

2023-2-FR02-KA220-YOU-000175177

EMERGING ADVANCED SKILLS YOUTH (EASY)

GHID DE ANGAJARE

Stimularea capacității de inserție profesională și dezvoltarea talentelor în comunitățile defavorizate pentru a forma cel puțin 4 000 de tineri în cele 10 competențe necesare până în 2025 cu scopul de a obține un loc de muncă decent.

1. Introducere	3
1.1. Prezentarea proiectului	3
1.2. Context	4
1.3. Grupuri țintă	4
2. Strategii de căutare a unui loc de muncă și de recrutare	5
2.1. Caracteristici ale pieței muncii actuale și practici de căutare a unui loc de muncă	5
2.2. Învățare despre companie	7
2.3. Importanța CV-ului și a scrisorilor de motivație	9
2.4. Tehnici de interviuare	11
2.5. Teste de aptitudini și de personalitate	12
3. Orientare și practici în carieră	14
3.1. Învățarea practică	14
3.2. Networking	16
3.3. Servicii de orientare și carieră	17
3.4. Dezvoltarea abilităților	19
4. Studii de caz și bune practici	22
4.1. MTOP – More Than One Perspective (<i>Mai mult decât o perspectivă</i>) (Austria)	22
4.2. Everyone Codes (<i>Toată lumea programează</i>) (Austria)	23
4.3. Program de sprijinire a ocupării forței de muncă pentru tineri în departamentul Landes (Franța)	24
4.4. Casa Europei din Landes WIPSEE și eticheta sa cu informații pentru tineri (Franța)	25
4.5. IASIS La muncă (Grecia)	28
4.6. Centrul de tineret Odyssea (Grecia)	29
4.7. DUOday: integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii (Lituania)	30
4.8. Program de locuri de muncă de vară în Ukmergė (Lituania)	31
4.9. Supporting Employment Platform through Apprenticeship Learning (SEPAL) (România)	32
4.10. IN JOB - Incluziune pe piața muncii a tinerilor NEETs (România)	33
4.11. Activare socială (Slovenia)	34
4.12. Angajare echitabilă (Slovenia)	35
5. Competențe-cheie	37
5.1. Gândire analitică și inovare	37
5.2. Învățare activă și strategii de învățare	39
5.3. Rezolvarea problemelor complexe	40
5.4. Gândire critică și analiză	42
5.5. Creativitate, originalitate și inițiativă	44
5.6. Leadership și influență socială	45
5.7. Utilizarea, monitorizarea și controlul tehnologiei	47
5.8. Proiectarea și programarea tehnologiei	50
5.9. Reziliența, toleranța la stres și flexibilitatea	51
5.10. Raționament, rezolvarea problemelor și ideație	53
6. Concluzii	55

1. Introducere

1.1. Prezentarea proiectului

Program: Erasmus+

Tipul proiectului: Acțiunea-Cheie 2 - Parteneriate de cooperare

Date: 01/04/2024 - 30/09/2026

Parteneri: MDE40 WIPSEE (Franța)
ACCELERAS (Austria)
Združenje EPEKA, so.p. (Slovenia)
IASIS (Grecia)
Institutul Bucovina (România)
TAVO EUROPA (Lituania)

Website: <https://www.emerging-advanced-skills-youth.eu>

Proiectul EASY își propune să încurajeze capacitatea de inserție profesională, dezvoltarea și dobândirea de talente în comunitățile defavorizate prin dotarea tinerilor din mediul rural și marginalizați cu competențe inovatoare și căutate de angajatori. Tinerii au nevoie de aceste competențe pentru a-și asigura oportunități decente de muncă. Proiectul se concentrează pe depășirea nepotrivirii competențelor și pe abordarea nevoilor emergente ale pieței muncii, ajutându-i pe tineri să-și sporească capacitatea de inserție profesională prin dezvoltarea de competențe și capacități durabile. Proiectul EASY vizează, de asemenea, abilitarea tinerilor dezavantajați de a participa pe deplin la viața socială și economică, permițându-le să contribuie în mod semnificativ la comunitățile lor.

Acest ghid servește drept resursă practică pentru tineri, educatori și lucrători de tineret, oferind o perspectivă asupra competențelor-cheie necesare pe piața modernă a muncii. Acesta subliniază competențele emergente care sunt cele mai solicitate și oferă sfaturi utile cu privire la modul de dobândire și dezvoltare a acestora cu scopul îmbunătățirii capacității de inserție profesională și creare a oportunităților de carieră. Ghidul este împărțit în patru capitole principale: Introducere, Strategii de căutare a unui loc de muncă și de recrutare, Orientare și practici în carieră și Competențe-cheie. Introducerea oferă contextul și o prezentare generală a obiectivelor proiectului și a grupurilor țintă. Strategiile de căutare a unui loc de muncă și de recrutare acoperă subiecte esențiale precum redactarea CV-ului, tehnicile de intervievare și înțelegerea pieței muncii. Orientarea și practicile în carieră explorează crearea de rețele profesionale (networking-ul), dezvoltarea competențelor și oportunitățile de învățare practică. În cele din urmă, capitolul Competențe-cheie analizează cele zece competențe emergente care sunt esențiale pentru ca tinerii să reușească pe piața modernă a muncii.

1.2. Context

Șomajul în rândul tinerilor este o problemă stringentă în UE, care a fost exacerbată de pandemie, de transformarea digitală, de inflația economică recentă și de războiul de la poarta UE. Acești factori au condus la o inadecvare semnificativă a competențelor: întreprinderile se străduiesc să găsească lucrători cu competențele adecvate, în timp ce tinerii întâmpină dificultăți în a obține locuri de muncă care să corespundă calificărilor lor. Această situație a avut un impact deosebit asupra tinerilor defavorizați și din mediul rural, care se confruntă adesea cu bariere suplimentare în accesul la educație, formare și oportunități de angajare.

Pentru a face față acestor provocări, proiectul EASY își propune să îi doteze pe tineri cu competențele de care au nevoie pentru a-și asigura locuri de muncă decente, în conformitate cu recomandările Forumului Economic Internațional și ale Anului european al competențelor. Proiectul se concentrează pe 10 competențe emergente identificate ca fiind esențiale pentru piața modernă a muncii. Aceste competențe - de la reziliență la proiectare tehnologică și învățare activă - nu se referă doar la adaptarea la schimbările tehnologice, ci și la abilitarea tinerilor de a se dezvolta în medii complexe și de a-și construi cariere semnificative.

Pentru tinerii dezavantajați și din mediul rural, importanța acestor competențe emergente nu poate fi supraestimată. Acestea oferă o cale de a reduce deficitul de competențe, de a îmbunătăți capacitatea de inserție profesională și de a rupe ciclul de oportunități limitate. Punând accentul pe competențe precum creativitatea, gândirea analitică și adaptabilitatea, proiectul EASY îi ajută pe tineri nu numai să răspundă cerințelor angajatorilor de astăzi, ci și să se pregătească pentru provocările pieței muncii de mâine. Proiectul este dedicat oferirii acestor tineri a instrumentelor de care au nevoie pentru a fi rezistenți, inovatori și pregătiți să reușească într-o lume care evoluează rapid.

1.3. Grupuri țintă

Proiectul urmărește să consolideze capacitatea organizațiilor de tineret, a lucrătorilor de tineret și a educatorilor prin dotarea acestora cu cadre, instrumente și îndrumări esențiale. Prin îmbunătățirea capacității lor de a sprijini tinerii în mod eficient, ne asigurăm că lucrătorii de tineret sunt mai bine pregătiți să abordeze provocările unice cu care se confruntă tinerii dezavantajați, să promoveze un mediu de învățare favorabil și să ofere programe educaționale cu impact. Ne concentrăm în principal pe tinerii din zonele rurale, regiunile urbane mai puțin dezvoltate și grupurile marginalizate, inclusiv NEETs (*Not in Employment, Education, or Training*), migranții, refugiații și tinerii care părăsesc timpuriu școala, cu vârste cuprinse între 16 și 28 de ani. Prin orientarea către aceste grupuri, ne străduim să reducem decalajul de oportunități și să oferim acestor tineri competențele, sprijinul și accesul de care au nevoie pentru a-și construi un viitor semnificativ. Proiectul urmărește responsabilizarea tinerilor prin abordarea barierelor specifice cu care se confruntă, cum ar fi accesul limitat la educație, mai puține oportunități de angajare și constrângeri socio-economice. Implicarea factorilor de decizie politică este un element-cheie al proiectului, deoarece ne propunem să determinăm schimbări sistemice. Recomandările de politică vor fi elaborate la început și actualizate continuu pe parcursul proiectului. Aceste recomandări vor servi drept foaie de parcurs pentru îmbunătățirea strategiilor de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor și sporirea impactului inițiativelor de educație și formare. Pentru a asigura colaborarea, la sfârșitul proiectului vom organiza o

conferință a părților interesate, reunind toate grupurile țintă - lucrători de tineret, tineri și decidenți politici - pentru a împărtăși informații, a discuta rezultatele și a promova schimbări durabile.

2. Strategii de căutare a unui loc de muncă și de recrutare

2.1. Caracteristici ale pieței muncii actuale și practici de căutare a unui loc de muncă

Piața forței de muncă din Uniunea Europeană (UE) este un mediu dinamic și complex, caracterizat atât prin oportunități, cât și prin provocări. **Disparitățile regionale** în ceea ce privește ocuparea forței de muncă sunt semnificative, cu țări precum Germania și Țările de Jos care se bucură de rate ridicate de ocupare a forței de muncă, în timp ce altele din Europa de Sud și de Est încă se luptă cu un șomaj mai ridicat. UE se confruntă, de asemenea, cu o forță de muncă în curs de îmbătrânire, ceea ce conduce la schimbări politice menite să încurajeze prelungirea vieții profesionale.

Șomajul în rândul tinerilor rămâne o problemă persistentă, exacerbată de nepotrivirea dintre competențele pe care le posedă tinerii și cele cerute de piața muncii. Această problemă este agravată de creșterea numărului de locuri de muncă neconvenționale, cum ar fi munca cu fracțiune de normă și munca de tip *gig*, care, deși oferă flexibilitate, adesea nu oferă securitate și beneficii.

Un alt aspect important este **nepotrivirea competențelor** la nivelul UE, în special în industriile de înaltă tehnologie și emergente. Eforturi precum Agenda competențelor vizează eliminarea acestui decalaj prin alinierea educației și formării la nevoile pieței. În plus, persistă decalajul între femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, femeile înregistrând, în general, rate mai scăzute de ocupare a forței de muncă și lucrând mai mult cu fracțiune de normă.

Migrația și mobilitatea forței de muncă sunt caracteristici esențiale ale pieței forței de muncă din UE, contribuind la echilibrarea cererii și ofertei de forță de muncă, dar prezentând și provocări precum exodul creierilor și probleme de integrare. Impulsul către o economie ecologică și transformarea digitală în curs de desfășurare creează noi oportunități de angajare, în special pentru cei cu competențele adecvate, dar conduc și la automatizarea anumitor sarcini, ceea ce poate duce la înlocuirea lucrătorilor.

În Uniunea Europeană (UE) de astăzi, practicile de căutare a unui loc de muncă sunt influențate din ce în ce mai mult de instrumentele digitale, de rețelele de socializare și de natura schimbătoare a muncii. Iată câteva dintre cele mai comune practici:

1. Platforme precum **EURES**, **LinkedIn** și agențiile naționale pentru ocuparea forței de muncă sunt în prezent resurse de bază pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în UE. Aceste portaluri online de locuri de muncă nu numai că afișează oportunități de angajare într-o gamă largă de sectoare de activitate și locații, dar permit, de asemenea, utilizatorilor să aplice direct și oferă instrumente utile, cum ar fi compilatoare de CV-uri și sfaturi pentru interviu.
2. **Networking-ul** joacă un rol crucial în procesul de căutare a unui loc de muncă. În timp ce LinkedIn este utilizat pentru a crea și menține conexiuni profesionale, este esențial să participați personal la evenimente din industrie, conferințe și webinarii. Aceste eforturi duc adesea la oportunități de angajare care nu sunt

anunțate, recomandările personale având adesea o importanță semnificativă, în special în domeniile în care încrederea și reputația sunt primordiale.

3. În ceea ce privește **social media**, platformele au devenit instrumente importante pentru solicitanții de locuri de muncă. Companiile publică frecvent oferte de locuri de muncă pe aceste platforme, ceea ce face esențial ca persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă să urmărească potențialii angajatori și să interacționeze cu aceștia. În plus, social media oferă o modalitate de a cerceta companiile și de a vă prezenta realizările profesionale într-o manieră mai dinamică și mai personală.
4. Pentru cei care vizează anumite întreprinderi sau industrii, accesarea directă a **site-urilor web ale companiilor** este o abordare obișnuită. Multe organizații listează posturile vacante pe paginile lor de carieră, permițând candidaților să aplice direct. Această metodă este deosebit de eficientă pentru cei care sunt proactivi și au un interes clar în a lucra pentru o anumită firmă.
5. **Agențiile de recrutare** sunt încă utilizate pe scară largă, în special pentru roluri specializate sau de conducere. Aceste agenții au adesea acces la liste de locuri de muncă care nu sunt anunțate public și pot oferi servicii personalizate de potrivire a locurilor de muncă. Acest lucru poate fi util în special pentru găsirea unor posturi de nișă sau de nivel înalt.
6. În ceea ce privește **ucenicile și stagiile**, tinerii și proaspeții absolvenți se bazează adesea pe anunțurile publicate prin intermediul universităților, al platformelor specializate și al site-urilor web ale întreprinderilor. UE sprijină aceste oportunități prin inițiative precum **Alianța Europeană pentru Ucenicie (EaFA)**, care îi ajută pe tineri să dobândească experiență practică și să intre pe piața muncii.
7. Participarea la **târguri de locuri de muncă**, fie ele virtuale sau în persoană, este o altă modalitate de a explora oportunitățile de angajare. Aceste evenimente permit persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă să se întâlnească cu mai mulți angajatori, să afle informații despre diferite sectoare de activitate și, uneori, chiar să participe la interviuri. Acestea sunt valoroase pentru networking și descoperirea de oportunități care ar putea să nu fie vizibile prin alte canale.
8. Creșterea economiei de tip *gig* a făcut ca **platformele de freelancing** să devină din ce în ce mai populare. Aceste platforme pun în legătură freelanceri cu clienți din diverse domenii, oferind flexibilitate și oportunități pentru proiecte pe termen scurt sau muncă independentă. Freelancingul îi atrage în special pe cei care apreciază autonomia și doresc să exploreze diverse oportunități de angajare.

Piața ascunsă a locurilor de muncă se referă la oportunitățile de angajare care nu sunt anunțate sau listate public. Se estimează că o parte semnificativă a locurilor de muncă vacante - unele surse sugerează între 50% și 80% - intră în această categorie. Înțelegerea și exploatarea pieței ascunse a locurilor de muncă poate fi crucială pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, deoarece oferă acces la oportunități care sunt mai puțin competitive și adesea mai bine aliniată la abilitățile și rețeaua unui candidat. Înțelegerea și accesul la această piață ascunsă poate face diferența, oferind oportunități care sunt adesea mai puțin competitive și mai bine aliniată cu abilitățile și rețelele candidaților.

Unul dintre principalele motive pentru care piața ascunsă a locurilor de muncă este atât de importantă este faptul că oferă acces la **locuri de muncă nepromovate**. Mulți angajatori preferă să ocupe posturile vacante în liniște, prin canale interne sau recomandări, evitând timpul și cheltuielile pe care le implică publicarea locurilor de muncă și selectarea numeroaselor candidaturi. Acest lucru înseamnă că, dacă vă uitați doar pe site-urile de locuri de muncă, ați putea rata o mare parte din potențialele oportunități.

Un alt mare avantaj al pieței locurilor de muncă ascunse este că, de obicei, aceasta implică **mai puțină concurență**. Deoarece aceste locuri de muncă nu sunt afișate public, grupul de candidați este mai mic. Acest lucru vă oferă o șansă mai mare de a ieși în evidență și de a obține un post, în special dacă vă folosiți rețeaua profesională sau dacă stabiliți legături directe cu angajatorii.

Locurile de muncă de pe piața ascunsă sunt adesea ocupate de candidați care sunt considerați **foarte potriviți pentru rolul respectiv**, de obicei pentru că au fost recomandați de cineva în care angajatorul are încredere. Acest lucru duce la o mai bună potrivire între nevoile angajatorului și competențele angajatului, acesta fiind unul dintre motivele pentru care multe companii preferă să angajeze în acest mod.

Navigarea pe piața ascunsă a locurilor de muncă înseamnă că **networking-ul** este esențial. Fie că este vorba de evenimente sectoriale, grupuri profesionale sau platforme precum LinkedIn, crearea și menținerea unor conexiuni puternice pot deschide ușile către oportunități care nu sunt anunțate pe scară largă. Conexiunile personale conduc adesea la recomandări, care sunt foarte apreciate de angajatori.

Piața ascunsă a locurilor de muncă se caracterizează, de asemenea, prin **proces de recrutare informale**. În loc să treacă printr-o procedură oficială de angajare, companiile pot ocupa un post printr-o simplă conversație la un eveniment de networking sau prin promovarea unei persoane din interior. Acest lucru înseamnă că a fi proactiv - a contacta potențiali angajatori, a-ți exprima interesul față de munca lor și a rămâne în contact - te poate așeza la rând pentru aceste oportunități ascunse.

Există o mulțime de exemple ale modului în care funcționează piața ascunsă a locurilor de muncă. De exemplu, **angajarea internă** este o practică obișnuită prin care companiile promovează sau reatribuie angajații existenți mai degrabă decât să caute candidați externi. **Evenimentele de networking** sunt un alt exemplu, unde o discuție ocazională la o conferință poate duce la o ofertă de muncă. Apoi, există strategia de a trimite **candidaturi speculative** - adresându-vă companiilor pe care le admirați, chiar dacă acestea nu au anunțat niciun post vacant. Uneori, dacă le place ceea ce văd, s-ar putea să creeze un post dedicat sau să vă țină minte pentru viitoarele posturi vacante.

Pe scurt, piața ascunsă a locurilor de muncă este o parte puternică, deși mai puțin vizibilă, a căutării unui loc de muncă. Este vorba despre valorificarea rețelei, a fi proactiv și a rămâne deschis la oportunități care nu se află pe radarul majorității persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Exploatând această piață, puteți găsi locuri de muncă care nu numai că se potrivesc aptitudinilor, dar oferă și mai puțină concurență și o șansă mai mare de succes.

2.2. Învățare despre companie

Înainte de a aplica pentru un loc de muncă sau de a merge la un interviu, cunoașterea companiei din interior și din exterior poate face o mare diferență. Nu este vorba doar de a impresiona intervievatorul, ci și de a vă asigura că vă îndreptați către un loc care vi se potrivește.

