu privire la aceste experiențe de învățare. Ei au descoperit puterea de a reflecta asupra abilităților personale și de a le încorpora în CV-urile lor. Au învățat instrumente valoroase pentru autoevaluarea competențelor, accesarea resurselor și obținerea de informații pentru a-și acredita experiențele profesionale. Aceste noi cunoștințe dobândite le-au dat posibilitatea de a se vinde cu încredere, fiind conștienți de punctele lor forte și de domeniile în care pot fi îmbunătățite. Schimbul de experiențe și exercițiile practice au favorizat o comunitate de susținere, inspirând fiecare individ să depășească provocările și să își stabilească obiective de dezvoltare personală. Schimbul de povești între participanți a creat un mediu de susținere, inspirându-se și motivându-se reciproc pentru a depăși provocările profesionale și personale. Triumfurile lor individuale au servit ca un far pentru întregul grup. Pentru profesorii, mentorii și facilitatorii implicați în program, mărturiile participanților au fost foarte pozitive și îmbucurătoare. Înțelegerea circumstanțelor unice ale fiecărui individ a devenit un aspect esențial în furnizarea de formare personalizată și, recunoscând că metodele standard de formare nu se potrivesc tuturor, au îmbrățișat importanța adaptării conținutului pentru a se potrivi nevoilor fiecărui participant.

Impactul programului s-a extins dincolo de perioada de formare. Deși este nevoie de timp pentru ca rezultatele să se manifeste pe deplin, participanții au exprimat imediat un sentiment de îmbunătățire a stimei de sine, a conștiinței de sine, a motivației și a înțelegerii propriilor puncte forte și puncte slabe. Înarmați cu aceste cunoștințe, aceștia și-au stabilit obiective viitoare de dezvoltare personală, îmbrățișând cu entuziasm noi posibilități.

### Ca mărturii, am notat declarațiile participanților, iar mai jos sunt câteva indicii:



*"Am învățat ce sunt abilitățile personale, cum să le includ în CV-ul meu și care sunt punctele mele forte și punctele slabe."*

**Comentariile formatorilor:** *"...Cunoașterea circumstanțelor personale ale fiecărui participant este un prim pas esențial pentru a concentra conținutul formării dintr-o perspectivă mai individualizată. În spatele fiecărui participant se află o persoană cu nevoi specifice, iar formarea standard nu funcționează."*

### Unii participanți au evidențiat cele mai pozitive lucruri despre cursul de formare:

- ✓ Cum să-mi reflecte abilitățile personale CV-ul meu
- ✓ Instrumente de autoevaluare a competențelor, resurse și informații furnizate și informații pentru acreditarea experienței profesionale.
- ✓ Pentru a mă cunoaște mai bine, pentru a mă vinde mai bine și pentru a ști ce competențe trebuie să îmbunătățesc.
- ✓ Cum să-mi evaluez competențele.

- ✓ Schimbul de experiențe între participanți, exercițiile practice și instrumentele puse la dispoziție.



#### Câteva idei cheie:

- Experiențele individuale ale unor participanți despre cum au depășit dificultățile profesionale sau chiar personale în anumite momente din viața lor au fost foarte inspirate și motivante pentru grup.
- Chiar dacă rezultatele acestui tip de intervenție sunt vizibile pe termen lung, participanții au exprimat un sentiment de îmbunătățire a stimei de sine, a conștiinței de sine, a motivației și a cunoașterii propriei realități, a punctelor forte și a punctelor slabe, ceea ce le va permite să își stabilească obiective viitoare de dezvoltare personală.
- Mărturiile au fost, de asemenea, foarte pozitive și îmbucurătoare pentru profesorii, mentorii și facilitatorii implicați în diferitele ediții ale programului Victorupesi implementat.

## ROMÂNIA - PERSOANE AFLATE ÎN ÎNCHISOARE CU PEDEPSE UȘOARE

### Căi incluzive: Transformarea vieților deținuților prin puterea educației vocaționale

O călătorie remarcabilă s-a desfășurat în cadrul unui program pilot de formare profesională din România, care a eliminat prejudecățile societății și a încurajat speranța pentru cei adesea neglijați - persoanele aflate în închisoare.

Puncte cheie: Participanții din sistemul penitenciar au dat dovadă de o dedicare remarcabilă în timpul programului de formare profesională, dornici să se reintegreze în societate și să ducă o viață împlinită după executarea pedepsei. Proiectul nu numai că le-a conferit competențe valoroase, dar i-a ajutat pe unii dintre ei să își depășească trecutul și să caute noi oportunități.

Pe măsură ce echipa de proiect s-a întâlnit cu aceste persoane și s-a adâncit în descoperirea complexității și nuanțelor poveștii fiecăruia, a descoperit în rândul lor o determinare profundă de a se reintegra în societate și de a-și construi un viitor mai bun. Iată o poveste inspirată de la un membru al echipei de implementare a proiectului pilot din România:

În timpul implementării proiectului, am întâlnit mai multe persoane despre care societatea are prejudecăți: cei din închisoare. De obicei, oamenii liberi îi consideră pe cei din închisoare ca fiind persoane de evitat, deoarece au comis fapte incompatibile cu statutul de om liber. Dar în grupurile noastre de lucru cu deținuții am avut persoane care au ajuns în închisoare nu pentru că au vrut să încalce legea, ci pentru că se aflau în contexte nepotrivite. De exemplu, mai mulți deținuți au fost încarcerați pentru că au provocat accidente rutiere în care au murit chiar cei dragi lor (soții, copii, părinți). Este evident că aceștia nu au vrut să li se întâmple acest lucru și doar un anumit complex de factori a făcut ca acest lucru să se întâmple. Astfel de persoane implicate în proiectul nostru (Pilot 1 și Pilot 2) au fost cele mai serioase, cele mai implicate și cele mai dornice să revină la o viață normală după ce și-au ispășit pedeapsa. Ei au participat activ la lecții, au pus întrebări, au fost atenți la explicații și au făcut conștiincios exercițiile lor.

Mai mulți dintre ei și-au depus dosarele pentru a participa la concursuri de angajare și, potrivit informațiilor noastre, doi au fost angajați. Cunoaștem cazul unui maseur care, în urma unui accident de mașină provocat de el, soția sa a murit, iar fetița sa a fost grav rănită. În ciuda greutăților, a abordat cu determinare programul de formare profesională. A participat la cursurile noastre, s-a implicat foarte mult, iar după ce a fost eliberat, și-a depus actele pentru a participa la concursul de angajare. Folosind informațiile primite în timpul cursului, a reușit să câștige concursul și a obținut un loc de muncă la o clinică medicală. Astfel, am reușit să integrăm social această persoană care, aparent, era exclusă din societate pentru că se afla în închisoare.



### Câteva idei cheie:

- Printre participanții din sistemul penitenciar, echipa a întâlnit persoane ale căror vieți au fost schimbate în mod tragic de circumstanțe neprevăzute. Aceștia nu au avut intenția de a încălca legea, dar s-au aflat în contexte nepotrivite care au dus la încarcerarea lor. De exemplu, unii provocaseră accidente care au dus la pierderea celor dragi.
- În ciuda trecutului lor, acești deținuți s-au dovedit a fi cei mai serioși și mai implicați participanți la programul de educație profesională. Ei au participat la lecții cu cea mai mare dedicare, căutând cunoștințe și abilități care i-ar putea ajuta să-și reconstruiască viața după ce își vor ispăși pedeapsa. Pe tot parcursul cursurilor, aceștia au participat activ, au pus întrebări pertinente și au finalizat cu sârguință exercițiile.
- Pe măsură ce programul a progresat, transformarea deținuților a devenit evidentă. Mai mulți dintre ei au prins curaj să își depună cererile pentru concursurile de angajare. A fost un pas curajos spre reintegrarea în societate și spre a-și lăsa trecutul în urmă. În mod remarcabil, doi dintre ei au reușit să obțină oportunități de angajare, demonstrând că erau capabili să-și reconstruiască viețile.

## **SLOVENIA - PERSOANE CU DIZABILITĂȚI**

**Îmbrățișarea abilităților: O călătorie transformatoare de autodescoperire, împuternicire și dezvoltare personală**



Programul pilot de educație profesională din Slovenia a fost o experiență transformatoare pentru participanți și o



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

dovadă a impactului remarcabil pe care educația profesională îl poate avea asupra persoanelor cu dizabilități.

**Puncte cheie:** În timpul programului pilot, participanții au experimentat schimbări profunde care au depășit așteptările lor inițiale. Ei au descoperit adevărata putere a învățării și modul în care aceasta le poate îmbogăți viața.