Înțelegerea valorilor și a culturii companiei vă poate ajuta să decideți dacă este un loc în care vă veți simți confortabil și veți putea prospera. Fiecare organizație funcționează diferit; unele pot aprecia munca în echipă și

colaborarea, în timp ce altele pot pune accentul pe performanța individuală. Dacă vă dați seama din timp de acest lucru, puteți evita să ajungeți la un loc de muncă în care s-ar putea să nu fiți fericit.

Adaptarea candidaturii este mult mai ușoară atunci când v-ați documentat. Faptul că știți ce reprezintă compania și ce caută vă permite să vă modificați CV-ul și scrisoarea de intenție pentru a evidenția cele mai relevante competențe și experiențe. Nu este vorba doar de a vă enumera calificările, ci de a arăta că sunteți exact ceea ce au ei nevoie.

Este esențial să arătați un interes real pentru companie. Atunci când vă prezentați la un interviu și puteți vorbi în cunoștință de cauză despre **misiunea companiei**, proiectele recente sau provocările din industrie, arătați că nu căutați orice loc de muncă - căutați acest loc de muncă. Angajatorii observă acest tip de entuziasm și angajament.

Înțelegerea **provocărilor și obiectivelor companiei** vă poate oferi, de asemenea, un avantaj. Dacă puteți identifica o provocare actuală cu care se confruntă compania și puteți discuta despre modul în care competențele pe care le aveți pot contribui la depășirea acesteia, vă poziționați deja ca un atu valoros. Nu este vorba doar despre a te integra, ci și despre a face o diferență.

Atunci când vine vorba de **interviu, pregătirea** poate crește sau diminua șansele de reușită. Întrebări precum „De ce doriți să lucrați aici?” sau „Ce știți despre compania noastră?” sunt aproape garantate. Dacă v-ați făcut temele, puteți răspunde cu încredere și claritate, arătând că sunteți serios în legătură cu rolul.

Așadar, **cum vă documentați cu privire la companie?** Începeți prin a accesa site-ul lor, în special secțiunea „Despre noi”, unde veți găsi detalii despre misiunea, valorile și istoria lor. Nu treceți cu vederea pagina de cariere, unde s-ar putea să vă împărtășească mai multe despre cultura companiei și despre ceea ce caută la angajați.

Apoi, verificați știrile și **comunicatele de presă recente**. Acestea vă oferă o perspectivă asupra a ceea ce se întâmplă cu compania în acest moment - dacă se extinde, lansează produse noi sau se confruntă cu provocări. Este o modalitate bună pentru a înțelege prioritățile și direcția lor.

Social media este o altă resursă importantă. Urmărirea companiei pe platforme precum LinkedIn, Twitter și Facebook vă oferă o idee despre cultura și operațiunile lor de zi cu zi. În plus, companiile postează adesea oferte de locuri de muncă și actualizări pe care s-ar putea să nu le găsiți în altă parte.

Dacă societatea este cotate la bursă, **rapoartele sale anuale** pot reprezenta informații prețioase. Aceste rapoarte vă oferă o privire asupra situației financiare, a obiectivelor strategice și a poziției pe piață - un context valoros care vă poate ajuta să înțelegeți încotro se îndreaptă.

De asemenea, contactarea foștilor sau actualilor angajați pentru o discuție rapidă poate fi extrem de utilă. Acest lucru vă poate oferi o perspectivă mai personală asupra culturii companiei și asupra a ceea ce trebuie să așteptați în timpul procesului de angajare - informații care sunt adesea greu de găsit în altă parte.

2.3. Importanța CV-ului și a scrisorilor de motivație

Un **CV** și o **scrisoare de motivație** sunt instrumente esențiale pentru oricine își caută un loc de muncă. Acestea sunt, de obicei, primele lucruri pe care le văd angajatorii și pot influența în mare măsură dacă sunteți sau nu chemat la un interviu. Înțelegerea importanței acestor documente vă poate ajuta să vă măriți șansele de a obține postul dorit, deoarece vă ajută să vă prezentați competențele, experiența și entuziasmul.

A **CV** (Curriculum Vitae) is more than just a list of your past jobs; it tells the story of your professional journey, including your skills, experiences, and achievements. There are several formats you can use for your CV, depending on your needs and the job you are applying for. For example, the **Europass CV** (available at [Europass](https://europass.europa.eu/)) is a standardised format that is widely used across Europe. This format can be particularly useful if you are applying for jobs in multiple European countries and want to ensure consistency and clarity. It should give a clear picture of your career, showing not only where you have worked but also what you have done and the skills you have learned along the way. The goal of a CV is to demonstrate why you are a strong candidate for the job. Structuring the CV in a logical and easy-to-follow manner helps recruiters navigate it quickly. To make your CV stand out, it's important to adapt it to highlight the **specific skills and experiences** mentioned in the job description. Recruiters often spend only a few seconds scanning each CV, so making sure the most relevant information is easy to find is key.

Un CV puternic ar trebui să includă, de asemenea, **realizări măsurabile** ori de câte ori este posibil. De exemplu, dacă ați lucrat la un proiect care a crescut vânzările sau a eficientizat un proces, asigurați-vă că menționați acest lucru. Aceste detalii vă ajută să arătați impactul pe care l-ați avut în rolurile anterioare, cum ar fi „creșterea vânzărilor cu 15%” sau „reducerea costurilor cu 10%”, și îi dau angajatorului încrederea că puteți aduce valoare companiei. Folosirea **cuvintelor-cheie** din descrierea postului este, de asemenea, crucială, deoarece multe companii folosesc software pentru a filtra CV-urile înainte ca acestea să ajungă la un evaluator uman. Prin includerea cuvintelor-cheie potrivite, vă creșteți șansele de a trece de aceste filtre.

Scrisoarea de motivație, numită și scrisoare de intenție, este șansa de a vă arăta **personalitatea, pasiunea și interesul** pentru postul respectiv. Scrisorile de acest fel pot fi realizate în diferite formate, inclusiv o **video**. Formatul video vă permite să vorbiți direct angajatorului, să vă puneți în valoare abilitățile de comunicare, entuziasmul și să stabiliți o legătură mai personală. Acest lucru poate fi deosebit de eficient pentru rolurile creative sau atunci când candidați la companii care apreciază inovația. Spre deosebire de CV, care se concentrează mai mult pe fapte, scrisoarea motivațională vă permite să îi spuneți angajatorului de ce doriți postul și cum v-ați potrivi în compania sa. Acesta este momentul în care puteți menționa aspecte specifice ale anunțului de angajare și puteți arăta modul în care experiența și competențele se aliniază cu ceea ce are nevoie compania. Este, de asemenea, modul potrivit de a vorbi despre **calități personale** care vă fac să vă potriviți echipei și pentru a arăta că **v-ați documentat cu privire la companie**. Explicați de ce sunteți interesat de acest rol, ce vă entuziasmează să lucrați pentru această societate și menționați un proiect sau o inițiativă a întreprinderii care vă inspiră. Dacă puteți explica, de asemenea, modul în care abilitățile pe care le aveți pot contribui la abordarea unei provocări specifice cu care se confruntă compania, scrisoarea de intenție va fi și mai convingătoare.

O scrisoare de motivație bine redactată ar trebui să arate că înțelegeți **misiunea, valorile și cultura** companiei. Acest lucru arată că v-ați făcut timp să aflați mai multe despre societate și că sunteți cu adevărat interesat să faceți

parte din echipa acesteia. De exemplu, dacă întreprinderii îi pasă foarte mult de sustenabilitate și aveți experiență sau pasiune în acest domeniu, menționarea acestui lucru poate demonstra că le împărtășiți valorile. Scrisoarea de intenție este, de asemenea, un prilej excelent de a împărtăși **exemple specifice** din trecut care ilustrează competențele necesare pentru post. Includerea de povești sau anecdote vă poate face candidatura mai memorabilă și poate ajuta responsabilul cu recrutarea să vadă cum v-ați putea potrivi în acest rol.

Atât CV-ul, cât și scrisoarea de motivație sunt importante pentru că se completează reciproc. CV-ul prezintă **faptele concrete** despre istoricul profesional, în timp ce scrisoarea de intenție oferă contextul, arătând **angajamentul** și ajutând angajatorul să vadă cine sunteți dincolo de calificări. Angajatorii nu caută doar o persoană cu competențele tehnice adecvate; ei vor o persoană entuziasmată de oportunitate și motivată să facă diferența. Împreună, aceste documente vă ajută să creați o **candidatură completă**, care vă arată atât abilitățile, cât și dorința de a vă dezvolta în cadrul companiei. Această combinație oferă angajatorului o imagine completă - nu doar ca profesionist, ci și ca persoană care s-ar potrivi echipei și culturii.

Atunci când aplicați pentru un loc de muncă, merită să luați în considerare diferite strategii. Personalizarea CV-ului și a scrisorii de motivație pentru fiecare cerere de angajare poate face o mare diferență. Examinarea minuțioasă a descrierii postului vă ajută să identificați competențele și calificările cheie pe care trebuie să le evidențiați. Un **CV** și o **scrisoare de intenție generice** sunt ușor de observat și adesea nu reușesc să facă o impresie prea bună. Pe de altă parte, o abordare personalizată arată că sunteți cu adevărat interesat de acest post. Atunci când vă faceți timp să înțelegeți ce caută angajatorul și vă adaptați candidatura în consecință, arătați că sunteți **proactiv** și **dedicat**. Acest efort suplimentar vă poate diferenția de alți candidați care s-ar putea să nu fi depus același efort.

Cu toate acestea, există și situații în care o strategie diferită ar putea fi eficientă. Uneori, poate fi mai bine să vă concentrați asupra **cantității în detrimentul calității**, folosind un CV și o scrisoare de intenție mai puțin personalizate, în special atunci când candidați la un număr mare de posturi vacante într-un timp scurt. Această abordare, numită adesea **jocul numerelor**, vă permite să ajungeți rapid la mai mulți potențiali angajatori. Deși este posibil ca această metodă să nu aibă întotdeauna același impact ca o candidatură personalizată, ea poate fi utilă atunci când obiectivul este să vă maximizați șansele de a obține un interviu. Cheia este să echilibrați aceste strategii în funcție de situație - uneori merită să investiți timp în personalizarea candidaturii, iar alteori este mai eficient să folosiți aceeași aplicație de mai multe ori.

Prin utilizarea eficientă a acestor instrumente, puteți convinge angajatorul că sunteți persoana potrivită pentru postul respectiv și puteți obține un interviu. De asemenea, este important să verificați cu atenție ambele documente pentru a evita erorile, deoarece acest lucru arată atenție la detalii și profesionalism. Un CV și o scrisoare de motivație corect redactate pot face o mare diferență, în special pe piețele competitive ale locurilor de muncă, unde angajatorii primesc multe candidaturi pentru fiecare post. Dacă vă faceți timp să vă **personalizați** documentele, să vă evidențiați **punctele forte unice** și să arătați un interes real pentru companie, vă creșteți considerabil șansele de a fi remarcat. Nu uitați, scopul nu este doar să trimiteți candidatura, ci să faceți o impresie plăcută care să convingă angajatorul să vrea să știe mai multe. Atunci când sunt bine realizate, aceste documente pot fi instrumente puternice care deschid ușile către noi oportunități de carieră.

2.4. Tehnici de interviuare

Interviul este adesea cea mai importantă parte a obținerii unui loc de muncă. Este șansa de a face o impresie bună potențialilor angajatori, de a vă arăta **personalitatea** și de a dovedi că aveți ceea ce vă trebuie pentru funcția respectivă. Deși interviurile pot fi o provocare, pregătirea cu tehnicile potrivite vă poate ajuta să rămâneți **încrăzător** pe parcursul procesului.

Una dintre cele mai eficiente modalități de a vă pregăti pentru un interviu este să înțelegeți diferitele **tipuri de întrebări de interviu** cu care vă puteți confrunta și cum să răspundeți eficient la acestea. Angajatorii pun adesea **întrebări comportamentale, bazate pe competențe** sau **situaționale** pentru a afla mai multe despre candidat și despre potrivirea sa cu societatea. Utilizarea tehnicilor structurate vă poate ajuta să vă organizați răspunsurile și să oferiți exemple relevante.

Tehnica STAR (stea) este o modalitate populară și eficientă de a răspunde la întrebările comportamentale ale interviului. Aceasta înseamnă **Situație, Task, Acțiune și Rezultat** și vă ajută să vă structurați răspunsurile atunci când descrieți experiențele anterioare. Această tehnică asigură că răspunsurile sunt clare, concise și vă evidențiază abilitățile și realizările.

- **Situație** - Pregătiți terenul descriind contextul sau situația în care v-ați aflat
 - A existat un conflict între doi membri ai echipei în timpul unui proiect la care am lucrat.
- **Task** - Explicați provocarea sau responsabilitatea pe care ați avut-o.
 - În calitate de lider de proiect, trebuia să rezolv conflictul și să mă asigur că echipa continuă să lucreze eficient.
- **Acțiune** - Detaliați pașii specifici pe care i-ați urmat pentru a aborda task-ul sau problema.
 - Am organizat o întâlnire cu ambii membri ai echipei, i-am ajutat să înțeleagă perspectivele celorlalți și am facilitat un compromis.
- **Rezultat** - Împărtășiți rezultatul acțiunilor pe care le-ați întreprins, în mod ideal cu rezultate măsurabile.
 - Conflictul a fost rezolvat, iar noi am finalizat proiectul la timp, îmbunătățind dinamica echipei.

Tehnica PAR (Problemă, Acțiune, Rezultat) este o altă metodă utilă pentru a răspunde la întrebările bazate pe competențe. Asemănătoare cu STAR, această abordare vă ajută să vă comunicați în mod eficient abilitățile de rezolvare a problemelor prin prezentarea clară a problemei cu care v-ați confruntat, a acțiunii pe care ați întreprins-o și a rezultatului obținut. Această tehnică este deosebit de eficientă atunci când trebuie să demonstrați modul în care ați abordat provocările sau ați depășit obstacolele în trecut.

O altă abordare utilă este planul **30-60-90**. Unii angajatori ar putea să vă întrebe ce plan ați avea dacă ați fi angajat, iar crearea unui plan 30-60-90 este o modalitate excelentă de a vă demonstra mentalitatea proactivă. Acest plan prezintă ceea ce vă propuneți să realizați în primele 30, 60 și 90 de zile la locul de muncă. Arată că sunteți orientat către obiective, pregătit să contribuiți și că v-ați gândit serios la modul în care puteți avea un impact din prima zi.

Exersarea cu **interviuri simulate** este una dintre cele mai bune modalități de a vă pregăti pentru un interviu real. Interviurile simulate vă ajută să vă simțiți confortabil discutând despre experiențele trecute și să vă obișnuiți să răspundeți la diverse întrebări. Puteți exersa cu un prieten, un mentor sau chiar pe cont propriu, înregistrându-vă

răspunsurile și revizuiu-le. Exersarea împreună cu altcineva vă permite să primiți feedback constructiv cu privire la răspunsuri, limbajul corpului și prezentarea generală. Interviuurile simulate sunt, de asemenea, excelente pentru reducerea anxietății, deoarece fac ca mediul real al interviului să pară mai familiar. Exersând de mai multe ori, vă puteți rafina răspunsurile, devenind mai încrezător și dezvoltând un flux natural al răspunsurilor, ceea ce vă va ajuta să vă descurcați mai bine la interviul real.

Interviuurile vin adesea cu **întrebări dificile** care vă pot prinde cu garda jos, precum „Care este cea mai mare slăbiciune a ta?” sau „Spune-mi despre un moment în care ai eșuat”. Cheia pentru a face față acestor întrebări este să fiți sincer, dar strategic. Atunci când discutați despre punctele slabe, menționați ceva ce încercați să îmbunătățiți și cum. Atunci când vorbiți despre eșecuri, concentrați-vă pe ceea ce ați învățat și cum v-a făcut mai bun.

Limbajul corpului joacă un rol important în interviuri. Mențineți **contactul vizual**, oferiți o **strângere de mână fermă** și folosiți **gesturi care transmit încredere și entuziasm**. Evitați să vă încrucișați brațele, să priviți în jos sau să vă agitați, deoarece acestea pot semnala nervozitate sau dezinteres. Un zâmbet și o atitudine pozitivă pot face o impresie pozitivă.

La sfârșitul majorității interviurilor, veți fi întrebat dacă aveți nelămuriri. Aceasta este o ocazie excelentă de a vă arăta interesul față de companie și față de rol. Pregătiți în avans câteva **întrebări bine gândite**, cum ar fi întrebări despre dinamica echipei, cultura companiei sau oportunitățile de creștere. Evitați să puneți întrebări la care ați putea răspunde cu ușurință consultând site-ul web al companiei.

Succesul interviurilor se bazează pe pregătire și practică. Înțelegeți tipurile de întrebări cu care vă puteți confrunta, folosiți tehnici structurate precum STAR și fiți atenți la **limbajul corpului**. Un interviu nu înseamnă doar să dovedeți că sunteți calificat; înseamnă să arătați că sunteți potrivit pentru companie și că sunteți încântat de oportunitate. Cu o **pregătire adecvată**, puteți transforma un interviu într-o conversație convingătoare care lasă o impresie bună.

2.5. Teste de aptitudini și de personalitate

În procesul de angajare, mulți angajatori utilizează **teste de aptitudini și de personalitate** pentru a obține o imagine mai bună a candidaților, dincolo de ceea ce se află pe CV-uri și de cum se descurcă la interviuri. Aceste teste îi ajută pe angajatori să înțeleagă **punctele forte, abilitățile** unui candidat și dacă acesta ar fi sau nu potrivit pentru **cultura companiei**. Chiar dacă astfel de teste pot părea intimidante la început, dacă vă pregătiți, puteți influența pozitiv rezultatele pe care le obțineți.

Testele de aptitudini sunt utilizate pentru a evalua abilități specifice importante pentru postul pentru care candidați. Acestea pot fi **abilități tehnice**, cum ar fi codarea sau folosirea unui anumit software, ori abilități generale, cum ar fi **rezolvarea problemelor, analiza datelor** sau **comunicarea**. Scopul principal este să vedeți dacă aveți abilitățile necesare pentru a performa în rolul respectiv.

De exemplu, dacă candidați pentru un post de software developer, s-ar putea să trebuiască să susțineți o evaluare **pentru a demonstra că știți să utilizați limbaje de programare** precum **Python** sau **Java**. În alte roluri, ați putea susține **teste de aptitudini** care măsoară **raționamentul logic, abilitățile numerice și abilitățile verbale** - acestea sunt comune pentru locurile de muncă care necesită abilități de rezolvare a problemelor. Există, de asemenea,

teste de judecată situațională (Situational Judgement Tests - SJTs), care prezintă scenarii ipotetice și vă întrebă cum ați răspunde. Aceste teste îi ajută pe angajatori să vadă cum ați face față provocărilor la locul de muncă și dacă abordarea se potrivește cu ceea ce caută ei.