Implementarea pilot a avut loc în incinta unității OZARA d.o.o. din orașele Maribor și Murska Sobota. Această inițiativă a fost dedicată sprijinirii persoanelor cu dizabilități, oferindu-le abilități și cunoștințe esențiale pentru creșterea personală și profesională, cu scopul de a le dezvolta și menține abilitățile de muncă, abordând în același timp provocările asociate cu circumstanțele lor unice. Prin intermediul unei comunicări deschise, al unei evaluări personalizate, al unei pregătiri meticuloase și al unor metode de evaluare adaptate, participanții au pornit într-o călătorie transformatoare de autodescoperire și responsabilizare.

Aceștia, poate inițial temători, au îmbrățișat programul cu entuziasm. Și-au dat seama rapid că temerile lor erau nejustificate, iar participarea la ateliere le-a permis să își depășească îndoielile de sine. Încurajați să iasă din zona lor de confort și să se implice pe deplin în procesul de învățare, experiența lor a devenit un catalizator pentru dezvoltarea personală, ceea ce le-a permis să abordeze cu încredere provocările viitoare.

Prin intermediul unei formări atent structurate, participanții și-au îmbunătățit rețelele sociale, și-au realizat potențialul de creștere și au depășit barierele personale. Pe măsură ce programul s-a desfășurat, aceștia au descoperit potențialul vast al instrumentelor de comunicare digitală. Unii, care credeau că sunt competenți în utilizarea zilnică a internetului, și-au dat seama că existau nenumărate aspecte pe care încă nu le exploraseră. Au învățat să caute informații în mod eficient, au descoperit trucuri în comunicarea prin e-mail și au descoperit puterea platformelor de socializare dincolo de utilizarea lor superficială. Alfabetizarea digitală extinsă i-a echipat cu abilitățile de a comunica eficient, de a împărtăși povești vizuale și de a-și adapta mesajul la diferite contexte. Prin intermediul programului, care le-a încurajat reziliența și le-a dat posibilitatea de a-și îmbrățișa abilitățile unice, ei și-au perfecționat abilitățile de ascultare activă, au învățat să își exprime opiniile cu încredere și au dezvoltat strategii eficiente de rezolvare a conflictelor. De asemenea, au dobândit o înțelegere mai profundă a integrării personale în mediul lor social, promovând un sentiment mai puternic de implicare în comunitate. Călătoria de autodescoperire și responsabilizare i-a echipat cu instrumentele necesare pentru a prospera în eforturile lor personale și profesionale și a demonstrat importanța educației profesionale incluzive, permițând indivizilor să își deblocheze adevăratul potențial. Și, mai presus de toate, participanții și-au dat seama de importanța autoperfecționării continue, recunoscând puterea transformării și investiției în ei înșiși.

### **Ca mărturie, am notat declarațiile participanților, iar mai jos sunt câteva indicii:**

*"Mă simt... ca și cum aș fi fost mai retrasă, mai rezervată, am reușit să mă relaxez și să urmăresc obiectivele atelierelor..."*

*"Nu m-am alăturat atelierelor cu teamă, așa că mă așteptam să particip cu succes, și cred că am reușit acest lucru..."*



*"M-am alăturat acestor ateliere cu bucurie; cu toate acestea, simt că sunt foarte merituos, puțin speriat, neîncrezător... Această experiență de atelier mă va ajuta și în viitor..."*

*"Mi-am dat seama că sunt o persoană deschisă."*

*"Am învățat că sunt insuficient de independentă, totuși, mi-am dat seama că unele lucruri sunt ușor de realizat dacă cooperăm unii cu alții"*

#### Au fost acordate și următoarele evaluări:

- ✓ Îmbunătățirea ascultării celorlalți, dezvoltarea personalității, abilitatea de a se controla pe sine
- ✓ Exersarea exprimării propriei opinii, cum să reacționezi într-un conflict
- ✓ Înțelegerea integrării personale în mediul social înconjurător, în comunitate și îmbunătățirea implicării în comunitate
- ✓ Înțelegerea importanței de a lucra asupra propriei persoane



#### **Câteva idei cheie:**

- Este posibil să se îmbunătățească rețelele sociale, cunoscând mai multe pagini web pentru a căuta persoane și instituții.
- Creșterea sentimentului de motivație.
- Căutarea de e-mailuri, organizarea și îmbunătățirea comunicării prin e-mailuri - unii au considerat că deja gestionează utilizarea zilnică și instrumentele de internet, dar există mult mai multe detalii (căutarea de informații, trucuri în cadrul comunicării prin e-mailuri, utilizarea paginilor web și detalii specifice...).
- Mediile sociale precum FB, Twitter, Instagram, LinkedIn și altele au fost percepute ca fiind legate de gestionarea lor în utilizarea de zi cu zi, dar participanții au cunoscut o altă latură a acestora - comunicarea în siguranță, potențialul poveștilor vizuale și al povestirilor digitale, adoptarea modului în care și a ceea ce avem nevoie / dorim să comunicăm.

### **ITALIA - FEMEI CU DIAGNOSTIC SINDROM ASPERGER**

#### **Construirea de punți de sprijin: Impactul cercurilor de coaching**

Programul pilot de educație profesională din Italia a inclus femei cu autism înalt funcțional și diagnosticul Asperger, iar participantele au descoperit nu numai noi abilități, ci și o profundă conștientizare de sine.

Punct cheie: Cercurile de coaching au creat un sentiment de siguranță și incluziune, orientând implementarea altor module de formare. Modulul 3, care a abordat drepturile lucrătorilor, a stârnit un interes profund și a favorizat o nouă conștiință de sine descoperită.



Proiectul-pilot s-a desfășurat la sediul BES Cooperativa Sociale (Milano), într-o sală de clasă bine echipată cu calculatoare, conexiune Wi-Fi, tablă albă și proiector.

În timpul cursului de formare condus cu atenție, participanții au fost foarte interesați de toate subiectele abordate și au dobândit o nouă conștientizare a propriei persoane, pe lângă abilități în domeniul digital și abilități socio-relaționale. În cadrul acesteia, cercurile de coaching au apărut ca o componentă vitală, oferind un refugiu pentru ca indivizii să își împărtășească experiențele. Participanții au simțit un sentiment de siguranță și de apartenență, au găsit consolare în împărtășirea experiențelor dureroase din trecut și în crearea de legături cu alte persoane care s-au confruntat cu provocări similare. Adesea răniți de discriminare și excludere, acești indivizi au îndurat călători dureroase. Conștientizarea de către psihologii specializați a acestei istorii le-a permis să creeze un spațiu în care aceștia au putut găsi o înțelegere comună. Pe măsură ce cursul de formare a progresat, perspectivele dobândite în cadrul cercurilor de coaching au informat și au direcționat implementarea altor module. A fost evident că aceste cercuri au jucat un rol esențial în modelarea călătoriei participanților. Sentimentul nou descoperit de siguranță și incluziune s-a tradus printr-o mai mare implicare și receptivitate, îmbunătățind experiența generală de învățare. Un impact deosebit a avut modulul 3 (Drepturile și îndatoririle lucrătorilor), care a inclus multe subiecte foarte interesante pentru participanți (cum ar fi drepturile și îndatoririle femeilor care lucrează și normele antidiscriminare). Acest subiect a rezonat profund cu participanții, pe măsură ce și-au explorat drepturile și responsabilitățile în calitate de lucrători, au găsit un sentiment de împuternicire, înțelegând importanța de a pleda pentru ei înșiși și pentru ceilalți la locul de muncă..



#### Câteva idei cheie:

☑ Cercurile de coaching au fost esențiale în pilotarea italiană a formării, din mai multe motive:

- oamenii se simt în siguranță și incluși
- rezultatele cercurilor de coaching au direcționat și facilitat implementarea celorlalte module

☑ Cercurile de coaching trebuie să fie implementate de un psiholog specializat. În timpul cercurilor de coaching au ieșit la iveală experiențele dureroase anterioare ale participanților. În acest sens, este important ca facilitatorii să fie conștienți de experiențele anterioare ale participanților, care sunt adesea pline de durere, din cauza discriminării și excluderii (la școală sau în accesul pe piața muncii). De asemenea, este esențial ca facilitatorii să creeze un spațiu perceput ca fiind sigur și protejat, împărtășit cu persoane cu un trecut similar..