Pentru a vă pregăti pentru testele de aptitudini, revizuiți descrierea postului și concentrați-vă asupra **aptitudinilor-cheie** necesare. Faceți exerciții legate de aceste competențe, căutați **exemple de teste** online și perfecționați orice cunoștințe tehnice ar putea fi testate. Cu cât sunteți mai familiarizat cu tipurile de întrebări cu care v-ați putea confrunta, cu atât vă veți simți mai încrezător și mai puțin anxios.

Testele de personalitate sunt utilizate pentru a vedea în ce măsură vă potriviți cu rolul și **cultura companiei**. Spre deosebire de testele de aptitudini, nu există răspunsuri corecte sau greșite - aceste teste urmăresc să afle dacă **personalitatea** candidatului se potrivește cu echipa și mediul de lucru.

Unele dintre cele mai folosite teste de personalitate includ **Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)**, care împart oamenii în 16 tipuri de personalitate, în funcție de aspecte precum caracter **introvertit** sau **extrovertit**. Companiile ar putea folosi MBTI pentru a-și face o idee despre modul în care lucrați și dacă ați face față sarcinilor. Testul **Big Five Personality Traits** măsoară aspecte precum **deschiderea, conștiinciozitatea, extraversiunea, agreabilitatea și stabilitatea emoțională**, ajutând angajatorii să vadă dacă personalitatea se potrivește culturii lor. **Evaluarea DISC** analizează patru trăsături - **dominanță, influență, fermitate și conștiinciozitate** - și ajută la prezicerea modului în care ați putea lucra într-o echipă.

Testele de personalitate urmăresc să măsoare calități precum **adaptabilitatea, munca în echipă, reziliența și stilul de lucru**. Acestea le dau angajatorilor o idee dacă v-ați potrivi culturii companiei și dacă ați completa echipa existentă. Cel mai bun mod de a aborda aceste teste este **să fii tu însuși**. Încercarea de a „trișa” la test ar putea duce la așteptări nepotrivite în cazul în care obțineți postul, așa că este important să răspundeți sincer și să vă dezvăluiți adevăratul caracter.

Pentru **testele de aptitudini**, practica este esențială. Căutați online întrebări similare și faceți teste de probă pentru a vă obișnui cu formatul și cu tipurile de întrebări pe care le-ați putea primi. Atât testele de aptitudini, cât și testele de personalitate pot fi stresante, dar **păstrarea calmului** vă poate ajuta să obțineți rezultate bune. Respirați adânc, gestionați-vă timpul și amintiți-vă că aceste teste sunt doar o parte a procesului de recrutare. Pentru **testele de personalitate**, este esențial să fiți **sincer**. Angajatorii vor răspunsuri sincere pentru a vedea cât de bine vă potriviți cu societatea. Dacă dați răspunsurile pe care credeți că ei vor să le audă, s-ar putea să apară probleme mai târziu, dacă postul nu vi se potrivește.

Testele de aptitudini și de personalitate sunt instrumente valoroase care îi ajută pe angajatori să înțeleagă candidații dincolo de experiența profesională și calificările lor. Prin evaluarea atât a **competențelor tehnice**, cât și a **trăsăturilor de personalitate**, aceste teste ajută companiile să găsească persoane care nu sunt doar capabile, ci și alinate la valorile și cultura lor. Deși aceste evaluări pot fi provocatoare, succesul depinde de **pregătire, autenticitate și o mentalitate pozitivă**. Nu uitați, aceste teste sunt menite să găsească cea mai bună potrivire pentru ambele părți, așa că tratați-le ca pe o oportunitate de a prezenta ceea ce vă face să fiți candidatul potrivit.

3. Orientare și practici în carieră

3.1. Învățarea practică

Experiențele practice sunt esențiale pentru sprijinirea tranziției tinerilor de la educație către piața muncii. În timp ce cunoștințele teoretice sunt importante, învățarea practică oferă abilități practice și un context real, ambele fiind esențiale pentru navigarea în complexitatea locului de muncă. În prezent, angajatorii caută candidați care nu numai că au calificările potrivite, dar știu și cum să își aplice competențele în situații reale. Experiențele practice oferă candidaților un avantaj, ajutându-i să își dezvolte competențele, să dobândească încredere și să își creeze o rețea esențială pentru obținerea unui loc de muncă. Prin implicarea în învățarea practică, tinerii dobândesc o mai bună înțelegere a ceea ce înseamnă să lucrezi în domeniul dorit, ceea ce îi face mai pregătiți și mai adaptabili atunci când intră pe piața muncii.

Unul dintre principalele beneficii ale experiențelor practice este oportunitatea de a dezvolta **abilități transferabile** și **competențe-cheie**. De exemplu, în timpul unui stagiu, tinerii își pot dezvolta abilitățile de comunicare prin interacțiunea cu clienții sau cu membrii echipei, abilitățile de rezolvare a problemelor prin abordarea provocărilor neașteptate și adaptabilitatea prin lucrul într-un mediu cu ritm rapid. Competențe-cheie precum alfabetizarea digitală pot fi puse în aplicare prin utilizarea unor instrumente software specifice, în timp ce competențele antreprenoriale pot fi perfecționate prin participarea la procesele decizionale din cadrul unui proiect. Aceste aplicații din lumea reală îi ajută pe tineri să devină mai bine pregătiți pentru cerințele de pe piața muncii. Acestea includ competențe precum **comunicarea, munca în echipă, rezolvarea problemelor și adaptabilitatea**, care sunt valoroase în multe roluri și industrii. În plus, prin participarea la diverse programe, inclusiv programul Erasmus+, pot fi dezvoltate competențe-cheie precum **competențele multilingve, alfabetizarea digitală, spiritul antreprenorial și sensibilizarea culturală**. Mediile de învățare practică, fie prin stagii de practică, mentorat sau formare la locul de muncă, oferă șansa de a perfecționa aceste competențe în situații reale. De exemplu, în industria medicală, învățarea practică este deosebit de importantă deoarece permite persoanelor să aplice cunoștințele teoretice în cadrul îngrijirii pacienților, să înțeleagă dinamica echipei și să dezvolte abilități precum empatia și comunicarea eficientă. În mod similar, în domeniul ingineriei, experiența practică este esențială pentru a înțelege cum funcționează conceptele teoretice în proiecte din lumea reală, cum ar fi lucrul pe șantier sau colaborarea cu alți ingineri pentru a rezolva provocări tehnice. Învățarea practică nu numai că îi ajută pe tineri să înțeleagă dinamica de grup, dar le oferă și o perspectivă asupra procesului decizional și a rezilienței. Aceste experiențe contribuie la dezvoltarea atât a abilităților tehnice, cât și a calităților interpersonale, cum ar fi **conducerea și inteligența emoțională**, care sunt foarte apreciate în orice mediu de lucru.

Un alt aspect important al învățării practice este capacitatea sa de a consolida **încrederea în sine**. Mulți tineri care intră pentru prima dată pe piața muncii nu se simt siguri de abilitățile lor și de modul în care se vor descurca într-un cadru profesional. Experiențele practice, cum ar fi stagiile și ucenicile, le permit să își aplice cunoștințele și să își vadă propria creștere în timp real. Sentimentul de împlinire care decurge din îndeplinirea cu succes a sarcinilor sau din rezolvarea problemelor contribuie în mod semnificativ la consolidarea încrederii, care, la rândul său, îmbunătățește capacitatea generală de inserție profesională. De exemplu, asumarea unui proiect dificil în timpul unui stagiu și ducerea acestuia la bun sfârșit poate stimula încrederea unui tânăr în abilitățile sale și îi poate oferi un exemplu concret pe care să îl folosească la interviurile de angajare.

În cadrul Uniunii Europene, există mai multe inițiative menite să sporească accesul la oportunități de învățare practică și să sprijine tinerii în dezvoltarea carierei lor. **Programul Erasmus+ pentru tineret (Erasmus+ Youth Programme)** oferă o gamă largă de oportunități pentru ca tinerii să dobândească experiență practică în întreaga Europă, promovând în același timp **înțelegerea interculturală**, care este din ce în ce mai importantă pe piața muncii globalizată din zilele noastre. Prin intermediul programului Erasmus+, participanții pot lua parte la **stagiile de practică** în diverse sectoare. Acestea le permit tinerilor să dobândească experiență practică într-un cadru profesional, ajutându-i să își aplice abilitățile în scenarii reale, dezvoltându-și în același timp competențe-cheie precum competențele multilingve și sensibilizarea culturală. Erasmus+ sprijină, de asemenea, **schimburile de tineri**, în cadrul cărora tineri din diferite țări se reunesc pentru a lucra la proiecte, pentru a învăța unii de la alții și pentru a dobândi abilități valoroase de lucru în echipă și de comunicare. Aceste oportunități îi ajută pe participanți nu numai să acumuleze experiență practică, ci și să își extindă rețelele și să își aprofundeze înțelegerea diferitelor culturi și medii de lucru, ceea ce este extrem de benefic pe piața muncii interconectate de astăzi. În plus, **programele de mobilitate Erasmus+** oferă studenților și tinerilor profesioniști șansa de a studia sau de a lucra în străinătate, sporindu-le și mai mult adaptabilitatea, independența și competențele de comunicare interculturală.

O altă inițiativă valoroasă este „**job shadowing**,” care constă în observarea unui profesionist în activitatea sa de zi cu zi la locul de muncă. Această experiență îi ajută pe tineri să dobândească o înțelegere realistă a diferitelor roluri, culturi și medii de lucru. *Job shadowing-ul* este util mai ales pentru cei care nu sunt siguri de cariera lor, deoarece le permite să exploreze diferite domenii fără a se angaja pe termen lung. Observând profesioniștii în acțiune, participanții își pot face o idee despre ceea ce presupune o anumită funcție și dacă aceasta corespunde intereselor și punctelor lor forte. Observarea unui loc de muncă îi poate ajuta, de asemenea, pe participanți să își dezvolte o rețea de contacte în sectorul ales, ceea ce poate duce la viitoare oportunități de angajare. Aceasta oferă, de asemenea, ocazia de a pune întrebări și de a primi sfaturi de la profesioniști cu experiență, oferind perspective care adesea nu sunt disponibile prin intermediul educației formale.

Corpul european de solidaritate este un alt program al UE care oferă tinerilor posibilitatea de a participa la proiecte în beneficiul comunităților din întreaga Europă. Prin intermediul acestei inițiative, participanții dobândesc experiență practică în diverse domenii, inclusiv educație, sănătate, servicii sociale și protecția mediului. Aceste experiențe îi ajută pe tineri să dobândească competențe practice, promovând în același timp un sentiment de solidaritate și de implicare în comunitate, care sunt foarte apreciate de angajatori. Lucrul la proiecte comunitare îi învață, de asemenea, pe participanți despre **gestionarea proiectelor, ingeniozitate și colaborare** - abilități care sunt transferabile la multe locuri de muncă diferite. Contribuind la proiecte care au un impact pozitiv asupra societății, tinerii își dezvoltă un sentiment de scop și motivație, ceea ce poate fi foarte atrăgător pentru potențialii angajatori.

Inițiativele de învățare practică, cum ar fi **stagiile, uceniile și job shadowing**, ajută la reducerea decalajului dintre educație și angajare. Aceste experiențe oferă tinerilor cunoștințe practice, expunerea la medii de lucru reale și șansa de a-și construi o rețea profesională. Ele îi ajută pe tineri să înțeleagă ce așteaptă angajatorii, să aplice în practică cunoștințele teoretice și să creeze legături profesionale valoroase. Pe o piață a muncii competitivă, aceste experiențe pot face o diferență semnificativă în obținerea unui loc de muncă. Ele arată angajatorilor că aplicanții nu sunt doar bine informați, ci și pregătiți să contribuie semnificativ încă din prima zi. Pentru tinerii care doresc să intre pe piața muncii, oportunitățile de învățare practică reprezintă un pas esențial către construirea unei cariere de succes. În plus, experiențele practice le oferă o platformă pentru explorarea diferitelor opțiuni de carieră,

ajutându-i să ia decizii mai informate cu privire la viitorul lor. Încercând diferite roluri și fiind expuși la diverse industrii, tinerii își pot înțelege mai bine punctele forte și preferințele, ceea ce duce la alegeri profesionale mai satisfăcătoare pe termen lung.

3.2. Networking

Networking-ul este o parte importantă a construirii unei cariere de succes, în special atunci când sunteți la început de drum. Este vorba despre crearea unor relații și conexiuni autentice care vă pot deschide uși, oferi sfaturi și da acces la oportunități de care nu ați fi auzit altfel. Pe piața forței de muncă din ziua de azi, este important să ai calificările sau experiența potrivite, dar persoanele pe care le cunoști pot fi la fel de valoroase. Networking-ul vă ajută să aflați despre oportunități ascunse, să obțineți cunoștințe din interior și să vă conectați cu persoane care vă pot sprijini dezvoltarea. Nu este vorba doar de a obține un loc de muncă, ci și de a găsi mentori, de a dobândi noi perspective și de a învăța de la oameni care au parcurs deja drumul pe care vă aflați.

Unul dintre cele mai mari avantaje ale networking-ului este accesul la **pieța ascunsă a locurilor de muncă**. O mulțime de locuri de muncă nu sunt niciodată anunțate în mod oficial; ele sunt ocupate prin recomandări interne sau de la persoane care cunosc candidați potriviți. Dacă aveți o rețea bună, s-ar putea să auziți despre aceste oportunități înainte ca ele să fie făcute publice - uneori nici măcar nu ajung atât de departe. Imaginați-vă că un prieten sau un fost coleg vă anunță despre un post care se deschide la compania lor. Pe o piață a muncii competitivă, acest tip de informații poate face diferența.

Rețelele de absolvenți sunt o modalitate excelentă de a începe să construiți aceste conexiuni, mai ales dacă tocmai ați absolvit studiile. Persoanele care au urmat aceeași universitate sau școală sunt adesea dornice să vă ajute, deoarece au un trecut comun. Rețelele de absolvenți pot fi foarte utile pentru a găsi oportunități de angajare, pentru a obține sfaturi sau pentru a afla mai multe despre o anumită industrie. Multe universități organizează chiar evenimente de networking și programe de mentorat pentru a ajuta absolvenții să intre în contact cu profesioniști. Aceste rețele vă pot oferi un sistem de sprijin solid și chiar pot duce la oferte de muncă din partea unor persoane care doresc să ajute colegii absolvenți să aibă un început bun.

O altă modalitate excelentă de a face networking este prin intermediul **asociațiilor profesionale**. Aceste organizații sunt, de obicei, specifice unei industrii și oferă o platformă prin care vă puteți conecta cu alte persoane din domeniu, puteți împărtăși informații și puteți fi la curent cu tendințele industriei. Participarea la conferințe, ateliere sau seminarii organizate de aceste asociații este o modalitate fantastică de a întâlni potențiali angajatori, colaboratori sau mentori. În plus, o mulțime de asociații profesionale oferă resurse de dezvoltare a carierei, cum ar fi programe de certificare și ateliere de dezvoltare a competențelor, care vă pot face mai apreciat de angajatori.

Rețelele online au devenit, de asemenea, esențiale, în special cu platforme precum **LinkedIn**. LinkedIn este un loc unde vă puteți prezenta abilitățile, împărtăși informații actualizate despre carieră și conecta cu persoane din domeniu. De asemenea, vă puteți alătura grupurilor relevante, participa la discuții specifice industriei și urmări companii sau lideri de opinie pentru a rămâne informat și implicat. Aceste activități vă ajută să vă construiți o rețea puternică și să vă creșteți vizibilitatea în fața potențialilor angajatori. Participarea la conversații, partajarea de conținut interesant și contactarea persoanelor din domeniu vă pot ajuta să vă construiți o prezență online puternică. Această prezență vă poate stabili credibilitatea și vă poate face mai vizibil pentru potențialii angajatori.

Unul dintre cele mai bune aspecte ale rețelelor online este că acestea elimină barierele geografice - puteți intra în contact cu persoane de oriunde din lume, ceea ce facilitează construirea de relații dincolo de zona în care locuiți.

Mentoratul este o altă formă valoroasă de relaționare. Găsirea unui mentor - o persoană cu mai multă experiență care vă poate îndruma - este incredibil de utilă atunci când vă orientați în carieră. Un mentor bun vă poate oferi sfaturi, feedback și vă poate ajuta să înțelegeți particularitățile industriei. S-ar putea chiar să vă prezinte altor persoane din rețeaua sa. Uneori, mentoratul începe prin programe formale la universități sau companii, dar se poate dezvolta și în mod natural, atunci când vă înțelegeți bine cu cineva din domeniu. A avea alături pe cineva care a trecut prin toate poate face o diferență uriașă în ceea ce privește încrederea și direcția carierei.

Apoi, există **evenimentele de networking**, cum ar fi târgurile de carieră, întâlnirile din domeniu și conferințele. Aceste evenimente sunt excelente pentru a întâlni oameni față în față și pentru a face o impresie bună. Ai ocazia să te prezinți potențialilor angajatori, să înveți despre diferite industrii și să începi să construiești relații care ar putea duce la viitoare oportunități. Chiar dacă nu primești imediat o ofertă de muncă, a face o impresie bună poate duce la recomandări sau oportunități pe viitor. Cheia este să mergi la aceste evenimente cu o minte deschisă și o atitudine pozitivă, gata să te implicii și să înveți.

Construirea și menținerea unei rețele profesionale puternice nu se referă doar la găsirea următorului loc de muncă, ci și la **dezvoltarea pe termen lung a carierei**. O rețea bună te poate ajuta să ai acces la informații despre industrie, să fii la curent cu tendințele emergente și să-ți deschidă porțile către noi oportunități care altfel nu ar fi disponibile. O rețea bună îți poate oferi sprijin, sfaturi și mentorat de-a lungul carierei, ajutându-te să faci față provocărilor, să descoperi noi oportunități și să rămâi la curent cu tendințele industriei. Iar crearea de rețele nu este o stradă cu sens unic; este vorba și despre a da înapoi. Împărtășind propriile cunoștințe și ajutându-i pe alții, rețeaua poate deveni mai puternică și mai solidară pentru toți cei implicați. Într-o lume în care persoanele pe care le cunoști pot avea un mare impact asupra carierei tale, a investi timp în crearea și menținerea relațiilor este unul dintre cele mai bune lucruri pe care le poți face pentru viitorul tău.

3.3. Servicii de orientare și carieră

Începerea carierei poate părea copleșitoare, mai ales atunci când tocmai ați terminat școala sau universitatea și încercați să vă dați seama ce urmează. Aici intervin serviciile de **orientare și carieră**. Aceste servicii sunt acolo pentru a vă ajuta - indiferent dacă sunteți student, proaspăt absolvent sau chiar un profesionist care se gândește la o schimbare - să vă găsiți direcția, să vă explorați opțiunile și să luați decizii în cunoștință de cauză cu privire la viitor. Oferindu-vă îndrumare, resurse și sprijin, serviciile de carieră vă ajută să vă înțelegeți punctele forte, să vă dați seama de piața muncii și să vă creați un plan pentru a vă atinge obiectivele. Este o idee bună să verificați serviciile disponibile prin intermediul școlii sau universității, deoarece multe instituții de învățământ oferă resurse excelente pentru a vă ajuta în planificarea și dezvoltarea carierei.