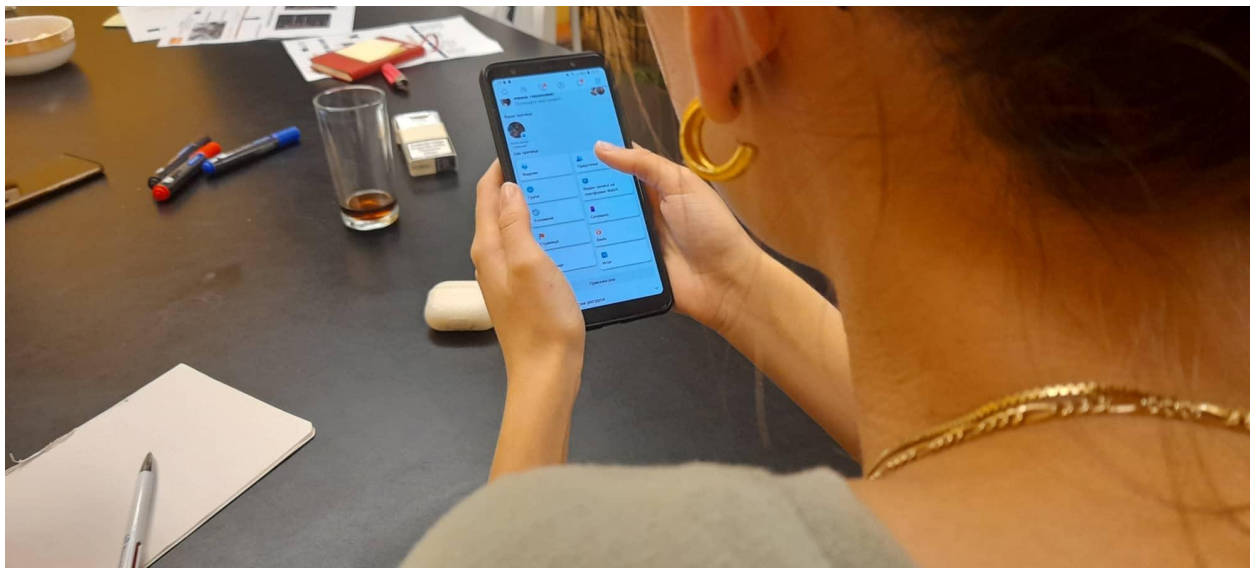
## SERBIA - FEMEILE DIN MEDIUL RURAL

### Călătorii de dezvoltare: Eliberarea potențialului prin educație vocațională

Experiența de formare profesională din Serbia a aprins ambiția femeilor din mediul rural, dezvăluind că succesul poate fi obținut pe diverse căi și arătând posibilitățile care le așteaptă cu abilitățile și mentalitatea potrivite.

**Puncte-cheie:** În timpul proiectului pilot, participantele au recunoscut că cunoștințele dobândite prin intermediul programului nu numai că le-ar putea îmbunătăți viața, ci ar putea avea un impact pozitiv asupra celor din jur. Au dobândit o înțelegere mai profundă a punctelor lor forte și a punctelor slabe,

cunoștințe care s-ar putea dovedi valoroase în căutarea unui loc de muncă și au acceptat cu recunoștință șansa de a crea o schimbare semnificativă..



Implementarea pilot a fost realizată în Novi Bečej pentru femeile care provin din zonele rurale.

Într-o sală confortabilă, participanții s-au așezat împreună, dornici să învețe și să se dezvolte. Mediul de grup a favorizat un mediu de susținere, permițându-le să își împărtășească experiențele și să își ofere sprijin reciproc. Cercurile de coaching au introdus un nivel suplimentar de sprijin în program. În aceste grupuri, participanții au împărtășit experiențe, provocări și succese. A devenit un spațiu sigur în care au primit îndrumare și încurajare, consolidându-și hotărârea de a depăși obstacolele. A fost deosebit de benefic pentru femei, care au găsit alinare în conectarea cu alte persoane care se confruntă cu situații similare. Pentru unele participante, acest program a devenit un far de speranță. Simțindu-se adesea lăsate în urmă în lumea tehnologiei, care evoluează rapid, acestea s-au trezit împuternicite și pregătite să concureze pe piața muncii. Formarea le-a aprofundat înțelegerea instrumentelor digitale, dotându-i cu competențe relevante pentru muncă și căutarea unui loc de muncă. Aceste cunoștințe nou descoperite le-au permis să navigheze cu încredere în peisajul digital. Pe de altă parte, unii credeau că sunt adepți ai utilizării e-mailului și a platformelor de socializare. Cu toate acestea, au descoperit o altă dimensiune a acestor instrumente. Ei au învățat complexitatea unei comunicări eficiente, potențialul povestirii vizuale și importanța interacțiunilor online sigure. Cunoștințele lor nou descoperite le-au transformat abordarea comunicării digitale, permițându-le să se exprime mai eficient.

Facilitatorii au făcut ca fiecare sesiune să fie atractivă și aplicabilă în viața participanților. Prin activități practice și exerciții practice, participanții au putut pune în practică competențele nou dobândite și încrederea dobândită. Sesiunile interactive și discuțiile provocatoare i-au ținut motivați pe tot parcursul acestora, reamintindu-le că și ei dețin competențele necesare pentru a reuși. S-au simțit entuziasmați și, nemaifiind reținuți de îndoiala de sine, au îmbrățișat cu entuziasm oportunitățile de învățare care îi așteptau. Programul le-a insuflat un sentiment de încredere și convingerea că își pot remodela viitorul. Și-au urmărit obiectivele cu o încredere regăsită, iar interacțiunile lor cu ceilalți au devenit mai semnificative și mai utile pe măsură ce și-au aplicat competențele și cunoștințele dobândite.



**Ca mărturii, am notat declarațiile participanților, iar mai jos sunt câteva indicii:**

☒ (feedbackul participanților oferit în timpul sesiunilor de reflecție - parte a sondajului de evaluare realizat verbal, formatorul înregistrând răspunsurile)

*"Grupul a fost foarte benefic, deoarece ne-a permis să ne împărtășim experiențele și să ne sprijinim reciproc. A fost deosebit de util să învățăm de la alte femei aflate în situații similare. Acest curs de formare m-a ajutat foarte mult, deoarece mi-a oferit o mai bună înțelegere a instrumentelor digitale și a modului în care să le folosesc pentru muncă sau pentru căutarea unui loc de muncă."*

*"Facilitatorii au fost foarte buni în a face materialul atractiv și relevant pentru viețile noastre. M-am bucurat de activitățile practice și de șansa de a pune în practică noi competențe. Acum, mă simt mai încrezătoare în competențele mele digitale și sunt încântată să folosesc ceea ce am învățat în viitoarea mea carieră."*

*"A fost grozav să avem ocazia să învățăm despre oportunitățile de angajare și despre modalitățile de îmbunătățire a perspectivelor noastre profesionale. Am apreciat foarte mult oportunitatea de a învăța noi competențe și cunoștințe pe care le pot folosi pentru a-mi îmbunătăți perspectivele de angajare."*

*"Am fost plăcut surprins de cât de captivant și interactiv a fost programul. Activitățile și discuțiile m-au ținut interesată și motivată pe tot parcursul programului. Fiind o persoană dintr-o zonă rurală, mă simt adesea lăsată în urmă atunci când vine vorba de competențe digitale și oportunități de angajare. Acest program mi-a dat un sentiment de împuternicire și încredere că pot concura pe piața muncii."*

*"Pot spune cu încredere că acest program de formare mi-a depășit așteptările. Sesiunile interactive și activitățile de grup mi-au permis să aplic ceea ce am învățat în scenariile din viața reală, ceea ce mi-a sporit încrederea în utilizarea acestor competențe în viața personală și profesională. Acum înțeleg mai bine legile și reglementările care guvernează piața muncii, ceea ce mă va ajuta să iau decizii mai bune atunci când candidez pentru un loc de muncă. Mă simt mai încrezătoare în căutarea unui loc de muncă și sunt mai bine echipată cu competențele necesare pentru a reuși pe piața muncii."*

*"Cercurile de coaching au fost o completare excelentă a programului. A fost plăcut să am un grup de susținere cu care să discutăm despre experiențele și provocările noastre."*

*"Această formare profesională mi-a arătat că există multe căi spre succes și că îmi pot atinge obiectivele cu abilitățile și atitudinea potrivite. Am descoperit că aplicarea a ceea ce am învățat poate îmbunătăți nu doar viața mea personală, ci și viețile celor din jurul meu, și sunt recunoscător pentru oportunitatea de a folosi aceste rezultate în mod semnificativ."*

*"Această formare profesională m-a ajutat să îmi înțeleg punctele forte și punctele slabe, ceea ce va fi de neprețuit în găsirea unui loc de muncă potrivit. Noile abilități și cunoștințe mi-au permis să am mai multă încredere în urmărirea obiectivelor mele și în interacțiunea cu ceilalți."*

*"M-a echipat cu abilități și cunoștințe practice, oferindu-mi încrederea necesară pentru a-mi urmări obiectivele și aspirațiile."*



#### Câteva idei cheie:

- Multe femei din mediul rural se simt adesea lăsate în urmă în lumea digitală, iar acum și-au descoperit capacitatea de a concura pe piața muncii.
- Instruirea a deschis mințile participantelor la potențialul instrumentelor digitale, echipându-le cu abilitățile necesare pentru muncă și căutarea unui loc de muncă.
- Mediul de grup a creat un mediu în care experiențele au fost împărtășite și sprijinul a fost abundent.
- Sesiunile interactive și discuțiile stimulative au menținut femeile din mediul rural motivate pe tot parcursul programului, oferindu-le încrederea de a îmbrățișa oportunitățile.
- Cercurile de coaching s-au dovedit a fi o completare semnificativă a programului. În cadrul acestor grupuri de sprijin, participantele au avut ocazia de a-și împărtăși experiențele, provocările și victoriile. Acesta a devenit un spațiu sigur în care au primit îndrumare și încurajare, consolidându-le determinarea de a depăși obstacolele care le-au ieșit în cale.
- Participanții și-au urmărit obiectivele cu o încredere regăsită și au interacționat mai eficient cu ceilalți.

#### Un gând final - despre puterea de transformare a educației profesionale

Puterea de transformare a învățământului profesional VICTORUPESI nu poate fi subestimată. Poveștile de viață pline de inspirație demonstrează impactul imens al unui mediu de învățare favorabil. Prin experiențe împărtășite, abilități practice și încrederea regăsită, aceste persoane au apărut pregătite să profite de oportunități. Și, în timp ce se imbarcau în următorul capitol al vieții lor, au luat cu ei un profund sentiment de recunoștință pentru oportunitatea de a crește, de a învăța și de a-și elibera adevăratul potențial.

Proiectul a demonstrat, de asemenea, potențialul educației și al sprijinului în ruperea ciclului de excludere socială pentru cei aflați în închisoare. Programul de educație profesională VICTORUPESI a deschis calea integrării și transformării sociale, oferindu-le acestor persoane instrumentele necesare pentru a-și rescrie poveștile. Acesta poate servi ca un memento puternic că toată lumea merită o șansă de a-și reconstrui viața, iar cu compasiune și sprijin, indivizii își pot depăși trecutul și pot îmbrățișa un viitor plin de speranță și posibilități.

#### ► Dincolo de experiența VICTORUPESI...

### - un exemplu concret de program VET aplicat în afara proiectului VICTORUPESI

În decembrie 2022, FETICO (Spania) a organizat o activitate LTT în cadrul proiectului Erasmus+ Her "Consolidarea integrării socio-economice a mamelor cu un trecut migrant" în cadrul parteneriatului strategic pentru schimbul de bune practici în domeniul educației adulților.

FETICO a organizat o activitate de învățare cu femei migrante și lucrători sociali și a decis să utilizeze toate materialele elaborate în cadrul proiectului VICTORUPESI pentru a le verifica cu participanții. Materialele, prezentările și exercițiile practice au fost foarte bine primite de ambele profiluri: femeile migrante și lucrătorii sociali.

#### Câteva comentarii ale participanților:

Mutindi Maithya și Esther Mukuhi, două femei kenyene care locuiesc în prezent în Palermo (Italia): "...a fost cu siguranță o oportunitate incredibilă, ceea ce am putut împărtăși în aceste zile, provocările prin care am trecut ca femei migrante sunt comune, chiar dacă avem realități foarte diferite. A fost foarte încurajator să ne putem împărtăși poveștile și să știm că nu suntem singure și că mai multe femei au trecut prin asta. Să cunoaștem poveștile altor femei antreprenor, ale asistenților sociali din ONG-urile spaniole a fost cu adevărat inspirațional."

Esther Mukuhi: "Acum ne simțim mai împuternicite, dar suntem și mai conștiente de faptul că trebuie să ne îmbunătățim unele dintre competențele și abilitățile personale pentru a face față mai bine provocărilor noastre."

Jasim Sukaina Abeer, de naționalitate irakiană, locuiește în prezent în București (România) și este președintele unei asociații pentru integrarea socială a migranților: "...sunt fericit să particip la acest program de formare. Am învățat o mulțime de lucruri, pe care va trebui să le pun în practică. Cred că acest tip de formare pentru femeile migrante ar trebui să fie dezvoltat mai des."

Özgür Yaşar Akyar, șeful ONG-ului Renaissance, care se ocupă de migrații din Turcia: "...a ascultat poveștile reale, dificultățile cu care se confruntă aceste femei în toate țările, cum ar fi accesul la resurse financiare, problemele, de exemplu, în deschiderea unui cont bancar, a fost foarte interesant și inspirator pentru mine în activitatea mea viitoare în cadrul organizației pe care o conduc. Nevoia de a dezvolta competențe transversale pentru angajare, de a cunoaște instrumente de autoevaluare a acestor competențe și de a promova programe de antreprenoriat adresate acestor femei sunt aspecte la care trebuie să lucrăm în viitoarele noastre proiecte în cadrul ONG-ului."

Asistenți sociali din Grecia care oferă servicii de voluntariat: Eleni Derventzi, Theodora Poimenidou și Danai Panou: "...Suntem foarte recunoscătoare că ne aflăm aici, a fost foarte interesant, suntem studente și nu am avut aceleași experiențe ca aceste femei, dar am învățat multe despre emoțiile și dificultățile prin care trec aceste femei și despre așteptările și speranțele lor."

### Lecții învățate

Pentru profesioniștii care lucrează cu persoane defavorizate, rezultatele sesiunilor de formare pot oferi informații importante privind metodele și strategiile de formare eficiente. Programele pilot care au fost realizate pot servi drept modele pentru viitoarele programe de formare, iar lecțiile învățate din programele pilot pot contribui la dezvoltarea profesională a practicienilor din domeniu. Prin aplicarea

acestor lecții învățate, furnizorii de educație a adulților pot spori eficacitatea și impactul programului de formare profesională VICTORUPESI, implicând în mod eficient grupul țintă și oferind un mediu de învățare de sprijin care să răspundă nevoilor specifice ale acestuia. Pentru profesioniștii care lucrează cu persoane dezavantajate, rezultatele sesiunilor de formare pot oferi informații importante privind metodele și strategiile de formare eficiente. Programele pilot care au fost realizate pot servi drept modele pentru viitoarele programe de formare, iar lecțiile învățate din programele pilot pot contribui la dezvoltarea profesională a practicienilor din domeniu. Prin aplicarea acestor lecții învățate, furnizorii de educație a adulților pot spori eficacitatea și impactul programului de formare profesională VICTORUPESI, implicând în mod eficient grupul țintă și oferind un mediu de învățare de susținere care să răspundă nevoilor specifice ale acestuia.

### SUEDIA - FEMEI IMIGRANTE

În Suedia, experiența IKF Malmö, care a lucrat cu femeile născute în străinătate, a subliniat că cea mai bună abordare pentru a lucra cu acest grup țintă este de a lua în considerare situația fiecărui individ și de a adapta metoda de intervenție în funcție de contextul și condițiile persoanei respective. În cadrul proiectului VICTORUPESI, organizația noastră a jucat rolul de a crea o punte de legătură între centrele vocaționale, care sunt acreditate să ofere certificare în Suedia și grupurile noastre țintă, cărora le lipseau cunoștințe tehnice, cum ar fi limba suedeză și competențele digitale, pentru a fi pregătite să intre într-un centru vocațional suedez, cum ar fi Hermods, pentru a putea dezvolta competențe profesionale și a intra pe piața muncii. Pe lângă cunoștințele tehnice, oferim, de asemenea, sprijin în dobândirea de competențe transversale, cum ar fi gestionarea stresului și depășirea blocajelor emoționale. Cercurile de coaching, parte a formării VICTORUPESI, au jucat un rol crucial în pregătirea femeilor născute în străinătate pentru a fi pregătite să se prezinte la un interviu și să se prezinte acolo la timp. În Suedia, este foarte important să te prezinți la timp la un interviu și să arăți că ai încredere în tine, dar, în același timp, să ai deschiderea și umilința de a-ți recunoaște limitele și să dai dovadă de flexibilitate în adaptarea culturii tale individuale la cultura de lucru a companiei la care aplici. Faptul de a fi exclus din punct de vedere social pentru o perioadă lungă de timp reprezintă o traumă și aceasta trebuie abordată. Acesta este motivul pentru care modul în care oferim formarea noastră este folosirea metodei cercurilor de studiu, care are un facilitator în mijloc care încurajează toți participanții să aibă o voce și să-și exprime opiniile, oferind un spațiu sigur și lipsit de prejudecăți. Acolo discutăm în termeni de întrebări și reflecții, nu de probleme și soluții, pentru a schimba perspectiva către gândirea critică, ceea ce presupune să avem mai multe moduri de a vedea o situație decât abordarea corectă sau greșită dată de abordarea problemei și a soluției.