Una dintre cele mai importante părți ale serviciilor de carieră este **consilierea profesională**. De exemplu, consilierea profesională vă poate ajuta dacă nu sunteți sigur în ce sector să intrați sau dacă aveți nevoie de îndrumare pentru a face o tranziție profesională. Consilierii în carieră sunt pregătiți să vă ajute să vă dați seama la ce sunteți bun, ce apreciați și ce fel de muncă vă va face fericit. Aceștia utilizează diferite instrumente, cum ar fi evaluări ale personalității, inventare de competențe și conversații individuale, pentru a vă ajuta să vă faceți o

imagine clară a tipului de carieră care vi s-ar potrivi cel mai bine. De exemplu, instrumente precum **Belbin Team Roles** sau **Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)** vă pot ajuta să vă potriviți trăsăturile de personalitate cu potențialele trasee profesionale, facilitând găsirea unor opțiuni care vi se potrivesc. De asemenea, consilierea în carieră vă ajută, să faceți față oricăror incertitudini, să explorați o serie de opțiuni de carieră și să vă construiți încrederea de care aveți nevoie pentru a obține ceea ce vă doriți.

Un alt serviciu important oferit de centrele de carieră este reprezentat de **atelieri și seminarii**. Aceste sesiuni acoperă o mulțime de subiecte diferite, cum ar fi **redactarea CV-ului și a scrisorii de intenție, pregătirea pentru interviu și planificarea carierei**. De exemplu, în cadrul unui atelier de redactare a unui CV și a unei scrisori de intenție, veți primi sfaturi privind adaptarea acestor documente la anumite industrii, evidențierea competențelor și realizărilor, precum și evitarea greșelilor frecvente. Atelierele sunt practice și includ adesea oportunități de evaluare și feedback din partea colegilor, astfel încât să puteți învăța de la alții. **Atelierele de pregătire pentru interviu** implică adesea interviuri simulate, unde vă puteți antrena să răspundeți la întrebări tipice de interviu, să abordați scenarii dificile și să primiți feedback util pentru a vă îmbunătăți performanța. Atelierele axate pe **planificarea carierei** vă ajută să stabiliți obiective de carieră pe termen lung, să vă dați seama ce pași trebuie să faceți și să creați un plan clar pentru a le atinge. Aceste sesiuni sunt deosebit de utile dacă sunteți nou pe piața muncii și aveți nevoie de îndrumare practică, pas cu pas.

Centrele de carieră oferă, de asemenea, **atelieri specializate** pentru diferite etape ale carierei și industrii, de exemplu, atelieri axate pe cariere în domeniul sănătății sau al tehnologiei. De exemplu, unele atelieri sunt dedicate **strategiilor de networking**, arătându-vă cum să creați și să mențineți legături profesionale atât online, cât și în persoană. Altele se pot concentra pe **tehnicile de negociere salarială**, ajutându-vă să vă înțelegeți valoarea pe piața muncii și cum să negociați pentru o remunerație echitabilă. Aceste sesiuni specializate vă oferă mai multe instrumente pentru a reuși la locul de muncă, indiferent de domeniul în care vă aflați.

Târgurile de carieră sunt o altă resursă valoroasă oferită de serviciile de carieră. Aceste evenimente reunesc angajatori și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, oferindu-vă șansa de a explora diferite industrii, de a afla despre locurile de muncă vacante și de a lua legătura cu potențiali angajatori. Târgurile de carieră sunt excelente pentru că vă permit să vă întâlniți față în față cu recrutorii, să puneți întrebări și să faceți o impresie pozitivă. Chiar dacă nu primiți imediat o ofertă de muncă, participarea la târgurile de carieră vă ajută să vă exersați abilitățile de networking și vă poate oferi oportunități viitoare. Multe târguri de carieră includ, de asemenea, panouri sectoriale și sesiuni informative în cadrul cărora angajatorii vorbesc despre tendințele actuale, ce caută la candidați și de ce este nevoie pentru a reuși în domeniul lor, oferindu-vă informații valoroase.

O altă resursă oferită de centrele de carieră este **coaching-ul în carieră**, care este similar consilierii în carieră, dar adesea se concentrează mai mult pe luarea de măsuri. Consilierii de carieră vă ajută să vă stabiliți obiective specifice, să creați un plan de acțiune și să rămâneți responsabili pe parcursul căutării unui loc de muncă. De exemplu, un consilier de carieră vă poate ajuta să vă dați seama de ce competențe aveți nevoie pentru un anumit loc de muncă și să creați un calendar pentru dobândirea acestor competențe - fie prin cursuri online, atelieri sau voluntariat. Sesiunile de coaching pentru carieră includ adesea exerciții de joc de rol pentru a vă ajuta să exersați comunicarea profesională, să navigați în situații dificile la locul de muncă și să vă dezvoltați abilitățile de

conducere. Această abordare practică nu numai că vă pregătește mai bine, dar vă ajută și să vă simțiți mai încrezător în noul rol.

Serviciile de carieră pun, de asemenea, un mare accent pe **autoevaluare** și **dezvoltare personală**. Multe centre de carieră dispun de resurse pentru a vă ajuta să vă înțelegeți punctele forte, punctele slabe și interesele unice. Instrumentele de autoevaluare, precum testele de personalitate, inventarele de valori și testele de aptitudini, vă pot oferi o idee mai clară asupra tipurilor de roluri și medii de lucru care vi se potrivesc cel mai bine. Cunoașterea de sine este o parte importantă a luării unor decizii inteligente privind cariera și vă ajută să vă concentrați mai eficient căutarea unui loc de muncă.

Dacă sunteți student, asigurați-vă că profitați de **evenimentele de networking** organizate de centrele de carieră. Aceste evenimente sunt o modalitate excelentă de a intra în contact cu absolvenți, profesioniști din industrie și potențiali mentori. Adesea, acestea includ vorbitori invitați care își împărtășesc poveștile de carieră, provocările și lecțiile învățate. Ascultarea acestora poate fi foarte inspirată și vă poate oferi sfaturi practice privind navigarea în propria carieră. De asemenea, centrele de carieră colaborează îndeaproape cu rețelele de absolvenți pentru a organiza aceste evenimente, astfel încât să puteți beneficia de cunoștințele și conexiunile lor.

Serviciile de orientare și carieră au rolul de a vă oferi sprijinul și resursele de care aveți nevoie pentru a lua decizii cu încredere. Fie că este vorba de consiliere, ateliere, târguri de carieră sau coaching, aceste servicii vă ajută să navigați în lumea adesea confuză a pieței muncii. Scopul lor nu este doar să vă ajute să obțineți primul loc de muncă, ci să vă construiți o carieră satisfăcătoare pe termen lung. Utilizând aceste resurse, puteți să vă înțelegeți mai bine opțiunile, să vă dezvoltați competențele de care aveți nevoie și să vă creați o cale clară către atingerea obiectivelor. Dacă nu sunteți sigur de direcția pe care să o luați, utilizarea serviciilor de orientare și carieră este o modalitate practică și eficientă de a porni pe drumul cel bun.

Pe scurt, serviciile de carieră oferă un set complet de instrumente pentru a vă ajuta să vă dezvoltați cariera. De la găsirea traiectoriei profesionale potrivite până la stăpânirea tehnicilor de redactare a unui CV și de interviu, aceste servicii sunt incredibil de valoroase pentru a face legătura între școală și muncă. Dacă încă studiați, fiți proactiv în căutarea acestor resurse - acestea oferă un avantaj major atunci când pășiți pe piața competitivă a muncii. Serviciile de carieră nu numai că vă ajută în căutarea imediată a unui loc de muncă, dar vă și pregătesc pentru dezvoltare și succes pe tot parcursul vieții.

3.4. Dezvoltarea abilităților

Angajatorii de astăzi caută candidați care nu numai că au cunoștințele de bază necesare pentru un anumit rol, dar care demonstrează și un angajament față de învățarea și dezvoltarea continuă. Aici intervin **programele de dezvoltare a competențelor**. Aceste programe sunt concepute pentru a vă ajuta să vă construiți și să vă extindeți competențele, menținându-vă competitiv și pregătit pentru provocările de la locul de muncă. Fie că sunteți la început de carieră, doriți să faceți o schimbare sau încercați să avansați în poziția actuală, investirea timpului în dezvoltarea competențelor este una dintre cele mai bune modalități de a vă spori șansele de angajare și de carieră. Cheia pentru a prospera pe piața actuală este să învățați și să vă adaptați mereu la noile tendințe, tehnologii și bune practici.

Una dintre cele mai accesibile modalități de a dobândi noi competențe este prin intermediul **platformelor de învățare online**. Platforme precum **Coursera, Udemy și LinkedIn Learning** oferă mii de cursuri pe o gamă largă de subiecte - de la competențe tehnice precum codarea și analiza datelor la competențe transversale precum comunicarea, leadership-ul și inteligența emoțională. Aceste platforme sunt perfecte pentru a învăța în propriul ritm și pentru a adapta educația în funcție de program. De exemplu, dacă doriți să învățați programare, ați putea urma un curs de Python pentru începători pe Coursera. Dacă sunteți interesat să vă îmbunătățiți abilitățile de vorbire în public, Udemy are o varietate de cursuri care vă pot ajuta. Platformele de învățare online sunt excelente deoarece fac educația flexibilă și accesibilă, permițându-vă să vă concentrați pe domeniile în care doriți să vă dezvoltați. De asemenea, puteți lua parte la proiecte ghidate, teste interactive și sarcini revizuite de colegi, ceea ce face experiența de învățare mai dinamică și mai practică.

O altă opțiune cheie pentru dezvoltarea competențelor sunt **programele certificate**. Programele certificate sunt mai structurate și adesea sunt însoțite de un certificat oficial la finalizare, care poate fi un plus important la CV. Certificatele demonstrează angajatorilor că v-ați făcut timp pentru a dobândi cunoștințe aprofundate într-un anumit domeniu și că îndepliniți un standard recunoscut de competență. De exemplu, obținerea unui **certificat Google IT Support Professional** sau finalizarea unei certificări **Project Management Professional (PMP)** vă poate îmbunătăți semnificativ calificările și vă poate face să vă evidențiați pe piața muncii. Multe industrii apreciază certificările, deoarece acestea arată că dețineți competențe specializate care sunt la zi cu cele mai recente standarde industriale. În plus față de certificările tradiționale, multe companii oferă în prezent **micro-credibilități** - cursuri scurte și specifice care se concentrează pe competențe specifice în cadrul unei discipline mai largi. Aceste microcredibilități pot fi deosebit de utile dacă trebuie să dobândiți rapid expertiză fără a vă angaja într-un program de lungă durată.

Atelierele și cursurile de formare pe termen scurt sunt, de asemenea, modalități excelente de dezvoltare a competențelor practice. Spre deosebire de cursurile tradiționale, atelierele și cursurile pe termen scurt sunt de obicei axate pe subiecte sau competențe specifice și sunt concepute pentru a fi intensive și practice. De exemplu, **atelierele de programare** sunt populare printre cei care doresc să dobândească rapid competențele tehnice necesare pentru o carieră în IT. Aceste sesiuni sunt practice și ajută participanții să devină pregătiți pentru un loc de muncă într-o perioadă scurtă de timp. În mod similar, atelierele pe teme precum **marketingul digital, vorbitul în public** sau **designul grafic** oferă experiență practică și vă ajută să vă construiți o bază solidă în domeniile respective. Multe dintre aceste ateliere sunt, de asemenea, conduse de profesioniști care activează în prezent în industrie, ceea ce înseamnă că veți avea o expunere directă la cele mai recente instrumente, tehnici și informații din domeniu. În plus, aceste cursuri pe termen scurt încurajează adesea lucrul în grup, oferind o șansă de a dezvolta abilități de lucru în echipă și de colaborare, care sunt esențiale în multe medii de lucru.

Pe lângă aceste programe formale, este important să recunoașteți și valoarea **învățării autodirecționate**. Învățarea autodirecționată înseamnă să luați inițiativa de a vă dezvolta abilitățile prin intermediul oricăror resurse care vă sunt disponibile. Aceasta ar putea însemna citirea de cărți, vizionarea de tutoriale pe YouTube, ascultarea de podcasturi sau experimentarea de proiecte pe cont propriu. Internetul este plin de resurse care vă pot ajuta să învățați aproape orice. De exemplu, dacă sunteți interesat de fotografie, există nenumărate tutoriale gratuite online care vă pot învăța despre lumină, compoziție și editare. Învățarea autodidactă arată angajatorilor că sunteți motivat, curios și capabil să vă gestionați propria dezvoltare - calități foarte apreciate la orice loc de muncă. Unul

dintre cele mai mari avantaje ale învățării autodirijate este că vă permite să vă urmați propria curiozitate. Dacă sunteți pasionat de ceva, puteți să explorați în propriul ritm, ceea ce duce adesea la o experiență de învățare mult mai profundă și mai semnificativă.

Un alt aspect important al dezvoltării competențelor este înțelegerea importanței **competențelor transversale** alături de abilitățile tehnice. Angajatorii nu sunt interesați doar de capacitățile tehnice; ei apreciază, de asemenea, calități precum **adaptabilitatea, empatia, gestionarea timpului și munca în echipă**. Aceste competențe transversale sunt adesea cele care fac diferența între un angajat bun și unul excelent. De exemplu, dacă urmați un curs online de analiză a datelor, este la fel de important să vă perfecționați abilitățile de comunicare, astfel încât să vă puteți prezenta eficient concluziile părților interesate. Programele de dezvoltare a abilităților care integrează atât abilitățile tehnice, cât și pe cele interpersonale vă pot oferi un avantaj semnificativ pe piața muncii.

Importanța dezvoltării competențelor nu poate fi supraestimată. Piața muncii este în continuă evoluție, noile tehnologii și moduri de lucru modificând competențele pe care le caută angajatorii. Participând la programe de dezvoltare a competențelor, rămâneți la curent cu aceste schimbări și vă asigurați că dețineți competențe relevante. Fie că învățați prin cursuri online, participați la ateliere sau obțineți certificări, fiecare efort pe care îl faceți pentru a vă dezvolta competențele vă ajută să vă evidențiați ca un candidat pregătit să se adapteze și să prospere. Învățarea nu se oprește odată ce obțineți un loc de muncă - este un proces pe tot parcursul vieții care vă ajută să vă dezvoltați atât profesional, cât și personal. Angajatorii apreciază candidații care manifestă un interes real pentru învățarea continuă, deoarece acest lucru demonstrează reziliență și o atitudine proactivă față de dezvoltarea carierei.

Dacă sunteți la început de drum sau dacă vă gândiți să vă schimbați cariera, faceți-vă timp pentru a explora oportunitățile de dezvoltare a competențelor care vă stau la dispoziție. Platformele online, programele certificate și atelierele sunt toate resurse valoroase care vă pot ajuta să vă dezvoltați. De asemenea, este o idee bună să discutați cu profesioniști din industrie, mentori sau consilieri de carieră care vă pot îndruma cu privire la competențele cele mai solicitate în domeniul dvs. Investind în tine și în abilitățile tale, vei fi mai bine pregătit să faci față provocărilor, să profiți de oportunități și să îți construiești o carieră satisfăcătoare. Dezvoltarea abilităților nu înseamnă doar obținerea următorului loc de muncă, ci și pregătirea pentru un viitor plin de creștere, învățare și oportunități de a face diferența în orice domeniu ați alege.

4. Studii de caz și bune practici

Acest capitol prezintă o colecție de bune practici inspiraționale din întreaga Europă, prezentând diverse inițiative de succes menite să îmbunătățească capacitatea de inserție profesională a tinerilor. Fiecare echipă națională a contribuit cu două studii de caz care evidențiază abordările lor unice de combatere a șomajului în rândul tinerilor și de promovare a incluziunii economice, în special în rândul grupurilor vulnerabile. Aceste exemple demonstrează puterea colaborării, a conceperii de programe inovatoare și a intervențiilor specifice în sprijinirea tinerilor pentru a dobândi competențe, experiență profesională și a intra pe piața muncii cu încredere. Prin împărtășirea acestor practici, sperăm să îi inspirăm pe alții să adopte și să adapteze inițiative similare pentru a răspunde nevoilor tinerilor din propriile comunități.

4.1. MTOP – More Than One Perspective (Mai mult decât o perspectivă) (Austria)

Context

MTOP (*More Than One Perspective* - Mai mult decât o perspectivă) este un program de mentorat și formare care vizează integrarea refugiaților și migranților pe piața muncii din Austria. Programul recunoaște diversele competențe și experiențe pe care refugiații le aduc cu ei și încearcă să depășească barierele cu care aceștia se confruntă în obținerea unui loc de muncă în Austria. Concentrându-se atât pe integrarea profesională, cât și pe cea culturală, MTOP încearcă să sprijine refugiații în demersul lor de a găsi locuri de muncă adecvate și de a deveni membri activi ai forței de muncă.

Obiective

- Sprijinirea refugiaților și migranților în depășirea barierelor de angajare în Austria.
- Oferirea de mentorat și formare personalizate pentru a spori competențele și încrederea participanților.
- Promovarea integrării sociale și profesionale prin ajutarea participanților să stabilească legături și să înțeleagă cultura locală de afaceri.

Descriere

MTOP oferă un program de formare cuprinzător care include cursuri de limbi străine, ateliere de aplicare pentru un loc de muncă și mentorat personalizat. Participanții primesc sprijin adaptat nevoilor individuale, cu un accent deosebit pe utilizarea competențelor existente și pe alinierea acestora la așteptările angajatorilor austrieci. Componenta de mentorat a programului este deosebit de eficientă, deoarece mentorii - adesea profesioniști din diverse industrii - lucrează îndeaproape cu participanții pentru a-i ajuta să navigheze pe piața muncii, să înțeleagă cultura de afaceri austriacă și să își extindă rețelele profesionale. Acest sprijin personalizat este esențial pentru a consolida încrederea participanților și pentru a le oferi instrumentele și cunoștințele necesare pentru a se integra cu succes pe piața muncii.

Rezultate

Programul MTOP a ajutat cu succes mulți refugiați și migranți să obțină un loc de muncă care să corespundă calificărilor și aspirațiilor lor. Accentul pus pe asistența personalizată a permis participanților să reducă decalajul dintre experiențele profesionale anterioare și așteptările angajatorilor austrieci, ceea ce a condus la îmbunătățirea

perspectivelor de carieră și la stabilitate pe termen lung. Participanții declară că se simt mai puternici și mai bine pregătiți pentru a face față provocărilor de pe piața muncii, datorită formării și mentoratului pe care le-au primit prin intermediul MTOP. Ajutând persoanele să obțină un loc de muncă, MTOP nu numai că le îmbunătățește stabilitatea economică, ci și le favorizează integrarea în societatea austriacă.

Resurse suplimentare

Mai multe informații pot fi găsite pe site-ul oficial al MTOP: [MTOP Austria](#).