### SPANIA - ȘOMERI PE TERMEN LUNG

- Necesitatea de a adapta conținuturile de formare și materialele suport: videoclipuri, exerciții practice, dinamici..., la nevoile specifice ale fiecărui utilizator, care necesită flexibilitate în metodologia aplicată.
- Comoditatea organizării programului cu un număr redus de participanți (nu mai mult de 5) cu profiluri personale omogene, pentru a genera un mediu de încredere.

- ☐ Necesitatea de a implica diferite profiluri de profesioniști: experți ai cadrelor didactice pe fiecare temă, mentori/coach-uri, experți în probleme de ocupare și muncă, consilieri profesioniști în domeniul muncii etc.

### **SLOVENIA – PEOPLE WITH DISABILITIES**

- ☐ Pe parcursul implementării pilotării, am observat diferite niveluri de cunoștințe și abilități în cadrul grupului, astfel încât fiecare dintre module a fost adaptat în ceea ce privește exercițiile - de asemenea, pe baza cunoașterii participanților noștri, pilotarea a fost structurată ca un eveniment zilnic, adică ca o zi întreagă de învățare, și am comunicat munca suplimentară de grup susținută de colegi cu sprijinul mentorilor în ore suplimentare în timpul săptămânii.
- ☐ Datorită faptului că în cadrul proiectului pilot a fost introdusă o mare parte din evaluare, am lăsat loc pentru ca acest proces să se desfășoare cu mai mult timp, lucrând împreună cu participanții și ajutându-i în cadrul evaluării - pentru a distinge punctul lor de vedere prin experiența personală, punându-l în contextul activităților lor obișnuite de zi cu zi și al nevoilor individuale în cadrul includerii în activitățile obișnuite din organizația noastră.

### **ITALIA - FEMEI CU DIAGNOSTIC SINDROM ASPERGER**

- ☐ Grupul clasei trebuie să fie format dintr-un număr adecvat de participanți (nici prea mulți, nici prea puțini) și să fie caracterizat de un nivel adecvat de omogenitate/eterogenitate. Aceste proporții pot varia în funcție de diferiți factori, cum ar fi grupul țintă în sine, nivelul de formare, conținutul principal, numărul și/sau profilul formatorilor etc.
- ☐ Atribuirea din când în când a unor teme pentru acasă participanților ar putea fi o modalitate bună de a-i menține activi și de a-i face să reflecteze în afara ședinței, în special dacă ședințele au loc doar de câteva ori pe săptămână.
- ☐ În cazul în care interacțiunea socială este dificilă pentru grupul țintă (de exemplu, persoanele din spectrul autist, așa cum a fost în cazul pilotului italian), ar putea fi utilă implicarea acestora în activități și sarcini în perechi și grupuri mici.
- ☐ Este foarte important să aveți suficient timp pentru reflecție și discuții în grup.
- ☐ Dedați suficient spațiu pentru a explora subiectul stimei de sine (pentru participanții italieni acest lucru a fost crucial).

### **SERBIA - FEMEILE DIN MEDIUL RURAL**

- ☐ Este esențial să se înțeleagă nevoile și oportunitățile unice ale fiecărei zone rurale.
- ☐ Utilizați eforturile de informare a comunității, inclusiv recomandările din gură în gură, centrele comunitare locale, organizațiile rurale și grupurile de femei, pentru a ajunge în mod eficient la grupul



țintă. În plus, valorificați canalele de publicitate, cum ar fi pliantele și social media, pentru a asigura accesibilitatea și conștientizarea programului de formare.

- Exprimați în mod clar beneficiile programului de formare, subliniind modul în care acesta poate spori capacitatea de inserție profesională a participanților și le poate îmbunătăți viața de zi cu zi. Această comunicare ar trebui să evidențieze modul în care programul răspunde nevoilor lor specifice și îi ajută să dobândească noi competențe.
- Țineți cont de cunoștințele existente ale participanților și de expunerea acestora la tehnologia digitală, deoarece este posibil ca unii dintre ei să aibă o familiaritate limitată. Creați grupuri mixte formate din participanți cu vârste similare, dar cu niveluri diferite de cunoștințe digitale și experiență în domeniul tehnologiei. Această diversitate permite participanților mai experimentați să îi ajute pe cei cu mai puține abilități, favorizând un mediu de învățare de susținere în care participanții pot învăța unii de la alții și pot colabora eficient.
- Găsiți numărul optim de participanți pentru sesiunile de formare, care, în acest caz, a fost stabilit la cinci persoane. Această mărime a grupului asigură manevrabilitatea, încurajează un sentiment de comunitate și cooperare între participanți și permite formatorilor să ofere atenție și sprijin individual fiecărui participant.

## Capitolul IV - Recomandări pentru factorii de decizie politică

▣ **un set de recomandări și propuneri de politici destinate factorilor de decizie publică, care să descrie modelul și să sprijine punerea sa în aplicare în diferite contexte**

### SUEDIA - FEMEI IMIGRANTE

#### 1. Piețe dinamice ale locurilor de muncă: Alinierea formării și a corespondenței între locurile de muncă

Acest lucru evidențiază necesitatea de a aborda natura dinamică a piețelor forței de muncă și neconcordanța dintre competențele individuale și cerințele pieței. Aceasta sugerează concentrarea pe o formare actualizată și pe strategii eficiente de potrivire a locurilor de muncă.

#### 2. Navigarea în mediile multigeneraționale și multiculturale

Acest aspect subliniază importanța luării în considerare a aspectelor multigeneraționale și multiculturale ale locurilor de muncă moderne. Subliniază nevoia de inteligență culturală și de gestionare a diversității, atât în procesele de integrare a echipelor, cât și în cele de consolidare a acestora.

#### 3. Abilitarea managementului diversității: Instrumente și unelte

Acest aspect subliniază rolul VICTORUPESI în furnizarea de instrumente și unelte pentru un management eficient al diversității la locul de muncă. De asemenea, se subliniază încorporarea drepturilor și obligațiilor legale în gestionarea echipelor diverse.

#### 4. Promovarea integrării sociale: Un teren comun pentru grupurile vulnerabile

Aceasta se concentrează pe obiectivul proiectului de a facilita integrarea socială și de a spori capacitatea de inserție profesională a grupurilor vulnerabile. Subliniază efortul de a găsi un teren comun între diverse grupuri pentru a asigura integrarea cu succes a acestora pe piața muncii.

### **5. Empatie și echitate pentru femeile migrante: Recomandări pentru autorități**

Aceasta se concentrează pe recomandarea specifică pentru lucrul cu femeile migrante. Aceasta subliniază necesitatea ca autoritățile să aplice principiile empatiei și echității, luând în considerare atât vulnerabilitatea pe care o presupune statutul de migrant, cât și contribuțiile valoroase pe care aceste persoane le pot aduce forței de muncă.

*Ținând cont de faptul că piețele forței de muncă se află într-un proces dinamic și în continuă dezvoltare, situația actuală, în ceea ce privește formarea și potrivirea locurilor de muncă, nu este actualizată, având în vedere instrumentele de care dispune o persoană și solicitările de pe piață. Un alt aspect care trebuie luat în considerare este mediul multigenerațional și multicultural care există în prezent. Aspectul inteligenței culturale nu este luat în considerare atunci când se integrează un nou membru într-o echipă sau chiar în procesele de formare a echipei. VICTORUPESI pune la dispoziție instrumente și instrumente pentru gestionarea diversității la locul de muncă, alături de drepturile și obligațiile din punct de vedere legal. Atunci când am dezvoltat acest proiect, am încercat să includem cât mai multe grupuri vulnerabile și să găsim puncte comune pentru a facilita procesul de integrare socială și a crește nivelul de angajabilitate. Drept urmare, recomandarea din perspectiva lucrului cu femeile migrante este ca autoritățile să aplice empatia față de vulnerabilitatea de a nu fi în contextul tău, de a fi migrant, dar, în același timp, să aplice principiile echității, luând în considerare nevoile personale și valoarea adăugată pe care o poate aduce acea persoană.*

## **SPANIA - ȘOMERII DE LUNGĂ DURATĂ (LTU)**

- îmbunătățirea capacității de angajare a LTU

### **1. Promovarea egalității de șanse: Programe de sprijin pentru formare și angajare**

Sprijinirea programelor, proiectelor și activităților de promovare a egalității de șanse și a nediscriminării în ceea ce privește accesul la formare și la ocuparea forței de muncă. Conștientizarea și punerea în aplicare a măsurilor de combatere a discriminării în cadrul pieței forței de muncă pot contribui la crearea unor condiții de concurență echitabile pentru LTU, asigurându-se că acestea nu sunt excluse pe baza vârstei, a sexului, a contextului cultural sau a altor factori.