4.2. Everyone Codes (Toată lumea programează) (Austria)

Context

„Everyone Codes” este o inițiativă austriacă axată pe dotarea tinerilor cu competențele digitale necesare pentru piața modernă a muncii. Recunoscând cererea tot mai mare de expertiză în codare și programare, programul oferă formare intensivă în dezvoltarea de software, concepută special pentru persoanele care sunt noi în acest domeniu. Grupul țintă include tineri din medii diverse, inclusiv cei care sunt șomeri sau sub-angajați, oferindu-le posibilitatea de a dobândi competențe tehnice valoroase într-un mediu solidar și favorabil incluziunii.

Obiective

- Dotarea tinerilor cu competențele digitale necesare pentru a intra pe piața modernă a muncii.
- Oferirea de formare personalizată și intensivă în dezvoltarea de software pentru persoanele fără experiență.
- Promovarea creșterii profesionale și a încrederii prin mentorat și orientare în carieră.

Descriere

„Everyone Codes” oferă un program intensiv de formare în domeniul dezvoltării de software, destinat în special tinerilor care nu cunosc domeniul programării. Programul oferă un mediu de susținere și incluziv în care participanții pot învăța abilități de programare prin experiență practică. Una dintre caracteristicile remarcabile ale programului este puternica sa componentă de mentorat, prin care participanții sunt asociați cu mentori din industria tehnologiei. Acești mentori oferă expertiză tehnică, sfaturi de carieră și îndrumare pe parcursul procesului de învățare, ajutând participanții să-și dezvolte atât abilitățile, cât și încrederea. De asemenea, mentoratul îi ajută pe participanți să își dezvolte o rețea profesională în cadrul industriei tehnologiei, care este neprețuită pe măsură ce fac tranziția către un loc de muncă.

Rezultate

Mentoratul și formarea intensivă oferite de Everyone Codes au avut ca rezultat succese semnificative pentru participanții săi. Mulți absolvenți ai programului au reușit să se angajeze cu succes în domeniul tehnologiei, unii dintre ei obținând posturi în cadrul unor companii importante. Accentul pus pe sprijinul personalizat și pe învățarea practică le-a permis participanților nu numai să dobândească competențele tehnice necesare, ci și să aibă încredere în ei pentru a urma o carieră în industria tehnologiei. Oferind formare personalizată și o rețea puternică de mentorat, Everyone Codes a contribuit la îmbunătățirea capacității de inserție profesională a tinerilor, ajutându-i să aibă acces la oportunități într-un domeniu în plină dezvoltare.

Resurse suplimentare

Mai multe informații pot fi găsite pe site-ul oficial Everyone Codes: <https://everyonecodes.io>.

4.3. Program de sprijinire a ocupării forței de muncă pentru tineri în departamentul Landes (Franța)

Context

Departamentul Landes se întinde pe un teritoriu vast, caracterizat prin caracterul său rural. Pentru a compensa efectele acestei ruralități, departamentul a experimentat și a dezvoltat un sistem de sprijinire a inserției profesionale a tinerilor sub 26 de ani, în special a celor care nu mai urmează o formă de învățământ și care au nevoie de un suport mai specific și individualizat.

Obiective

Obiectivele acestui program sunt:

- Identificarea și orientarea tinerilor cu vârste cuprinse între 16 și 24 de ani, în special a celor care sunt cel mai departe de ocuparea unui loc de muncă;
- Consolidarea sprijinului personalizat, complet (social și profesional), bazat pe parteneriat și intensificat pentru a elimina obstacolele din calea ocupării forței de muncă;
- Să lucreze la integrarea socială și profesională prin identificarea competențelor fiecărei persoane;
- Oferirea unei serii de oportunități de integrare profesională și/sau de formare cu partenerii locali, cu scopul de a aduce persoanele în câmpul muncii.

Două acțiuni sunt desfășurate simultan:

- Identificarea tinerilor NEETs;
- Sprijin individualizat, cuprinzător (social și profesional), bazat pe parteneriat și consolidat pentru tinerii participanți.

Scopul este de a le oferi tinerilor o soluție de angajare sau de formare profesională (în timpul sau la sfârșitul acestui program) sau de a le permite să se întoarcă la serviciile obișnuite pentru a-și continua călătoria către angajare și independență.

Descriere

Pe lângă întâlnirile individuale, tinerii implicați în program pot lua parte și la o serie de activități. De exemplu, tinerii din regiunea Landes care beneficiază de programul „Sprijin pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor” al departamentului au participat la un atelier de film de trei zile pentru a-și prezenta competențele și a-și recăpăta încrederea. Prin intermediul unui scurtmetraj despre sănătatea mintală, care prezintă un interviu de angajare, tinerii și-au putut pune în valoare competențele și s-au putut completa reciproc. Ei au fost însoțiți de un regizor care a dorit ca ei să ia propriile decizii cu privire la proiectul comun, încurajându-i să ia hotărâri colective cu privire la scenariu, căutarea locațiilor, costume, decoruri și montaj. Efectul de grup a avut un real impact pozitiv asupra participanților.

Prin acest tip de acțiune, tinerii au un mediu care încurajează deschiderea minții și deschiderea către ceilalți. Ei lucrează împreună pentru a atinge un obiectiv comun. Și pentru a realiza acest lucru, și-au pus competențele individuale la dispoziția celorlalți.

Pentru ca acest program să fie fezabil și, mai presus de toate, eficient, agenții de referință sunt desfășurați în mai multe zone ale regiunii pentru a asigura un nivel ridicat de acoperire. Consilierii sunt disponibili pentru a oferi sfaturi practice și sprijin tinerilor în eforturile lor de a găsi un loc de muncă sau o formare și de a elimina obstacolele din calea independenței.

Primul pas în acordarea unui astfel de sprijin este prezentarea programului și aflarea nevoilor tânărului. Alte întâlniri pot fi organizate pentru a ajuta tinerii să găsească locul de muncă și/sau de formare profesională care le-ar fi cel mai util.

Consilierul AEJ-XL colaborează și lucrează cu actori locali implicați cu tinerii: parteneri educaționali, sociali, profesioniști și de altă natură (comitete de acțiune socială, misiuni locale, centre pentru locuri de muncă, birouri de informare a tinerilor, protecție judiciară etc.).

Partenerii sunt invitați să ia parte la program mobilizându-și serviciile și rețelele pentru a ajuta la orientarea tinerilor și a traseelor lor profesionale și punându-și competențele și instrumentele la dispoziția participanților.

Jumătate din timp este dedicată testării instrumentelor de identificare a tinerilor „invizibili”, cu vârste cuprinse între 16 și 25 de ani, care nu sunt sprijiniți de serviciile generale. Această activitate se desfășoară în colaborare cu echipa de educatori a serviciului, partenerii, instrumentele digitale, participanții la operațiune și/sau anturajul lor direct.

Rezultate

De la lansarea programului în 2015, 1050 de tineri au fost identificați și 88% dintre aceștia au primit sprijin. Concluzia acestor ani este că 57% dintre tinerii sprijiniți au obținut un loc de muncă sau o formare profesională.

4.4. Casa Europei din Landes WIPSEE și eticheta sa cu informații pentru tineri (Franța)

Context

Politicile franceze în domeniul tineretului sunt axate pe sprijinirea tinerilor în procesul lor de independență și de acces la drepturi. În acest scop, guvernul a încercat să asigure calitatea informațiilor furnizate tinerilor prin introducerea etichetei Information Jeunesse, care este acordată unei structuri de informare a tinerilor în urma unei evaluări complete și obiective. MDE40 WIPSEE a primit această etichetă în 2022.

MDE40 WIPSEE este o asociație cu sediul în Pontonx sur l'Adour (departamentul Landes), un sat rural. Procesul de solicitare a acreditării Information Jeunesse (I.J.) a pornit în primul rând de la o nevoie identificată în rândul tinerilor din zonă. Această nevoie a apărut la mai multe niveluri:

- observațiile făcute de lucrătorii noștri de tineret, în contact cu tinerii în timpul activităților și evenimentelor pe care le organizăm;
- feedback din partea tinerilor care au exprimat un sentiment de izolare și dificultăți în identificarea unor surse de informare valide și eficiente;
- o lipsă generală de interes din partea autorităților politice, care au elaborat până în prezent relativ puține politici pentru grupul de vârstă 15-30 de ani și au făcut puține eforturi pentru a aborda problemele acestei generații.

In the course of its work with young people, the association has noticed that:

- tinerii din zonele rurale sunt mai marginalizați și izolați decât restul societății;
- tinerii au mai puțină autonomie și este mai puțin probabil să se poată deplasa cu ușurință pentru a accesa facilitățile;
- tinerii au nevoie de informații care să le susțină practicile și activitățile, și anume să le permită să își identifice mai ușor interesele și așteptările, precum și nevoile și condițiile prelabile pentru atingerea obiectivelor.

Obiective

I.J. își propune să ofere:

- un loc de ascultare și o persoană de contact abilitată și competentă pentru a răspunde solicitărilor și întrebărilor lor, respectând confidențialitatea;
- sprijin pentru proiectele personale și activitățile administrative, educaționale și comunitare;
- o sursă de informații generale și specifice;
- un loc pentru a face cercetări pe internet și/sau pentru a găsi materiale pentru discuții;
- un loc pentru a intra în contact cu alți tineri sau asociații;
- un loc pentru a descoperi lucruri noi și pentru a se adapta la noi practici.

Descriere

Cu această acreditare, WIPSEE MDE40 este recunoscută în întreaga regiune și face parte dintr-o rețea de informare a tinerilor. Întâlnirile dintre lucrătorii de tineret le permit acestora să facă brainstorming cu privire la modalitățile de lucru cu tinerii. Acest schimb de practici este esențial pentru ajustarea și adaptarea sprijinului pe care îl oferim tinerilor.

Rolul lucrătorului de tineret în cadrul structurii I.J. este esențial: reprezintă legătura directă a structurii cu tinerii. Este o sursă de ascultare, de informare și de sprijin. Ca atare, lucrătorul de tineret trebuie să fie în permanență la curent cu cele mai recente informații privind programele puse la dispoziția tinerilor, pentru a-i putea implica într-o mare varietate de subiecte. I.J. nu este doar un loc de informare, ci și de documentare, atât pentru tineri, cât și pentru lucrătorii de tineret. Lucrătorul de tineret are competențele necesare pentru a-i sprijini pe tineri în inventarea, redactarea, pregătirea, realizarea și evaluarea unui proiect individual sau de grup. Oricine poate contacta responsabilul programului pentru a face o programare sau poate veni direct la Centrul de informare pentru tineret în timpul programului de funcționare. Această bună practică se desfășoară zilnic, permițând tinerilor să o contacteze pe tot parcursul anului.

Pe tot parcursul anului, lucrătorii de tineret din MDE40 WIPSEE iau parte la evenimente publice pentru a crește profilul informațiilor pentru tineret. Există, de asemenea, o comunicare regulată pe rețelele sociale.

O serie de acțiuni sunt planificate în cooperare cu partenerii locali de tineret:

- În birourile partenerilor locali sunt afișate pliante, broșuri și documente de informare pentru a îndruma tinerii către MDE40 Wipsee pentru informații suplimentare și, invers, lucrătorul de tineret al MDE40 Wipsee redirecționează tinerii care au nevoie de informații specializate către actorii care acoperă zona respectivă;
- MDE40 Wipsee și partenerii săi se coordonează pentru a acționa ca relee de informații atât în rețelele lor digitale online, cât și pe site-urile lor web (logo-uri ale partenerilor, informații privind inițiativele comune etc.);
- Sunt organizate birouri permanente.

Datorită caracteristicilor zonei, I.J. de la MDE40 Wipsee oferă informații complet gratuite, atât față în față, cât și online:

- față în față: consilierul I.J. este principalul punct de contact pentru tinerii care pot veni la sediu. Acesta poate oferi informații și consiliere generală (în timpul orelor de funcționare), poate prezenta evenimente pe teme specifice și răspunde la întrebări suplimentare (în timpul sesiunilor „drop-in”) și poate oferi tinerilor un sprijin individual aprofundat și o monitorizare în timp (trebuie să se facă programări pentru a rezerva timpul necesar pentru aceste întâlniri individuale), într-un birou dedicat care garantează confidențialitatea discuțiilor.
- online: tinerii pot găsi pe site-ul nostru o documentație cât mai completă cu putință cu privire la diferitele probleme care îi privesc. De asemenea, ei au acces la contactele coordonatorului I.J. (telefon de serviciu și e-mail) în cazul în care doresc să facă o programare individuală.

Rezultate

Pentru a măsura impactul acestei inițiative, la intrarea în Espace Information Jeunesse sunt disponibile fișe de înscriere, care permit MDE40 WIPSEE să afișeze numărul de tineri care au participat la eveniment. De la începutul anului 2024, peste 70 de tineri au beneficiat de sprijin față în față, online și telefonic. De asemenea, aproximativ 140 de tineri au luat parte la atelierile organizate de MDE40 WIPSEE.

De exemplu, în cursul anului curent, MDE40 Wipsee a sprijinit o tânără de 19 ani care a venit să facă un an de serviciu civic în animație. Pe parcursul perioadei petrecute în cadrul asociației, un lucrător de tineret a putut să-i monitorizeze progresele și, mai presus de toate, să-i ofere sprijin individualizat. În cadrul planului său de carieră, dorea să urmeze o formare pentru obținerea „Brevetului de aptitudini pentru funcțiile de animator”, pentru a putea supraveghea ocazional copii și adolescenți în mod amator. Există ajutor disponibil pentru toți tinerii care doresc să urmeze acest curs de formare, dar acesta este uneori puțin cunoscut sau necesită mult timp și muncă administrativă. Prin urmare, MDE40 WIPSEE a fost la dispoziția acestei tinere pentru a o ajuta cu formalitățile administrative și cu găsirea unui loc de muncă pentru validarea formării. Procedurile administrative reprezintă adesea obstacole din cauza complexității lor și a timpului necesar. În cele din urmă, tânăra a reușit să își finalizeze

formarea și să își obțină diploma. Însoțirea unui tânăr în aceste proceduri îl liniștește și îi dă încredere, pentru că el învață făcând lucrurile împreună cu cineva care îl ascultă.

4.5. IASIS | La muncă (Grecia)

Context

IASIS | La muncă este un centru de zi dedicat oferirii de sprijin psihosocial atât persoanelor angajate, cât și șomerilor care se confruntă cu provocări pe piața muncii. Misiunea centrului este de a spori capacitatea de inserție profesională și bunăstarea generală printr-o serie de servicii psihoeucaționale. Pentru tinerii cu vârste cuprinse între 18 și 26 de ani, IASIS | La muncă oferă un sistem integrat de sprijin care combină suportul psihologic, dezvoltarea competențelor și experiența practică de voluntariat. Această abordare cuprinzătoare îi ajută pe tineri să navigheze eficient pe piața forței de muncă, în special pe cei care se pot confrunța cu obstacole în calea ocupării unui loc de muncă.

Obiective

- Creșterea capacității de inserție profesională și a rezilienței în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 18 și 26 de ani.
- Furnizarea de sprijin psihosocial personalizat și de servicii de planificare a carierei.
- Promovarea dezvoltării competențelor prin experiență practică și oportunități de voluntariat.
- Încurajarea responsabilității sociale și a implicării în comunitate.

Descriere

IASIS | La muncă a oferit o combinație de sesiuni de consiliere profesională care s-au axat pe planificarea carierei, redactarea CV-ului, pregătirea pentru interviu și dezvoltarea competențelor esențiale pentru piața muncii. În plus, sesiunile de sprijin psihologic au abordat reducerea stresului și provocările legate de adaptarea la locul de muncă. Centrul a facilitat, de asemenea, oportunități de voluntariat, permițând tinerilor să observe profesioniști, să conducă proiecte și să participe la programe de educație pentru adulți, ceea ce i-a ajutat să dobândească competențe valoroase în management și predare. Părțile interesate implicate în această inițiativă au inclus tineri cu vârste cuprinse între 18 și 26 de ani, consilieri de carieră, psihologi și parteneri comunitari. Resursele utilizate pentru program au inclus consiliere individuală, sprijin psihologic, parteneriate cu profesioniști din diverse domenii și activități comunitare.

Rezultate

Prin intermediul programului, participanții au dobândit experiență practică, și-au îmbunătățit șansele de angajare și și-au sporit rezistența. Pe termen lung, programul i-a ajutat pe tineri să construiască o bază solidă pentru viitorul lor profesional, îmbunătățindu-le în același timp bunăstarea psihologică și abilitățile sociale.

Lecții învățate

Combinarea sprijinului psihologic cu serviciile de carieră și experiențele practice este eficientă în abordarea nevoilor emoționale și profesionale ale tinerilor. Încurajarea implicării în comunitate și a experiențelor practice consolidează reziliența și pregătește participanții pentru provocările vieții reale.

Resurse suplimentare

Mai multe informații despre program pot fi găsite pe site-ul oficial IASIS: [IASIS | La Muncă](#).

4.6. Centrul de tineret Odyssea (Grecia)

Context

Odyssea Youth Centre este dedicat responsabilizării tinerilor prin oferirea de oportunități de formare și a inserției pe piața muncii. Situat în Grecia, misiunea centrului este de a oferi un sprijin care sporește capacitatea de integrare profesională și stimulează participarea activă în comunitate, vizând în special tinerii cu vârste cuprinse între 18 și 26 de ani din medii defavorizate.

Obiective

- Să ofere tinerilor formare profesională adaptată la nevoile pieței.
- Sprijinirea tinerilor prin orientare profesională, pregătirea CV-ului și plasarea forței de muncă.
- Promovarea unui simț al responsabilității civice prin implicarea în comunitate și activități de socializare.

Descriere

Centrul de tineret Odyssea a oferit formare profesională prin intermediul Academiei sale, care a inclus cursuri de inteligență artificială, competențe informatice de bază și formare profesională practică, cum ar fi seminarii de barista. Serviciile de orientare în carieră au sprijinit tinerii cu pregătirea CV-ului și asistență pentru plasarea forței de muncă, în timp ce inițiativele de activare a tinerilor au încurajat participarea la activități comunitare, ajutându-i să dezvolte un sentiment de responsabilitate civică. Printre participanții la program s-au numărat tineri cu vârste cuprinse între 18 și 26 de ani, formatori de la Academie, consilieri în carieră și organizații comunitare. Resursele utilizate au inclus facilități de formare, parteneriate cu angajatorii, cursuri privind IA și competențele de bază, precum și activități de implicare în comunitate.

Rezultate

Tinerii participanți au dobândit competențe relevante pentru ocuparea unui loc de muncă și au primit sprijin în contactarea oportunităților de angajare. Centrul a ajutat tinerii să obțină un loc de muncă stabil și a încurajat implicarea lor continuă în comunitate, asigurându-se că aceștia contribuie în mod semnificativ la societate.

Lecții învățate

Alinierea programelor de formare la nevoile pieței garantează că tinerii își dezvoltă competențe relevante care le îmbunătățesc capacitatea de inserție profesională. Inițiativele de implicare în comunitate nu numai că încurajează simțul responsabilității sociale, dar consolidează și abilitățile interpersonale, care sunt esențiale atât în mediul personal, cât și în cel profesional.

Resurse suplimentare

Mai multe informații despre [Centrul de tineret Odyssea](#).

4.7. DUOday: integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii (Lituania)

Context

DUOday este o inițiativă internațională prin care companiile și organizațiile își deschid porțile pentru persoanele cu handicap, permițându-le să observe profesioniști și să încerce noi roluri. Inițiativa a fost implementată pentru prima dată în Lituania în 2019, inițial în Vilnius, implicând 32 de persoane cu handicap și 25 de angajatori. De atunci, aceasta s-a extins semnificativ, iar în 2024, cea de-a cincea ediție a inclus SOPA, o agenție de ocupare a forței de muncă, împreună cu alte 30 de organizații care lucrează cu persoane cu handicap din 20 de orașe din Lituania. Peste 400 de participanți au luat parte, explorând diferite locuri de muncă, iar unii dintre ei chiar și-au găsit un loc de muncă.

Obiective

- Draw attention to the high unemployment rate (70%) among people with disabilities in Lithuania and promote their social and economic inclusion.
- Provide opportunities for people with disabilities to explore different professions, gain work experience, and build confidence.
- Increase tolerance and awareness among employers about the potential of people with disabilities and the benefits of inclusive employment.
- Demonstrate the positive impact of inclusive work environments for both participants and employers.

Descriere

Inițiativa DUOday este axată pe oferirea persoanelor cu handicap a oportunității de a dobândi experiență practică în diferite locuri de muncă. Întreprinderile și organizațiile din întreaga Lituania își deschid porțile pentru o zi, permițând participanților să exploreze diferite profesii și să lucreze alături de profesioniști. În 2024, peste 400 de persoane din 20 de orașe lituaniene au participat la DUOday, SOPA și alte organizații partenere asigurându-se că participanții primesc sprijinul de care au nevoie pe parcursul experienței. Scopul nu a fost doar de a oferi o expunere practică la locurile de muncă, ci și de a ajuta participanții să își consolideze abilitățile sociale și încrederea în sine prin implicarea în medii de lucru reale. Inițiativa a urmărit, de asemenea, să sensibilizeze angajatorii și să promoveze o cultură a incluziunii, arătând valoarea pe care persoanele cu handicap o pot aduce forței de muncă.

Rezultate

DUOday a avut un impact semnificativ atât asupra participanților, cât și asupra angajatorilor. Participanții au declarat că s-au simțit mai încrezători și mai motivați după această experiență, iar unii dintre ei chiar și-au asigurat un loc de muncă. De exemplu, Martynas, care a participat la DUOday 2022, s-a angajat cu succes la o bancă în calitate de tester de accesibilitate digitală și s-a implicat în proiectul de accesibilitate a serviciilor băncii. Martynas a povestit cum DUOday i-a oferit prima ocazie de a încerca un loc de muncă, de a-și evalua capacitățile și de a-și demonstra potențialul. Angajatorii care au luat parte la DUOday au observat, de asemenea, o schimbare în ceea ce privește conștientizarea și toleranța lor, recunoscând valoarea locurilor de muncă incluzive și contribuțiile unice pe care le pot aduce persoanele cu handicap.

Resurse suplimentare

Mai multe informații pot fi găsite pe site-ul oficial DUOday: <https://duoday.lt/>

4.8 Program de locuri de muncă de vară în Ukmergė

Context

Începând din 2022, municipalitatea districtului Ukmergė și Centrul Regional de Carieră „Karjeras” din Ukmergė au lansat o inițiativă pentru a oferi tinerilor cu vârste cuprinse între 14 și 19 ani, care studiază în instituțiile de învățământ din district, posibilitatea de a dobândi experiență profesională în timpul vacanței de vară. Scopul programului este de a crea oportunități de angajare pentru tineri în timpul perioadei de vară, de a le spori competențele practice și de a încuraja angajatorii să recruteze tineri prin intermediul unei indemnizații de întreținere a locului de muncă. Inițiativa a cunoscut un interes crescut atât din partea angajatorilor, cât și din partea tinerilor, aproximativ 15 tineri participanți dobândind în fiecare an prima lor experiență profesională. Mulți dintre acești tineri provin din zone rurale, în timp ce angajatorii sunt localizați în diferite părți ale districtului.

Obiective

- Crearea de oportunități de angajare pentru tinerii cu vârste cuprinse între 14 și 19 ani în timpul vacanței de vară.
- Oferirea de experiențe de lucru practice tinerilor pentru a-i ajuta să își dezvolte competențe profesionale esențiale.
- Încurajarea angajatorilor să recruteze tineri prin oferirea unei alocații de întreținere a locului de muncă.
- Sprijinirea tinerilor din zonele rurale prin conectarea acestora cu oportunitățile de angajare din întregul district.

Descriere

Program de locuri de muncă de vară în Ukmergė oferă tinerilor șansa de a dobândi experiență profesională practică în timpul vacanței de vară. Organizat de municipalitatea districtului Ukmergė și de Centrul regional de carieră „Karjeras” din Ukmergė, programul invită elevii cu vârste cuprinse între 14 și 19 ani din district să participe. Angajatori din diferite sectoare își deschid porțile pentru acești tineri participanți, oferindu-le posibilitatea de a încerca diferite roluri profesionale. De asemenea, programul stimulează angajatorii prin acordarea unei indemnizații de întreținere a locului de muncă, încurajându-i să angajeze tineri lucrători. Inițiativa a fost benefică în special pentru tinerii din zonele rurale, deoarece îi pune în contact cu oportunități de angajare care altfel le-ar fi inaccesibile. Inițiativa urmărește să le ofere tinerilor ocazia de a se familiariza cu lumea muncii, ajutându-i să-și dezvolte abilitățile practice și să-și sporească încrederea în sine.

Rezultate

De la lansarea sa, programul de locuri de muncă de vară pentru tineri Ukmergė a oferit o experiență profesională semnificativă unui număr de aproximativ 15 tineri în fiecare an. Participanții au dobândit **competențe profesionale practice** și au avut prima lor experiență în lumea muncii, ceea ce i-a ajutat să înțeleagă importanța responsabilității și a lucrului în echipă. Programul a promovat, de asemenea, un sentiment de comunitate prin conectarea tinerilor

cu angajatorii locali și prin oferirea de oportunități de dezvoltare a competențelor. Angajatorii au beneficiat de tineri motivați care aduc perspective noi și entuziasm echipelor lor.

Resurse suplimentare

Mai multe informații pot fi găsite pe site-ul web al Centrului Regional de Carieră „Karjeras” din Ukmergė:
<https://karjerastau.lt/news/overview/121>

4.9. Supporting Employment Platform through Apprenticeship Learning (SEPAL) (România)

Context

Proiectul SEPAL a fost implementat în cinci țări europene - România, Spania, Lituania, Grecia și Polonia - cu scopul de a sprijini tinerii din comunitățile defavorizate. Proiectul s-a adresat în special tinerilor NEET (tineri care nu au un loc de muncă, educație sau formare) cu vârste cuprinse între 18 și 29 de ani, concentrându-se asupra grupurilor vulnerabile, cum ar fi persoanele cu handicap, comunitățile de romi, migranții, persoanele slab calificate și cele care au abandonat școala. Inițiativa a vizat combaterea excluziunii sociale și facilitarea accesului acestor grupuri marginalizate la piața muncii.

Obiective

- Combaterea excluziunii sociale în rândul tinerilor, în special a tinerilor NEET din medii vulnerabile.
- Facilitarea accesului la piața muncii prin sprijin personalizat pentru ocuparea forței de muncă, formare și ucenicie.
- Promovarea modelului de întreprindere socială de integrare profesională (*Work Integration Social Enterprise - WISE*) pentru a crea oportunități de angajare durabile.

Descriere

Proiectul SEPAL s-a concentrat pe furnizarea unui sistem de sprijin complet pentru NEETs prin servicii de ocupare personalizate și promovarea modelului WISE. Acțiunile-cheie au inclus consilierea, medierea pe piața muncii și crearea de ucenicii și stagii. Participanții au primit sprijin personalizat, inclusiv mentorat, formare și oportunități de învățare la locul de muncă. Proiectul a fost condus de Asociația Institutul pentru Parteneriat Social Bucovina din România, în colaborare cu parteneri europeni precum Fundația privată Pere Closa din Spania, ZIPB din Lituania, KOISPE DIADROMES din Grecia și KOMES Fundația din Polonia. Partenerii locali, precum Prefectura Județului Suceava și Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Suceava (AJOFM), au jucat un rol crucial în implementarea proiectului. Resurse precum SEPAL Innovation Book, SEPAL e-Platform și ghiduri privind ucenicia și formarea au fost esențiale pentru sprijinirea participanților. Proiectul a fost finanțat de EEA & Norway Grants Fund for Youth Employment, care a contribuit la asigurarea disponibilității instrumentelor și parteneriatelor esențiale pentru succes.

Rezultate

Proiectul SEPAL a obținut rezultate semnificative, inclusiv calificarea a 300 de NEETs, înființarea a 5 SEPAL WISEs,

formarea a 15 profesioniști SEPAL și implicarea a 25 de comitete locale SEPAL. Una dintre poveștile de succes este cea a Alinei Gafița. Alina, care avea un handicap fizic și se confrunta cu dificultăți în găsirea unui loc de muncă în ciuda calificărilor sale, s-a alăturat proiectului SEPAL și a început cu o ucenicie plătită. În doar patru luni, dedicarea și potențialul său au dus la promovarea sa în funcția de consilier profesional cu normă întreagă, iar până în septembrie 2020, a avansat la funcția de manager de comunicare. În acest rol, Alina a contribuit la organizarea de evenimente, gestionarea comunicării și sprijinirea proiectelor europene, exemplificând impactul transformator al SEPAL asupra vieții persoanelor. Proiectul a evidențiat, de asemenea, importanța colectării de date privind NEETs, reducerea barierelor birocratice, recunoașterea învățării non-formale și promovarea competențelor transversale și digitale.

Resurse suplimentare

Mai multe informații despre proiectul SEPAL pot fi găsite pe site-ul oficial: <https://www.projectsepal.com/>

4.10. IN JOB - Incluziune pe piața muncii a tinerilor NEETs (România)

Context

Proiectul IN JOB a fost implementat în județul Suceava, România, de către Asociația Institutul pentru Parteneriat Social Bucovina, în colaborare cu principalele părți interesate locale, cum ar fi Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Suceava (AJOFM), Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului, diverse municipalități și școli locale. Proiectul a vizat tinerii NEET (acronimul pentru formularea *Not in Education, Employment, or Training*) cu vârste cuprinse între 16 și 29 de ani, cu un accent special pe cei din zonele rurale și din comunitățile de romi. Inițiativa a urmărit să abordeze provocările cu care se confruntă acești tineri în ceea ce privește accesul pe piața forței de muncă prin furnizarea de formare profesională și antreprenorială adaptată.

Obiective

- Promovarea oportunităților durabile de angajare pentru tinerii NEET din județul Suceava.
- Îmbunătățirea integrării profesionale și sociale a tinerilor, în special a celor din zonele rurale și din comunitățile de romi.
- Îmbunătățirea abilităților, competențelor și încrederii în sine a tinerilor NEET prin formare profesională, orientare în carieră și dezvoltarea antreprenoriatului.

Descriere

Proiectul IN JOB a dezvoltat și implementat un set cuprinzător de măsuri integrate pentru a îmbunătăți accesul tinerilor NEET la piața muncii. Proiectul a oferit programe de formare profesională, de la cursuri introductive la calificări de nivel II, precum și formare antreprenorială pentru participanții identificați ca având un potențial ridicat de angajare. Formarea a inclus, de asemenea, competențe de digitalizare, aliniind participanții la cerințele în creștere ale pieței muncii moderne. În plus față de formare, proiectul a oferit servicii de mediere profesională pentru a facilita legăturile dintre tineri și potențialii angajatori. Colaborarea dintre agențiile guvernamentale, instituțiile de învățământ și sectorul privat a fost esențială pentru succesul proiectului, asigurându-se că programele de formare au răspuns nevoilor reale ale pieței locale a muncii. Au fost furnizate servicii personalizate

de orientare profesională și de sprijin pentru a ajuta participanții să își dezvolte încrederea în sine necesară pentru a-și urmări obiectivele profesionale.

Rezultate

Proiectul IN JOB a reușit să identifice și să includă 372 de tineri NEET în grupul său țintă. Dintre aceștia, 280 de participanți au absolvit cursuri de formare profesională și s-au calificat în diverse domenii, în timp ce 50 de participanți s-au angajat în cursuri de antreprenoriat și TIC, care au condus la crearea a 10 noi întreprinderi. În plus, proiectul a facilitat încadrarea în muncă a 146 de tineri NEET, oferind servicii complete de sprijin pentru a asigura integrarea lor cu succes în piața muncii. Impactul proiectului s-a extins dincolo de participanții individuali, deoarece înființarea de noi întreprinderi și alinierea competențelor tinerilor la cerințele pieței muncii au contribuit la durabilitatea pe termen lung a rezultatelor proiectului. IN JOB a evidențiat, de asemenea, importanța formării de competențe practice care să răspundă nevoilor angajatorilor, subliniind valoarea promovării unei culturi antreprenoriale și necesitatea unei colaborări puternice între guvern, instituțiile de învățământ și sectorul privat.

Resurse suplimentare

Mai multe informații despre proiectul IN JOB pot fi accesate pe canalele oficiale ale proiectului: <https://www.facebook.com/InJobNEETs>

4.11. Activare socială (Slovenia)

Context

Programul de activare socială, inițiat de Ministerul Muncii, Familiei, Afacerilor Sociale și Egalității de Șanse și finanțat prin Fondul social european, este conceput pentru a sprijini șomerii de lungă durată din Slovenia, ajutându-i să intre pe piața muncii. Mulți participanți, inclusiv tineri, se confruntă cu bariere sociale și economice care îi împiedică să aibă acces la oportunități de angajare sau să își continue studiile. Programul își propune să rupă acest ciclu prin furnizarea unui mediu de sprijin în care participanții își pot dezvolta abilitățile, pot dobândi experiență practică și își pot construi încrederea necesară pentru a reuși. Desfășurându-și activitatea atât în regiunile urbane, cât și în cele rurale, programul colaborează îndeaproape cu comunitățile locale și ONG-urile, precum EPEKA, pentru a promova o atmosferă favorabilă incluziunii, care încurajează dezvoltarea și participarea. Programul se concentrează atât pe provocările profesionale, cât și pe cele personale cu care se confruntă participanții, creând o cale către incluziunea socială și o mai mare independență.

Obiective

- Abilitarea persoanelor șomere pe termen lung din Slovenia pentru a le spori capacitatea de inserție profesională și independența.
- Oferirea de educație, formare și abilități de viață pentru a ajuta participanții să depășească barierele în calea ocupării unui loc de muncă.
- Promovarea incluziunii sociale prin implicarea în comunitate și participarea activă.
- Oferirea de sprijin personalizat pentru a răspunde nevoilor unice ale fiecărui participant, îndrumându-i către ocuparea unui loc de muncă sau continuarea studiilor.

Descriere

Programul de activare socială este structurat în trei module. Modulul introductiv îi ajută pe participanți să-și dezvolte o rutină zilnică, să se integreze în mediul lor social și să-și sporească motivația prin activități de grup, ateliere și sesiuni individuale. Modulul de execuție se concentrează pe experiența profesională practică, oferind participanților o învățare practică prin plasamente sau proiecte, sporindu-le în același timp abilitățile de angajare. În cele din urmă, modulul de încheiere ajută participanții să își revizuiască progresul, să abordeze orice lacune în materie de competențe și să primească îndrumare pentru viitoarele oportunități de angajare sau de educație.

Pe parcursul programului, ONG-uri precum EPEKA colaborează cu școli, servicii sociale și organizații comunitare pentru a oferi sprijin integral, concentrându-se pe dezvoltarea personală și profesională a fiecărui participant. Mentoratul din partea profesioniștilor locali îmbunătățește și mai mult călătoria participanților, încurajându-i și oferindu-le informații valoroase despre carieră.

Rezultate

Programul de activare socială a avut un impact de durată asupra participanților săi, oferindu-le abilități practice care i-au ajutat pe mulți dintre aceștia să-și găsească un loc de muncă sau să-și continue studiile. De exemplu, un participant care a absolvit doar școala primară a reușit să obțină un loc de muncă la o cunoscută companie de tehnologie după ce a efectuat un stagiu de 4 luni în cadrul programului. Mulți alții și-au găsit un loc de muncă în diverse industrii, folosind competențele dobândite în urma activităților de implicare în comunitate ale programului. În plus, programul a promovat legături sociale mai puternice, făcând participanții să se simtă mai susținuți și mai integrați în comunitățile lor. Pe termen lung, programul a îndrumat mai mulți participanți către locuri de muncă stabile, în timp ce alții au urmărit oportunități de educație sau formare profesională suplimentare. Prin abordarea sa cuprinzătoare, programul de activare socială a ajutat mulți tineri să-și construiască un viitor mai bun.

Resurse suplimentare

Pentru mai multe informații, vizitați <https://socialnaaktivacija.si/>.

4.12. Angajare echitabilă (Slovenia)

Context

Proiectul Angajare echitabilă (*Fair Employment*), condus de Asociația EPEKA și finanțat de Fondul Social European și de Republica Slovenia, își propune să abordeze șomajul în rândul tinerilor prin abilitarea acestora cu competențe pentru ocuparea durabilă a forței de muncă. Proiectul se adresează în special tinerilor care se confruntă cu provocări sociale și economice, oferind oportunități de îmbunătățire a capacității de inserție profesională și a implicării în comunitate. Punând accentul pe dezvoltarea competențelor și pe cetățenia activă, inițiativa sprijină participanții în depășirea obstacolelor în calea ocupării forței de muncă și promovează integrarea acestora pe piața muncii. Proiectul construiește, de asemenea, o rețea de sprijin care implică organizații locale, angajatori și mentori, asigurând participanților o bază stabilă pe măsură ce fac tranziția către forța de muncă.

Obiective

- Dotarea tinerilor cu competențe și cunoștințe practice pentru a le spori perspectivele de angajare.

- Încurajarea participării active a comunității pentru a promova responsabilitatea socială.
- Conectarea tinerilor cu potențiali angajatori și parteneri comunitari pentru a crea oportunități de angajare durabile.

Descriere

Proiectul Angajare echitabilă pregătește tinerii pentru forța de muncă prin dezvoltarea carierei, competențe digitale și formare în comunicare. Participanții se implică în proiecte comunitare pentru a dezvolta competențe transferabile și pentru a crea un sentiment de apartenență. Proiectul pune accentul pe învățarea prin experiență, combinând ateliere practice, mentorat și stagii în întreprinderi locale, care oferă experiență în lumea reală și oportunități de relaționare profesională. De asemenea, mentoratul individual ajută participanții să își stabilească obiective de carieră realiste, sporindu-le încrederea și motivația pe tot parcursul programului.