### **2. Abordări preventive ale șomajului: Atenție individualizată pentru capacitatea de inserție profesională**

Adoptați o abordare preventivă a șomajului, în special a celui de lungă durată, acordând o atenție individualizată șomerilor prin politici active de ocupare a forței de muncă care să le îmbunătățească capacitatea de inserție profesională. Punerea în aplicare a unor politici active pe piața muncii, cum ar fi serviciile de potrivire a locurilor de muncă, consilierea în carieră și programele de mentorat, poate contribui la reducerea decalajului dintre persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatori, sporind șansele de reintegrare cu succes pe piața muncii.

### **3. Îmbunătățirea integrării forței de muncă: Măsuri pentru grupurile marginalizate**

Asigurarea unor măsuri adecvate de integrare pe piața muncii destinate grupurilor cu cele mai somptuoase dificultăți în ceea ce privește accesul sau reintegrarea în câmpul muncii, în special tinerii, femeile, persoanele cu dizabilități, șomerii de lungă durată, persoanele de peste 45 de ani și migranții.

#### **4. Combaterea șomajului structural: Strategii orientate și proactive**

- Asigurarea de măsuri individuale de orientare și sprijin în accesarea programelor de formare și ocupare a forței de muncă. Este esențial să se investească în servicii sociale și de ocupare a forței de muncă care să vizeze în mod specific șomerii de lungă durată. Aceste servicii ar trebui să fie adaptate pentru a aborda provocările unice cu care se confruntă acest grup și să ofere un sprijin cuprinzător pe tot parcursul căutării unui loc de muncă. Furnizarea de sprijin psihosocial și consiliere pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă poate contribui la combaterea erodării competențelor, a motivației și a încrederii în sine în timpul perioadelor de șomaj prelungit. Abordarea problemelor de sănătate mintală și de bunăstare poate rupe cercul vicios al șomajului pe termen lung care are un impact negativ asupra indivizilor.
- Oferiți șomerilor oportunități de formare profesională pentru a le îmbunătăți sau actualiza competențele și pentru a preveni obsolescența competențelor pe o piață a muncii în schimbare. Asigurarea accesului la informații relevante și la oportunități de formare poate ajuta șomerii cu șomaj lung să dobândească competențele necesare pe piața actuală a muncii. Programele de perfecționare și recalificare ar trebui să fie adaptate la nevoile specifice ale grupului țintă pentru a le spori capacitatea de inserție profesională.
- Sprijinirea stimulentei pentru ca întreprinderile să implementeze programe bazate pe muncă, să angajeze lucrători din grupuri dezavantajate și să promoveze măsuri de diversitate la locul de muncă. Încurajarea investițiilor în crearea de locuri de muncă și promovarea unei piețe a forței de muncă receptivă poate crea mai multe oportunități pentru LTU. Încurajarea întreprinderilor să angajeze și să sprijine această populație poate duce la reducerea ratelor șomajului pe termen lung.

### **SLOVENIA - PERSOANE CU DIZABILITĂȚI**

#### **1. Abilitarea grupurilor vulnerabile: Abordarea formării profesionale pentru adulții cu dizabilități intelectuale și probleme de sănătate mintală**

Persoanele adulte cu dizabilități intelectuale și probleme de sănătate mintală reprezintă unul dintre cele mai vulnerabile grupuri țintă atunci când vine vorba de reconversia profesională și de angajarea în câmpul muncii. Includerea pe piața muncii reprezintă una dintre cele mai importante condiții prealabile pentru o viață independentă și pentru includerea în mediul social mai larg. În acest sens, formarea profesională este legată de domeniul secțiunii pentru adulți, iar ambele sectoare ar trebui să se străduiască să se completeze reciproc pe cât posibil. Accentul este pus pe potențialul de consolidare a colaborării dintre formarea profesională și sectorul serviciilor pentru adulți, subliniind importanța colaborării pentru a maximiza oportunitățile și rezultatele pentru persoanele cu dizabilități intelectuale și probleme de sănătate mintală.

## **2. Către un sprijin cuprinzător: Promovarea sinergiei între formarea profesională și serviciile pentru adulți**

Este semnificativ să se încerce să se facă legătura între interdependența dintre formarea profesională și serviciile pentru adulți, având în vedere importanța de a depune eforturi complementare și coordonate între sectorul formării profesionale și cel al serviciilor pentru adulți pentru a oferi un sprijin cuprinzător persoanelor cu handicap. Acest lucru subliniază interconexiunea dintre formarea profesională și sectorul serviciilor pentru adulți, subliniind necesitatea colaborării și a sprijinului reciproc pentru a îmbunătăți rezultatele pentru persoanele din aceste domenii.

## **3. Educație pentru o Europă coerentă și rezilientă: Legătura dintre formarea profesională și Spațiul european al educației**

Această lucrare analizează legătura dintre formarea profesională și obiectivele prezentate în rezoluția Consiliului UE, subliniind importanța educației și a formării profesionale pentru dezvoltarea socială și economică. În Rezoluția Consiliului Uniunii Europene privind un cadru strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale în vederea realizării Spațiului european al educației și ulterior (2021-2030), se subliniază că "Educația și formarea profesională au un rol esențial de jucat atunci când vine vorba de modelarea viitorului Europei, într-un moment în care este imperativ ca societatea și economia să devină mai coezive, mai incluzive, mai digitale, mai durabile, mai ecologice și mai reziliente, iar cetățenii să găsească împlinirea personală și bunăstarea, să fie pregătiți să se adapteze și să performeze pe o piață a muncii în schimbare și să se angajeze într-o cetățenie activă și responsabilă."

(<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b004d247-77d4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1>)

## **4. Abordarea holistică: Integrarea diferitelor forme de educație pentru o învățare îmbunătățită**

O abordare holistică între diferitele formate de educație/formare/învățare și mediile digitale este considerată importantă. Aceasta subliniază necesitatea colaborării și a sinergiei între diferitele formate de educație, inclusiv mediile digitale, pentru a crea o experiență de învățare cuprinzătoare.

## **5. Consolidarea cooperării pentru mediile orientate spre practică: Facilitarea formării și reabilitării**

Având în vedere acest grup țintă, este important să se consolideze cooperarea între diferite sectoare și, în cele din urmă, și serviciile, pentru a oferi un mediu funcțional și orientat spre practică, care să încurajeze formarea, reabilitarea și căile flexibile de reintrare pe piața muncii.

## **SERBIA - FEMEILE DIN MEDIUL RURAL**

### **1. Reducerea decalajului digital: Extinderea tehnologiei și a accesului la internet**

Factorii de decizie politică pot sprijini dezvoltarea infrastructurii pentru a spori accesul la tehnologie și la internet în zonele rurale. Acest lucru poate contribui la asigurarea faptului că femeile din zonele rurale au acces la resursele de care au nevoie pentru a-și dezvolta competențele în domeniul IT și pentru a urmări oportunități de angajare legate de IT.

### **2. Formare profesională adaptată pentru femeile din zonele rurale: Îmbunătățirea accesibilității și a flexibilității**

Investiții în programe de formare profesională adaptate la nevoile femeilor din zonele rurale și asigurarea-vă că acestea sunt accesibile și flexibile. Factorii de decizie politică pot sprijini dezvoltarea unor

astfel de programe de educație și formare profesională în zonele rurale. Aceste programe ar trebui să fie disponibile la nivel local și ar trebui să ofere formare în domenii cu cerere ridicată. Acest lucru evidențiază importanța investițiilor în programe de formare profesională concepute special pentru a răspunde nevoilor femeilor din zonele rurale, subliniind necesitatea accesibilității și flexibilității în furnizarea programelor.

### **3. Abilitarea femeilor din zonele rurale: Investiția în programe de formare profesională axate pe IT**

Furnizarea de fonduri și resurse pentru a sprijini dezvoltarea de programe de formare axate pe IT pentru femeile din zonele rurale.

Acest lucru subliniază importanța furnizării de fonduri și resurse pentru a sprijini dezvoltarea de programe de formare axate pe competențe IT pentru femeile din zonele rurale.

### **4. Reducerea distanței: Valorificarea tehnologiei pentru formare în zonele rurale**

Încurajați utilizarea tehnologiei pentru a furniza resurse de formare femeilor din zonele rurale, asigurându-le accesul la materiale educaționale de înaltă calitate, indiferent de locația lor geografică.

### **5. Abilitarea formării profesionale: Îmbunătățirea accesului prin sprijin financiar**

Factorii de decizie politică pot oferi sprijin financiar pentru programele de formare profesională, inclusiv burse, împrumuturi și subvenții. Acest lucru poate contribui la asigurarea faptului că femeile din zonele rurale au acces la resursele de care au nevoie pentru a-și dezvolta competențele profesionale.