Proiectul include evenimente și conferințe regionale care oferă oportunități de networking cu părțile interesate, cum ar fi angajatorii, factorii de decizie politică și organizațiile comunitare. Aceste evenimente îi ajută pe tineri să își extindă conexiunile profesionale și să exploreze diferite perspective de carieră. Colaborările cu școlile și centrele de formare locale oferă experiențe de învățare formale și non-formale, asigurând accesul participanților la oportunități educaționale complete.

Rezultate

Proiectul Fair Employment a sprijinit peste 70 de tineri, ajutându-i să dobândească competențe și experiență pentru a intra pe piața muncii. Mulți participanți au obținut un loc de muncă stabil sau au continuat studiile. Colaborările cu întreprinderile locale au oferit experiențe practice care au sporit semnificativ capacitatea de inserție profesională, în timp ce mentoratul a oferit sprijin individualizat pentru depășirea provocărilor și stabilirea obiectivelor profesionale. Abordarea orientată către comunitate a programului a consolidat, de asemenea, parteneriatele dintre părțile interesate, creând un ecosistem de susținere care aduce beneficii atât participanților, cât și comunității, prin abordarea șomajului în rândul tinerilor și promovarea incluziunii sociale.

Resurse suplimentare

Pentru mai multe informații vizitați <https://fairemployment.si/>.

5. Competențe-cheie

Stăpânirea competențelor-cheie este vitală pentru îmbunătățirea capacității de inserție profesională, în special pentru tinerii din comunitățile defavorizate. Proiectul EASY abordează în mod specific competențele emergente, concentrându-se pe primele 10 competențe esențiale pentru locurile de muncă moderne, inclusiv competențele digitale și transversale. Aceste competențe emergente sunt deosebit de relevante pentru tinerii din mediul rural, care se confruntă cu provocări unice în ceea ce privește accesul la educație și ocuparea forței de muncă. Prin dotarea tinerilor cu aceste competențe esențiale, proiectul le permite acestora să își construiască un set durabil de competențe care depășește competențele transversale, permițându-le să se adapteze la o lume tot mai digitalizată și complexă. Acest capitol clarifică de ce aceste competențe emergente sunt esențiale și oferă îndrumări practice cu privire la modul în care tinerii le pot dobândi pentru a prospera pe piața muncii competitive.

Fiecare dintre competențele-cheie este explicată mai jos într-un format coerent și practic. Mai întâi, o definiție clară stabilește o bază pentru înțelegerea competenței. Apoi, este discutată importanța competenței pe piața actuală a muncii, evidențiindu-se scenarii specifice în care aceasta este deosebit de valoroasă. În continuare, sunt oferite sfaturi practice cu privire la modul în care tinerii își pot dezvolta această competență, urmate de exemple din lumea reală care arată modul în care aceasta este aplicată la locul de muncă. Pentru a ajuta la măsurarea progresului, sunt prezentate metode de evaluare a competenței și sunt oferite resurse suplimentare pentru a ghida dezvoltarea și stăpânirea ulterioară.

5.1. Gândire analitică și inovare

Definiție

Gândirea analitică constă în împărțirea problemelor complexe în părți mai mici, mai ușor de gestionat. Aceasta implică evaluarea informațiilor, identificarea modelelor și luarea de decizii pe baza dovezilor. Este vorba de a privi dincolo de suprafață și de a săpa mai adânc pentru a înțelege „de ce” stau lucrurile în spate. Inovarea, pe de altă parte, este procesul de preluare a acestor informații și de transformare a lor în ceva nou - o soluție nouă, o modalitate mai bună de a face ceva sau chiar un produs nou. Împreună, gândirea analitică și inovarea lucrează mână în mână nu numai pentru a rezolva problemele, ci și pentru a crea oportunități de îmbunătățire și creștere.

Importanță

În UE, unde industriile evoluează rapid datorită tehnologiei, obiectivelor de durabilitate și schimbărilor politice, gândirea analitică și inovarea sunt esențiale. Angajatorii caută persoane capabile să facă un pas înapoi, să analizeze situații complexe și să vină cu soluții semnificative. Analistii ajută la înțelegerea datelor, la identificarea a ceea ce funcționează și a ceea ce nu funcționează și la găsirea de oportunități de inovare. Inovarea nu este doar pentru giganții din domeniul tehnologiei sau pentru startup-uri; este pentru fiecare organizație care dorește să rămână relevantă, în special într-o economie în schimbare rapidă. Gândirea analitică și inovarea sunt deosebit de valoroase în domenii precum energia regenerabilă, politicile publice și asistența medicală - domenii în care rezolvarea creativă a problemelor poate face o diferență reală pentru comunitățile din întreaga UE.

Cum se pot dezvolta gândirea analitică și inovarea?

Dezvoltarea gândirii analitice începe cu o mentalitate curioasă. Puneți totul sub semnul întrebării: De ce funcționează ceva așa cum funcționează? Cum ar putea fi mai bine? Exersați să priviți situațiile din unghiuri diferite. Încercați să împărțiți problemele în componentele lor de bază și căutați modele care ar putea să nu fie evidente imediat. Jocurile puzzle, jocurile de strategie și chiar practicarea analizei datelor vă pot ajuta să vă perfecționați abilitățile analitice. Pentru inovare, este vorba despre combinarea analizei cu creativitatea. Încercați exercițiile de brainstorming - luați o problemă și enumerați toate modalitățile posibile de a o rezolva, chiar și cele mai nebunești. Participați la diverse activități; adesea, cele mai inovatoare idei provin din îmbinarea conceptelor din diferite discipline. Nu vă fie teamă să experimentați - testați-vă ideile, învățați din eșecuri și îmbunătățiți-le. Participarea la provocări de inovare sau hackathons poate fi, de asemenea, o modalitate excelentă de a vă exersa gândirea analitică și inovatoare.

Exemple

Gândiți-vă la un manager logistic care utilizează analiza datelor pentru a identifica ineficiențele în rutele de livrare. În loc să accepte întârzierile ca fiind inevitabile, acesta cercetează datele, găsește modele și găsește o nouă strategie inovatoare de rutare care economisește timp și combustibil. Sau gândiți-vă la un lucrător medical care identifică o problemă recurentă în îngrijirea pacienților. Acesta analizează cauzele principale, elaborează un nou protocol și apoi pledează pentru punerea sa în aplicare - transformând nu doar modul în care lucrează, ci și îmbunătățind rezultatele generale pentru pacienți. Acestea sunt exemple din viața reală ale modului în care gândirea analitică, asociată cu curajul de a inova, poate aduce schimbări pozitive.

Evaluare

Evaluarea gândirii analitice poate începe cu reflecția asupra frecvenței cu care puneți la îndoială ipotezele și analizați în detaliu o situație. Cât de bine gestionați informațiile complexe? Sunteți capabil să identificați cauza principală a unei probleme? Țineți evidența situațiilor în care ați folosit date sau dovezi pentru a rezolva o problemă - acest lucru vă ajută să vă vedeți propriul progres. Pentru inovare, gândiți-vă de câte ori ați propus o idee nouă sau ați implementat o schimbare. Cum a ieșit? Feedback-ul de la supervizori sau colegi este, de asemenea, valoros în acest caz, mai ales dacă v-au văzut în acțiune în timpul sesiunilor de rezolvare a problemelor. Gândirea analitică și inovarea pot fi evaluate și prin exerciții de rezolvare a problemelor sau studii de caz care vă cer să analizați date și să propuneți soluții creative.

Resurse suplimentare

- "Gândire rapidă, gândire lentă" de Daniel Kahneman
- "Dilema inovatorului" de Clayton Christensen
- "O întrebare mai frumoasă" de Warren Berger.

5.2. Învățare activă și strategii de învățare

Definiție

Învățarea activă înseamnă să vă suflecați mânecele și să vă implicați. În loc să primiți pasiv informații, înseamnă să puneți întrebări, să discutați, să reflectați și să faceți efectiv ceva cu conținutul. Nu este vorba despre memorare, ci despre înțelegere. Strategiile de învățare, în același timp, sunt diferitele metode pe care le folosim pentru a face ca învățarea să rămână activă - fie că este vorba de a împărți un concept complex în părți mai mici sau de a exersa până când ceva devine o a doua natură. Atunci când combinați învățarea activă cu strategii didactice de învățare, asumați-vă responsabilitatea, asigurați-vă că ați înțeles cu adevărat și dați-vă seama cum să folosiți aceste cunoștințe atunci când aveți nevoie de ele.

Importanță

Cu toții știm că lumea nu stă pe loc - noi tehnologii apar tot timpul, iar ceea ce a funcționat ieri s-ar putea să nu mai funcționeze mâine. Pe această piață a locurilor de muncă, în special în UE, unde industriile trec rapid prin transformări digitale și inovații ecologice, adaptabilitatea nu este doar un lucru util. Este esențială. Învățarea activă vă permite să preluați frâiele propriei dezvoltări. Nu este vorba doar despre a învăța cele mai recente tehnologii sau cuvinte la modă; este vorba despre a ști cum să înveți, cum să te adaptezi și cum să fii creativ în rezolvarea problemelor. Este vorba despre mentalitatea care le spune angajatorilor: „Această persoană poate crește alături de noi”. Și este deosebit de important pentru cei care nu au avut parte de aceleași oportunități educaționale - învățarea activă poate egaliza situația, ajutând tinerii din mediul rural sau din medii dezavantajate să recupereze și să prospere. Cercetările chiar susțin acest lucru - elevii care se implică în învățarea activă au rezultate mai bune și înțeleg lucrurile mai profund (Freeman et al., 2014). În UE, unde inițiative precum Erasmus+ se concentrează pe creșterea competențelor cetățenilor, învățarea activă este cheia pentru ca aceste oportunități să funcționeze.

Cum se pot dezvolta învățarea activă și strategiile de învățare?

Abilitățile de învățare activă nu se „obțin” pur și simplu, ci se construiesc, iar acest lucru începe cu participarea. Aceasta ar putea consta în aderarea la un grup de studiu, dar ar putea fi, de asemenea, stabilirea unui obiectiv de a urmări o serie de cursuri online și de a lua notițe - și apoi de a face ceva cu acele notițe, cum ar fi discutarea lor cu un prieten. Reflectați asupra a ceea ce ați învățat; întrebați-vă dacă ați înțeles cu adevărat, iar dacă nu, cercetați mai profund. Instrumente precum jurnalele pot fi excelente pentru acest tip de reflecție, iar platforme precum Coursera sau Khan Academy sunt perfecte pentru aprofundarea unor subiecte noi. Dar nu este vorba doar de a sta în spatele unui ecran - voluntariatul, participarea la ateliere, participarea la proiecte - toate acestea sunt modalități de a aplica activ ceea ce ați învățat în situații reale. Atunci când ajutați pe altcineva să învețe - de exemplu, explicând un concept complicat unui coleg - nu numai că îl ajutați, dar vă și consolidați cunoștințele.

O altă modalitate importantă de a dezvolta abilități de învățare activă este abordarea unor probleme reale care nu au răspunsuri evidente. Învățarea bazată pe probleme (*Problem-Based Learning* - PBL) este o metodă care constă în implicarea în scenarii complexe - exact ca în viața reală. Imaginați-vă un grup de oameni care se ocupă de reducerea deșeurilor în comunitatea lor; nu există un singur răspuns și este nevoie ca toată lumea să gândească, să cerceteze și să colaboreze. Aceste tipuri de provocări fac învățarea mai eficientă.

Exemple

Să luăm exemplul unui dezvoltator software începător. În loc să scrie doar codul și să fie aprobat, acesta ar putea participa activ la revizuirea codului - punând întrebări, aflând de ce ceva este făcut într-un anumit fel și apoi folosind acest feedback pentru a se îmbunătăți. Ei nu învață doar cum să programeze - ei învață cum să gândească precum un specialist. Sau luați în considerare un asistent de marketing care își extinde sarcinile zilnice participând la webinarii, punând întrebări și aducând aceste idei noi în activitatea sa. Aceștia nu doar asimilează conținutul, ci îl pun în practică. Sau gândiți-vă la un reprezentant al serviciului clienți care testează scenariile dificile pentru clienți. Exersând modul în care ar reacționa, ei învață pe propria piele și își adaptează competențele pentru a face față provocărilor din lumea reală.

Evaluare

Evaluarea învățării active nu înseamnă doar să treci un test. Este vorba despre a înțelege cât de bine cineva ia ceea ce învață și pune în practică. Autoevaluarea este un bun punct de plecare - întrebându-vă: „Ce am învățat de fapt astăzi?” și „Cum pot să folosesc acest lucru?” este foarte util. Ținerea unui jurnal de învățare ajută de asemenea; este o modalitate de a vă documenta călătoria și de a vedea cât de departe ați ajuns. Mentorii pot fi și ei de ajutor - urmărind modul în care faceți față situațiilor noi, cum contribuiți în timpul formării și dacă aplicați feedback-ul. Sarcinile bazate pe proiecte reprezintă o altă modalitate de a vedea cum faceți față unei provocări care necesită cunoștințe noi, pentru a vedea dacă ați învățat cu adevărat sau dacă doar treceți prin mișcări. Și obținerea de feedback de la colegi? Este esențială, mai ales în mediile de echipă în care colaborarea este importantă.

Resurse suplimentare

- "Make It Stick: The Science of Successful Learning" de Peter C. Brown;
"Învață să înveți" de Barbara Oakley;
"Puterea prezentului" de Eckhart Tolle (pentru *mindfulness*, care sprijină învățarea activă).
- Coursera (www.coursera.org)
- Khan Academy (www.khanacademy.org),
- edX (www.edx.org)

5.3. Rezolvarea problemelor complexe

Definiție

Rezolvarea problemelor este una dintre competențele transversale care este adesea solicitată pe piața muncii; aceasta se referă la capacitatea de a identifica sursa unei probleme și apoi de a identifica, prioritiza, selecta și implementa o soluție pentru problema respectivă. Cu toate acestea, aceasta este o definiție foarte generică, iar în prezent, este posibil să se identifice 2 abordări ale rezolvării problemelor: simplă și complexă.

Rezolvarea simplă a problemelor: Este utilă într-un „sistem liniar” care prezintă o situație statică, cu un obiectiv clar, un număr limitat de variabile, atunci când toate informațiile sunt disponibile, este posibil să se găsească o corelație clară între intrări și ieșiri și problema poate fi rezolvată cu o singură strategie.

Rezolvarea complexă a problemelor (*Complex Problem Solving - CPS*), pe de altă parte, se referă la un „sistem neliniar”. În acest caz, scenariul este dinamic, cu un număr mare de variabile interconectate care se schimbă în timp, nu toate informațiile sunt disponibile și alți actori pot influența contextul; obiectivele sunt adesea vagi și se pot produce doar presupuneri între o intrare și o ieșire dată, trebuie utilizate strategii multiple interconectate pentru a încerca să se rezolve problema. De cele mai multe ori, este nevoie de lucru în echipă și trebuie luate în considerare nu numai cunoștințele (aspect cognitiv), ci și aspectele emoționale și motivaționale ale celor care rezolvă problemele.

Importanță

Se preconizează că CPS va deveni una dintre cele mai importante competențe pentru a fi competitiv pe piața muncii. Acest lucru se datorează faptului că, în scenariile din lumea reală, rezolvarea simplă a problemelor nu este suficient de eficientă, în timp ce competența CPS permite predicții realiste în contexte complexe, de exemplu atunci când este implicat domeniul social. Managerii, psihologii, medicii, politicienii etc. trebuie să ia zilnic mai multe decizii importante și să utilizeze în mod constant CPS pentru a face acest lucru; predicțiile cu privire la probleme colective, cum ar fi schimbările climatice, acțiunile de pe piață etc. necesită, de asemenea, utilizarea competențelor CPS.

Cum se poate dezvolta rezolvarea problemelor complexe?

Din păcate, predarea formală a CPS nu este încă consolidată, dar noile strategii educaționale, precum *New Generation Science Standards* (NGSS), încep să includă rezolvarea problemelor ca parte fundamentală a programelor lor, iar PISA contribuie la definirea modului de evaluare a sistemului educațional. Cu toate acestea, este imposibil să se predea o singură strategie care va funcționa întotdeauna cu CPS, dar este posibil să se formeze obiceiuri mentale și să se creeze metode care îl pot ghida.

Procesul CPS constă, de obicei, în două faze care sunt interconectate între ele: dobândirea de cunoștințe despre problemă și aplicarea cunoștințelor pentru atingerea obiectivului. Pentru a face acest lucru, reducerea informațiilor în fragmente mai mici poate fi utilă pentru a recunoaște care segment este relevant și care nu. O bună strategie este să căutați dacă există bibliografie disponibilă pe tema respectivă sau să întrebați alte persoane cu experiență; după cum s-a menționat anterior, CPS nu este o sarcină individuală. De fapt, reuniunile de echipă, brainstormingul și feedback-ul structurat sunt toate exemple care pot oferi un punct de vedere mai detaliat și mai complex asupra unei situații și pot sugera noi modalități creative de acțiune.

Cu timpul și cu reflecția asupra rezultatelor anterioare, se va dezvolta o expertiză asupra unui sistem specific; aceasta va permite înțelegerea complexității și a interconexiunilor dintre variabile mai ușor și mai bine și, astfel, elaborarea unei predicții mai rapide și mai sigure a rezultatelor. Cu toate acestea, chiar și cu expertiză, o singură abordare nu va fi eficientă tot timpul în toate contextele; din acest motiv, munca în echipă, creativitatea și reflecția sunt toate subaptitudinile necesare pentru dezvoltarea aptitudinilor CPS, altele decât cunoștințele disponibile pe această temă.

Example

Multiple cariere utilizează în mod activ CPS, iar studiile s-au axat adesea pe domeniul științei și ingineriei și pe STEM (știință, tehnologie, inginerie și matematică) în general. În aceste domenii, competența unui expert nu constă în a ști cum să aplice proceduri specifice, ci în a ști ce modalități de acțiune sunt cele mai bune de utilizat în

situații specifice. De exemplu, dezvoltatorii de software pot fi nevoiți să elaboreze programe despre care nu au cunoștințe prealabile, să optimizeze performanța sistemului, să rezolve probleme și multe altele; toate acestea în contextul în care munca lor se desfășoară probabil în echipă, în timp util și trebuie să răspundă nevoilor specifice ale clientului, care va fi probabil diferit de cel precedent și de cel următor.

Cu toate acestea, nu numai STEM, ci orice domeniu de activitate poate beneficia de competențele CPS; managerii de companii, de exemplu, trebuie să ia decizii strategice pentru a promova creșterea companiei, luând în considerare factorii interni, cum ar fi resursele umane și atitudinea echipei, și factorii externi, cum ar fi tendințele pieței, legislația din diferite țări etc.