### **6. Crearea de rețele de sprijin: Mentoratul și crearea de rețele pentru femeile din zonele rurale**

Factorii de decizie politică pot crea oportunități de mentorat și de crearea de rețele pentru femeile din zonele rurale. Acest lucru poate ajuta la conectarea femeilor cu modele de rol, mentori și colegi care le pot oferi îndrumare și sprijin în dezvoltarea carierei lor, inclusiv în sectorul IT.

### **7. Cultivarea inovării în domeniul IT: Promovarea industriilor legate de IT în zonele rurale**

Acest lucru subliniază importanța promovării dezvoltării industriilor legate de IT în zonele rurale. Acest lucru poate include oferirea de stimulente pentru ca întreprinderile să se stabilească în zonele rurale, crearea și sprijinirea dezvoltării parcurilor tehnologice sau a incubatoarelor și acordarea de stimulente fiscale pentru întreprinderile legate de IT.

### **8. Cultivarea spiritului antreprenorial: Stimularea dezvoltării întreprinderilor mici**

Factorii de decizie politică pot încuraja dezvoltarea de întreprinderi mici în zonele rurale, și, în special a celor care valorifică competențele în domeniul IT. Acest lucru poate include acordarea de sprijin pentru formarea antreprenorială, incubatoare și asistență financiară pentru a stimula creșterea start-up-urilor.

### **9. Deblocarea oportunităților: Consiliere în carieră și plasare la locul de muncă pentru femeile din mediul rural**

Promovarea serviciilor de consiliere în carieră și de plasare a locurilor de muncă pentru a ajuta femeile din zonele rurale să identifice și să urmărească oportunități de angajare care se aliniază cu competențele și interesele lor

## Capitolul V - Evaluarea părților interesate

Este esențial să se colaboreze cu părțile interesate locale pentru a asigura continuitatea proiectului. Aceste părți interesate pot contribui la furnizarea de sprijin continuu, resurse și finanțare pentru a susține proiectul dincolo de faza inițială de implementare. Prin implicarea comunității locale, prin colaborarea cu asociațiile industriale, companiile tehnologice, ONG-urile, instituțiile publice și între ele, furnizorii de formare profesională își pot alinia mai bine programele la nevoile forței de muncă și pot sprijini succesul grupului țintă de șomeri. Prin valorificarea acestor parteneriate sau colaborări, furnizorii de formare profesională a adulților pot sprijini succesul grupurilor țintă și pot contribui la punerea acestora în legătură cu oportunitățile de angajare după finalizarea formării. Atunci când vine vorba de cooperarea sau parteneriatul cu instituții, întreprinderi și organizații locale pentru a sprijini dezvoltarea competențelor profesionale și a oportunităților de angajare pentru grupurile țintă, există mai multe opțiuni care trebuie luate în considerare. Iată câteva sugestii:

Camerele de comerț pot fi parteneri valoroși, deoarece pot ajuta la stabilirea de contacte cu întreprinderi și organizații locale. Acestea dispun adesea de rețele de întreprinderi și pot contribui la facilitarea parteneriatelor și a colaborărilor.

Organizațiile comunitare locale, cum ar fi organizațiile religioase, centrele de carieră, centrele comunitare și organizațiile de tineret, pot ajuta la identificarea și implicarea persoanelor fără loc de muncă din comunitate. Aceste organizații pot contribui la răspândirea conștientizării serviciilor și a programelor de formare profesională oferite și pot încuraja participarea.

Organizațiile fără scop lucrativ (ONG-uri) se concentrează adesea pe dezvoltarea comunitară și pot fi în măsură să ofere resurse și sprijin. Acestea pot, de asemenea, să contribuie la eforturile de informare și de recrutare, ajutând la punerea în legătură a furnizorilor de EFP cu grupurile țintă care ar putea beneficia de programele de formare sau ajutând la punerea în legătură a grupurilor țintă cu oportunitățile de angajare.

Agențiile guvernamentale pot fi parteneri valoroși și pot oferi finanțare sau alte resurse pentru a sprijini programele de formare și pot ajuta la conectarea furnizorilor de EFP cu întreprinderile și organizațiile locale. De asemenea, aceste agenții pot furniza informații despre oportunitățile de finanțare și alte resurse.

Colaborați cu agențiile guvernamentale locale, cum ar fi centrele de ocupare a forței de muncă, departamentele de muncă și serviciile sociale, pentru a ajuta la punerea în legătură a șomerilor cu serviciile de formare și de sprijin.

Instituțiile publice, cum ar fi institutele de cercetare, pot colabora cu furnizorii de VET pentru a dezvolta noi programe de formare și pentru a identifica noi oportunități pentru grupurile țintă.

Instituțiile de învățământ, cum ar fi școlile profesionale, universitățile sau colegiile comunitare, pot avea programe sau resurse care pot fi valorificate pentru a sprijini dezvoltarea competențelor profesionale, inclusiv a competențelor IT. Creați parteneriate cu acestea pentru a oferi programe de formare și activități de orientare. Aceste instituții pot oferi, de asemenea, resurse și sprijin pentru a ajuta persoanele să dobândească abilitățile și cunoștințele necesare pentru angajare.

Comaniile tehnologice pot oferi resurse și expertiză pentru a sprijini dezvoltarea de programe de formare a competențelor IT. De asemenea, acestea pot oferi acces la tehnologie, cum ar fi hardware și software, pentru a sprijini furnizarea de formare.

Asociațiile din industrie pentru a alinia programele de formare la nevoile industriei și pot oferi, de asemenea, acces la resurse precum programe de mentorat, oportunități de observare a locurilor de muncă și stagii.

Parteneriatele public-privat pot contribui la reunirea resurselor și a expertizei din partea mai multor părți interesate pentru a sprijini dezvoltarea competențelor profesionale pentru grupurile țintă. Aceste parteneriate, printre altele, pot implica agenții guvernamentale, asociații industriale, companii tehnologice și ONG-uri.

Angajatori locali (luați în considerare parteneriate directe); acest lucru poate cuprinde o varietate de companii, inclusiv industrii legate de IT. Furnizorii de educație pentru adulți pot colabora cu angajatorii pentru a dezvolta programe de formare care să răspundă nevoilor forței de muncă și pot contribui la facilitarea plasării la locul de muncă după finalizarea formării profesionale.

## SUEDIA - FEMEI IMGRANTE

Formarea VICTORUPESI ar putea fi utilă pentru agențiile de șomaj din fiecare țară, deoarece lucrează cu o mare varietate de grupuri defavorizate, reușind să acopere perspectiva nevoilor sociale, economice, educaționale, mentale și fizice divergente, un punct comun pentru definirea persoanelor aflate în risc de excludere socială.

În țara noastră (Suedia), pe lângă autoritățile locale, companiile ar putea folosi componenta de management al diversității VICTORUPESI pentru a înțelege mai bine cum să abordeze integrarea socială a femeilor migrante, scoțându-le din mentalitatea de beneficiari sociali și transformându-le în membri contribuabili și cetățeni activi, aducând cunoștințele și abilitățile lor care pot îmbogăți compania și mediul de lucru, în practică, nu doar pe hârtie..

## SPANIA - ȘOMERII DE LUNGĂ DURATĂ (LTU)

FETICO este profund implicat în activarea pieței muncii din Spania. Suntem acreditați ca agenție de ocupare a forței de muncă de către Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă din Spania. Acest lucru înseamnă că colaborăm cu serviciile naționale de ocupare a forței de muncă în activitatea de plasare a șomerilor pe piața muncii. Materialele dezvoltate vor fi aplicate în programele noastre de inserție profesională și în activitățile de formare la nivel național și european.

Diseminăm rezultatele proiectului în rândul părților interesate: furnizori de formare, companii, ONG-uri și organizații private/publice care lucrează în domeniul formării și ocupării forței de muncă a grupurilor vulnerabile.

- Fetico are acorduri de colaborare cu unele ONG-uri precum Crucea Roșie sau Red-Acoge pentru a promova integrarea în muncă a grupurilor vulnerabile.
- Fetico participă, împreună cu alte sindicate și ONG-uri, la grupul de lucru al "Proiectului Sensibiliza: creșterea gradului de conștientizare a diversității culturale în mediile de lucru". Acest

grup de lucru este un loc de întâlnire și de schimb de idei, viziuni și propuneri cu privire la aspecte legate de diversitate, incluziune și egalitate de șanse în mediul de lucru, cu referire specială la necesitatea de a promova accesul la locuri de muncă pentru persoanele aparținând grupurilor vulnerabile și de a lupta împotriva discriminării.

- Fetico este, de asemenea, membru al Cartei spaniole a diversității, care își consolidează angajamentul față de persoanele din mediul de lucru, angajându-se să promoveze diversitatea și incluziunea la locul de muncă în cadrul companiilor în care este reprezentat sindicatul nostru.

## ROMÂNIA - PERSOANE AFLATE ÎN ÎNCHISOARE CU PEDEPSE UȘOARE

Materialul dezvoltat în cadrul proiectului poate fi utilizat în toate instituțiile penitenciare din România, deoarece se bazează pe situații reale de muncă existente în penitenciare. Activitățile și modalitățile de lucru cu deținuții pot fi îmbunătățite și adaptate la fiecare instituție, dar pot sta la baza unui proces de învățare constant pentru deținuți.

## SLOVENIA - PERSOANE CU DIZABILITĂȚI

Din perspectiva grupului nostru țintă, materialul elaborat ar putea fi aplicat la orice tip de program de incluziune socială și servicii de ocupare a forței de muncă/reabilitare profesională. Acest lucru este valabil pentru organizațiile care activează ca organizații publice sau private, cu toate acestea, formarea trebuie să fie întotdeauna adaptată la procedurile și căile de lucru stabilite pentru o măsurare a calității în cadrul serviciilor de sprijin furnizate și cu un acord clar între furnizorul de formare și utilizatorul formării.

## Strategie pentru crearea de parteneriate între entitățile de afaceri și partenerii de proiect

Crearea de parteneriate între entitățile de afaceri și partenerii de proiect este esențială pentru succesul proiectului și poate contribui la asigurarea sustenabilității pe termen lung a rezultatelor proiectului. În acest sens, se recomandă să se încheie parteneriate cu angajatorii locali pentru a dezvolta oportunități de angajare și pentru a ajuta persoanele să dobândească experiență profesională prin stagii, ucenicie și observarea la locul de muncă. Angajatorii locali pot oferi, de asemenea, informații valoroase cu privire la competențele și cunoștințele necesare pentru locurile de muncă din zonă, ceea ce poate ajuta la orientarea programelor de formare. Este nevoie de crearea unor relații reciproc avantajoase care să avanseze obiectivele și, în același timp, să satisfacă nevoile entităților comerciale, de o abordare colaborativă și de un angajament comun pentru atingerea obiectivelor.

Strategia de construire a unui parteneriat între entitățile de afaceri și partenerii de proiect implică mai multe etape, printre care:

**Identificarea potențialilor parteneri de afaceri interesați să sprijine scopurile și obiectivele proiectului:** acest lucru ar putea implica cercetarea companiilor care operează în industrii relevante și care au un istoric de susținere a inițiativelor de dezvoltare socială și comunitară.



**Elaborarea unei propuneri de parteneriat care să sublinieze beneficiile colaborării și modul în care parteneriatul va contribui la atingerea obiectivelor:** aceasta trebuie să fie clară, concisă și convingătoare, subliniind beneficiile potențiale pentru ambele părți.

**Angajarea cu partenerii potențiali și inițierea discuțiilor privind parteneriatul propus:** acest lucru ar putea include trimiterea propunerii către părțile interesate relevante din cadrul organizației de afaceri și organizarea de întâlniri pentru a discuta propunerea mai în detaliu.

**Stabilirea termenilor parteneriatului (după ce ambele părți sunt de acord):** acest lucru poate implica negocierea domeniului de aplicare a parteneriatului, a rolurilor și responsabilităților fiecărei părți și a rezultatelor așteptate.

**Elaborarea unui plan de acțiune comun:** acesta ar trebui să includă termene, etape și obiective clare și să prezinte acțiuni și activități specifice care vor fi întreprinse pentru a atinge obiectivele parteneriatului.

**Monitorizarea și evaluarea progreselor:** pentru ca parteneriatul să aibă succes, partenerii de proiect și entitățile comerciale ar trebui să monitorizeze și să evalueze periodic progresele înregistrate în raport cu planul de acțiune comun. Acest lucru va ajuta la identificarea oricăror probleme sau provocări și va permite efectuarea de ajustări, după caz, pentru a se asigura că parteneriatul produce rezultatele dorite.

Iată câteva exemple de activități care ar putea fi incluse în strategia de construire a parteneriatelor între entitățile de afaceri și partenerii de proiect:

**Organizarea de evenimente de relaționare:** care să reunească entități de afaceri și parteneri de proiect pentru a crea oportunități de relaționare, pentru a afla despre activitatea fiecăruia și pentru a explora potențiale colaborări.

**Organizarea de sesiuni de formare comune:** să dezvolte și să organizeze sesiuni de formare comune pentru grupul țintă, care ar putea fi adaptate pentru a satisface nevoile și cerințele specifice ale entităților de afaceri. Acest lucru va crea o platformă pentru schimbul de cunoștințe și expertiză.

**Instituirea unui program de mentorat:** pentru grupul țintă, care să asociază participanții cu profesioniști cu experiență din cadrul entităților de afaceri. Mentorii pot oferi îndrumare, sprijin și sfaturi privind cariera.

**Organizați târguri de locuri de muncă sau expoziții de carieră:** în cadrul cărora grupul țintă poate interacționa cu potențiali angajatori și poate afla despre oportunitățile de angajare disponibile. Aceasta ar putea fi, de asemenea, o oportunitate pentru entitățile de afaceri de a-și prezenta eforturile de responsabilitate socială corporativă și de a atrage talentele de top.

**Dezvoltarea de programe de stagii sau de ucenicie cu entități de afaceri care oferă formare practică și experiență de lucru:** acest lucru ar putea ajuta grupul țintă să dobândească competențe relevante și să își sporească capacitatea de angajare.

**Colaborați la proiecte de cercetare și dezvoltare relevante pentru entitățile de afaceri și pentru grupul țintă:** acest lucru ar putea permite grupului țintă să dobândească o experiență valoroasă și să dobândească noi competențe, contribuind în același timp la creșterea entităților de afaceri.

## CONCLUZIE

În concluzie, proiectul VICTORUPESI a dezvoltat o serie de instrumente și a implementat activități menite să îmbunătățească competențele profesionale ale persoanelor dezavantajate și să le ajute să se integreze pe piața muncii. Aceste instrumente și activități includ Cartografierea practicilor existente, sesiuni de formare a doi piloți cu un raport complementar, Setul de instrumente digitale, Setul de instrumente de gestionare a diversității, Ghidul metodologic și Ghidul de sustenabilitate. Aceste instrumente și activități sunt inovatoare, bazate pe dovezi și concepute pentru a răspunde nevoilor și provocărilor unice cu care se confruntă grupurile țintă ale proiectului VICTORUPESI. Accentul pus de proiect pe durabilitate și pe impactul pe termen lung este lăudabil, iar Orientările privind durabilitatea reprezintă o resursă valoroasă pentru organizațiile și persoanele care doresc să se bazeze pe succesele proiectului și să se asigure că impactul acestuia este susținut în timp.

În cele din urmă, durabilitatea proiectului VICTORUPESI și rezultatele obținute vor depinde de angajamentul și implicarea tuturor organizațiilor partenere implicate. Prin punerea în aplicare a Orientărilor privind durabilitatea, organizațiile partenere se pot asigura că activitățile și rezultatele proiectului continuă dincolo de durata acestuia și că grupul țintă beneficiază de soluții durabile la excluderea socio-profesională.

## Materiale suplimentare / lectură suplimentară

UNECE (May 2022). Approaches to Measuring Social Exclusion. Available from:  
<https://unece.org/statistics/publications/approaches-measuring-social-exclusion>

PhD Njoku Chimezie (2020). Teacher's personality traits and their teaching effectiveness: important factors for student's success. European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences.

Available

from:

<https://www.idpublications.org/wp-content/uploads/2020/03/Full-Paper-TEACHER%E2%80%99S-PERSONALITY-TRAITS-AND-THEIR-TEACHING-EFFECTIVENESS-IMPORTANT-FACTORS.pdf>

The recommended movie:

“El Lute: Run for Your Life” - for imprisoned people as an example of a personal struggle to succeed in life. Available from: [https://en.wikipedia.org/wiki/El\\_Lute:\\_Run\\_for\\_Your\\_Life](https://en.wikipedia.org/wiki/El_Lute:_Run_for_Your_Life)

## Referințe și literatură de specialitate

Official Journal of the European Union (26.02.2021). Council Resolution on a strategic framework for European cooperation in education and training towards the European Education Area and beyond (2021-2030); (2021/C 66/01). Retrieved from:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b004d247-77d4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1>

Western Governors University (WGU): 10 Simple Principles of Adult Learning. Available from:

<https://www.wgu.edu/blog/adult-learning-theories-principles2004.html#openSubscriberModal>

The Literacy Information and Communication System (LINCS); Promoting Teacher Effectiveness: Adult Education Teacher Competencies. Available from: <https://lincs.ed.gov/publications/te/competencies.pdf>