Evaluare

Chiar dacă CPS este o abilitate importantă, adesea solicitată de companii; majoritatea testelor de rezolvare a problemelor se referă la „rezolvarea simplă” și nu sunt adecvate, deoarece acestea furnizează de obicei toate informațiile și pot fi rezolvate prin aplicarea unor cunoștințe academice studiate sau sunt confundate cu testul IQ. Testele care doresc să se concentreze pe CPS ar trebui să solicite înțelegerea unui context mai larg, să își dea seama care informații sunt utile sau nu și că soluția poate să nu fie clar definită și poate necesita o propunere creativă.

Cu toate acestea, există unele modalități de evaluare a CPS: Simulările pe calculator cu variabile multiple sunt utilizate în cadrul testului PISA în acest scop, dar acestea prezintă unele limitări, concentrându-se în principal asupra rezultatelor.

În evaluarea competențelor CPS, analiza trebuie să se refere la procesul de rezolvare a problemelor în sine și nu la rezultat, care poate fi negativ chiar dacă majoritatea deciziilor luate în timpul procesului au fost corecte. Din acest motiv, OCDE (Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică) a dezvoltat un sistem inovator de „evaluare bazată pe decizii”, care se concentrează pe modul în care candidatul reflectă atunci când trebuie să rezolve o problemă reală cu timp și informații limitate.

Resurse suplimentare

- <https://phet.colorado.edu/> Simulare interactivă pentru cei ce studiază STEM
- <https://www.mindtools.com/a6tcgqp/what-is-problem-solving> Hub către mai multe link-uri utile
- <https://www.nextgenscience.org/> Pentru a învăța mai multe despre NGSS
- DOI:[10.7771/1932-6246.1118](https://doi.org/10.7771/1932-6246.1118) Procesul rezolvării problemelor complexe
- <https://doi.org/10.1787/e5f3e341-en> Pentru a afla mai multe despre instrumentul de evaluare bazat pe decizii

5.4. Gândire critică și analiză

Definiție

Gândirea critică este capacitatea de a gândi independent și reflexiv prin evaluarea, integrarea și interpretarea informațiilor pentru a sprijini luarea deciziilor. Aceasta constă în diverse procese mentale, cum ar fi evaluarea dovezilor, analiza argumentelor, înțelegerea consecințelor și combinarea informațiilor.

Importanță

Gândirea critică este esențială pe piața muncii de astăzi, deoarece permite persoanelor să navigheze în medii complexe și în ritm rapid. Angajatorii apreciază foarte mult gândirea critică deoarece aceasta le permite angajaților să rezolve problemele în mod eficient, să ia decizii rapide și să se adapteze la noi provocări.

Gândirea critică este deosebit de importantă în diverse sectoare, inclusiv finanțe, sănătate și tehnologie. De exemplu, în domeniul sănătății, profesioniștii utilizează gândirea critică pentru a diagnostica pacienții cu exactitate, având adesea de-a face cu informații neclare sau contradictorii, în timp ce în domeniul tehnologiei, angajații trebuie să rezolve probleme, să îmbunătățească procesele și să anticipeze nevoile viitoare într-un mod creativ și logic.

În general, gândirea critică îi ajută pe indivizi să navigheze printre cantitățile mari de informații disponibile în prezent. Având acces ușor la informații eronate, capacitatea de a identifica sursele credibile este o abilitate valoroasă. Pe o piață a muncii globalizată și competitivă, cei care pot gândi critic și se pot adapta la schimbări au mai multe șanse de reușită și de dezvoltare în carieră.

Cum se pot dezvolta gândirea critică și analiza?

Tinerii își pot îmbunătăți abilitățile de gândire critică prin diverse activități.

1. Cursuri educaționale: Înscrieți-vă la cursuri special concepute pentru a preda abilități de gândire critică. Multe universități și platforme online oferă programe, care sunt adaptate pentru a aplica aceste abilități în scenarii din lumea reală.
2. Ateliere de lucru și seminarii: Atelierele și seminariile includ adesea învățarea interactivă prin studii de caz și scenarii de rezolvare a problemelor care solicită participanților să gândească critic.
3. Implicarea în rezolvarea problemelor din lumea reală: Încurajați participarea la stagii, oportunități de voluntariat sau proiecte comunitare care necesită o gândire critică pentru a rezolva probleme complexe din lumea reală. Implicarea în astfel de experiențe poate oferi perspective valoroase și aplicații practice ale gândirii critice.
4. Învățarea interdisciplinară: Gândirea critică este îmbunătățită atunci când indivizii pot conecta idei din diferite domenii de studiu. Implicarea în proiecte interdisciplinare încurajează rezolvarea creativă a problemelor și o înțelegere mai amplă a problemelor complexe.
5. Feedback și evaluarea colegială: Participați la procese de evaluare colegială, în cadrul cărora studenții își evaluează reciproc munca. Acest lucru nu numai că promovează analiza critică a ideilor colegilor, dar încurajează și auto-reflecția.

Exemple

- Profesioniști din domeniul sănătății: În mediile medicale, profesioniștii aplică gândirea critică pentru a evalua testele de diagnostic, analizând dovezile pentru a evita prejudecățile care ar putea duce la un diagnostic greșit.

- Luarea deciziilor în afaceri: O echipă de marketing care analizează feedback-ul consumatorilor trebuie să evalueze critic datele pentru a înțelege tendințele pieței și pentru a-și fundamenta strategiile de publicitate.

Evaluare

Metodele de evaluare a abilităților de gândire critică includ:

- Evaluări ale performanței: Acestea implică sarcini care simulează provocări din lumea reală care necesită analiză critică și rezolvarea problemelor, oferind o măsură mai amplă a gândirii critice.
- Instrumente de autoevaluare: Sondajele și chestionarele care îi îndeamnă pe indivizi să reflecteze asupra proceselor lor de gândire pot ajuta la identificarea domeniilor care necesită îmbunătățiri.

Resurse suplimentare

- Carte: "Gândire rapidă, gândire lentă" de Daniel Kahneman
- Site web: Comunitatea gândirii critice: oferă resurse și activități pentru promovarea gândirii critice.

Referințe

- Braun, H. I., Shavelson, R. J., Zlatkin-Troitschanskaia, O., & Borowiec, K. (2020). Performance assessment of critical thinking: Conceptualization, design, and implementation. *Frontiers in Education*, 5, 156. <https://doi.org/10.3389/feduc.2020.00156>
- Van Peppen, L. M., Verkoeijen, P. P. J. L., Heijltjes, A. E. G., Janssen, E. M., & van Gog, T. (2021). Enhancing students' critical thinking skills: Is comparing correct and erroneous examples beneficial? *Instructional Science*, 49, 747-777. <https://doi.org/10.1007/s11251-021-09559-0>
- Zlatkin-Troitschanskaia, O., Shavelson, R. J., & Braun, H. I. (2020). Assessing critical thinking in higher education: A meta-analysis. *Educational Measurement: Issues and Practice*, 39(4), 2-14. <https://doi.org/10.1111/emip.12365>

5.5. Creativitate, originalitate și inițiativă

Definiție

Creativitatea înseamnă să vii cu idei noi, să gândești "în afara cutiei" (outside the box) și să te detașezi de modul obișnuit de a face lucrurile. Originalitatea duce acest lucru un pas mai departe - este vorba despre acele gânduri unice care sunt noi și diferite, nu doar versiuni reciclate a ceea ce există deja. Inițiativa leagă toate acestea: este impulsul de a lua aceste idei creative și originale și de a realiza ceva, de a transforma imaginația în acțiune fără a aștepta să ți se spună.

Importanță

Mai ales în UE, unde inovarea și noile abordări sunt esențiale pentru menținerea competitivității, creativitatea, originalitatea și inițiativa au devenit competențe esențiale. Angajatorii nu caută doar persoane care pot urma instrucțiuni, ci și persoane care pot veni cu soluții inovatoare, care aduc o perspectivă nouă și care sunt dispuse să acționeze pe baza ideilor lor. Fie că este vorba de a lucra la un proiect care are nevoie de idei noi pentru a rămâne

În frunte pe o piață competitivă sau de a veni cu practici mai durabile care să se alinieze la agenda ecologică a UE, a fi creativ și a avea inițiativă poate schimba regulile jocului. Pentru tineri în special - mai ales pentru cei care provin din comunități în care oportunitățile sunt limitate - aceste abilități îi pot ajuta să iasă în evidență, să aducă valoare și să contribuie în mod semnificativ, chiar și în roluri în care s-ar putea să nu aibă autoritate formală.

Cum se pot dezvolta creativitatea, originalitatea și gândirea critică?

Dezvoltarea creativității, originalității și inițiativei începe cu formarea unor obiceiuri care vă scot din zona de confort. Începeți prin a pune întrebări: De ce se face ceva în acest fel? Cum ar putea fi făcut diferit? Provoacă-te să găsești mai multe soluții la probleme, nu doar pe cea mai evidentă. Încercați experiențe noi, deoarece creativitatea provine adesea din conectarea ideilor din domenii diferite. Citiți cărți, urmăriți documentare sau implicați-vă în artă și cultură pentru a vă lărgi perspectiva. Pentru originalitate, lucrați la propriile proiecte - chiar dacă acestea sunt mici. Libertatea de a crea ceva unic vă ajută să vă dezvoltați o voce creativă. Pentru a vă stimula inițiativa, stabiliți-vă obiective și termene limită. Nu așteptați permisiunea de a face ceva - dacă vedeți o modalitate de a adăuga valoare sau de a rezolva o problemă, faceți-o. Oferindu-vă ajutorul pentru proiecte la locul de muncă sau sugerând idei noi, chiar dacă acestea sunt riscante, vă puteți dezvolta, de asemenea, capacitatea de a lua inițiativă.

Exemple

Imaginați-vă un designer de produs care vede un defect într-un instrument pe care oamenii îl folosesc în fiecare zi. În loc să o accepte pur și simplu, se gândește la un design nou, ușor de utilizat. Nu așteaptă ca altcineva să observe problema; creează un prototip și îl prezintă echipei sale. Aceasta este creativitate, originalitate și inițiativă la locul de muncă. Sau luați un specialist în marketing care se uită la aceleași date ca toți ceilalți, dar vine cu o modalitate neconvențională de a ajunge la publicul său - ceva ce nimeni nu a încercat înainte. Nu numai că vine cu ideea, dar schițează și un plan pentru a o pune în practică. Acestea sunt tipurile de comportamente care îi fac pe oameni să iasă în evidență și ajută organizațiile să progreseze.

Evaluare

Evaluarea creativității și a inițiativei nu este la fel de simplă ca bifarea unei căsuțe. Dar puteți începe prin a reflecta asupra frecvenței cu care veniți cu idei noi sau puneți la îndoială status quo-ul. Căutați în mod activ oportunități de a contribui cu ceva nou sau așteptați instrucțiuni? Țineți evidența momentelor în care ați pus în aplicare o idee, mai ales dacă aceasta nu făcea parte din responsabilitățile obișnuite. Feedback-ul din partea mentorilor și a colegilor poate fi o modalitate excelentă de a înțelege modul în care ceilalți vă percep creativitatea și motivația. Instrumente precum exercițiile de brainstorming, provocările de inovare sau chiar testele de creativitate vă pot ajuta să vă evaluați poziția. Angajatorii ar putea, de asemenea, să evalueze inițiativa observând modul în care vă asumați sarcini în afara descrierii postului sau dacă aduceți noi sugestii în timpul ședințelor.

Resurse suplimentare

- "*Creative Confidence*" de Tom Kelley și David Kelley
- "Fură ca un artist" de Austin Kleon
- "Războiul artei" de Steven Pressfield
- Discursuri TED despre inovație și inițiativă (www.ted.com), CreativeLive (www.creativelive.com)

- Software de cartografiere a minții (*mind mapping*) pentru a ajuta la brainstormingul cu idei noi; jurnal pentru gândurile creative zilnice; platforme precum Kickstarter pentru a explora modul în care ideile creative se pot transforma în proiecte.

5.6. Leadership și influență socială

Definiție

În următorii ani, abilitățile de leadership și de influență socială vor deveni indispensabile în lumea profesională. Leadershipul este capacitatea unei persoane sau a unui grup de persoane de a influența, prin comportamentul lor, pe alții, fie în cadrul unei întreprinderi, al unei organizații, al unei companii sau al unui grup de persoane. Un bun lider este capabil să își unească echipa în jurul aceluiași obiectiv prin cooperare și integritate. Influența socială apare atunci când o persoană sau un grup de persoane este capabil să schimbe convingerile, atitudinile sau acțiunile altora într-un mod subtil, conștient sau inconștient. Este posibil ca persoanele influențate să nici nu realizeze acest lucru. **Leadership-ul și influența socială sunt intrinsec legate.** Influența socială implică puterea de a modela gândurile, comportamentele și deciziile celorlalți. Liderii competenți recunosc că acțiunile, cuvintele și chiar semnalele lor non-verbale au un impact profund, creând un efect de propagare care modelează atitudinile și comportamentele celor pe care îi conduc. Pentru a reuși să ghideze oamenii în aceeași direcție, este important ca liderul să fie expresiv și transparent față de ceilalți și ca între părți să se stabilească un raport de încredere care să permită dezvoltarea și utilizarea deplină a competențelor fiecăruia.

Importanță

Leadership-ul și influența socială au devenit competențe esențiale pe piața muncii din prezent, datorită complexității crescânde a mediilor de lucru, diversității echipelor și necesității de a colabora pentru a atinge obiectivele organizaționale.

Cum se pot dezvolta leadership-ul și influența socială?

În mod frecvent, leadership-ul este interpretat ca o formă de autoritate, însă nu este cazul. Punctele forte ale unui lider sunt capacitatea de a arăta compasiune, de a încuraja și de a ridica oamenii, de a arăta un angajament puternic față de o viziune și de a influența prin cuvintele și viziunile sale. Într-un sens, este esențial pentru un lider să știe cum să lucreze în echipă și cum să își asculte echipa. Un lider își poate dezvolta foarte bine abilitățile de a deveni bun prin formare și practică; acestea nu sunt abilități înnăscute.

Liderii eficienți recunosc diversitatea din cadrul echipelor lor și își ajustează abordarea pentru a se potrivi diferitelor situații. Liderii adaptabili navighează cu abilitate printre diferențele culturale, diversele stiluri de comunicare și perspectivele variate, asigurându-se că acțiunile și strategiile lor sunt incluzive și răspund fiecărui context unic.

Exemple

La locul de muncă, faptul de a fi o forță motrică demonstrează un anumit nivel de implicare în propria muncă. De exemplu, un angajat care are o idee ce pare relevantă pentru companie poate organiza o sesiune de brainstorming pentru a o discuta colectiv. Acest lucru creează un mediu/spațiu de încredere în care toți cei prezenți sunt încurajați să își împărtășească ideile. Crearea acestui spațiu în care toate ideile sunt luate în considerare și respectate contribuie, de asemenea, la crearea unei legături între lider și echipă. În acest tip de reuniune de grup, accentul se pune pe comunicare, transparență și ascultare activă.

Un alt exemplu ar fi atunci când o persoană care lucrează într-o companie/organizație devine referent profesional sau mentor pentru o persoană nouă. Ei îi pot influența pe ceilalți oferindu-le sfaturi și ponturi noilor angajați. Acesta este un exemplu de leadership prin sprijin colegial, creând un mediu pozitiv și de colaborare și consolidând în același timp propriile abilități de leadership.

Evaluare

Pentru a evalua și măsura aceste competențe, este posibil să se colecteze feedback și opinii de la colegi și/sau de la conducere. Pe baza acestui feedback, individul poate vedea impactul pe care leadership-ul și influența sa socială le au asupra celorlalți. Se pot utiliza chestionare de satisfacție, se poate oferi feedback verbal și se pot lua notițe sau se poate pune la dispoziție o urnă în care oamenii își pot introduce observațiile în mod anonim.

Pentru autoevaluare, este posibil să se întocmească un raport înainte/după sub forma unui jurnal sau a unei scrisori în care o persoană își notează sentimentele cu privire la poziția sa de lider înainte de un eveniment, proiect sau altă acțiune și să facă același lucru după aceea, păstrând un ochi critic, adică fiind cât mai obiectivă posibil și notând punctele care trebuie îmbunătățite. Această comparație înainte și după vă permite să vedeți dacă a existat vreo evoluție și care sunt punctele care necesită îmbunătățire.

Resurse

Există cursuri de formare profesională bazate pe aceste competențe. În Franța, de exemplu, întreprinderile pot oferi, sau pot răspunde la cererea unui angajat, o formare profesională în leadership și influență socială. Aceste cursuri sunt ținute de experți și pot dura una sau mai multe zile.

Există, de asemenea, podcasturi pe tema leadershipului disponibile pe diverse platforme de streaming. De exemplu, scriitorul și formatorul Julien Godefroy a pus online podcasturi în limba franceză intitulate „Réussir son management” (Gestionarea managementului), care sunt disponibile în engleză cu subtitrare pe Youtube și în franceză pe diverse platforme. Aceste videoclipuri scurte sunt foarte accesibile și acoperă o serie de subiecte și sfaturi legate de leadership.

5.7. Utilizarea, monitorizarea și controlul tehnologiei

Definiție

Competența „Utilizarea, monitorizarea și controlul tehnologiei”, denumită și „Utilizarea și operarea tehnologiei” sau, pe scurt, „Alfabetizarea tehnologică” (AT); este abilitatea de a „selecta instrumentele potrivite necesare pentru a îndeplini sarcini, de a utiliza corect aceste instrumente și de a configura și opera tehnologia” și este recunoscută

drept una dintre competențele secolului XXI. Alfabetizarea în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC) este probabil cea mai importantă competență tehnologică pentru viitor; cu toate acestea, indiferent de relevanță, aceasta ar trebui considerată ca un subgrup al competenței AT, care se referă la orice tip de tehnologie. Competența „Alfabetizare tehnologică” poate fi, de asemenea, considerată parte a grupului mai mare de competențe „Utilizarea și dezvoltarea tehnologiei” și poate fi, de asemenea, împărțită în sub-competențe funcționale:

- Selectarea echipamentelor: determinarea celui mai potrivit tip de unelte și echipamente pentru activitatea respectivă, descoperirea potențialului noilor tehnologii în comparație cu cele anterioare și analiza raportului cost-beneficiu.
- Funcționare și control: Controlul funcționării echipamentelor sau sistemelor. Cunoașterea modului de operare eficientă a unei tehnologii, asigurarea celui mai bun rezultat în termeni de calitate și timp.
- Monitorizarea funcționării: Observarea manometrelor, cadranelor sau a altor indicatori pentru a se asigura că un aparat funcționează corect. Verificarea de două ori a rezultatelor și recunoașterea erorilor în lanțurile de producție.

Chiar dacă aceste 3 sub-competențe pot fi necesare la niveluri diferite în locuri de muncă diferite, ele sunt interconectate și fac parte din setul unic de competențe „Utilizarea, monitorizarea și controlul tehnologiei”.

Importanță

Tehnologia devine din ce în ce mai complexă pentru a răspunde nevoilor în continuă evoluție ale societății; o răspândire rapidă a inovației este importantă pentru dezvoltarea economică, socială și ecologică durabilă. A nu ști că a fost dezvoltată o nouă tehnologie, a nu înțelege potențialul acesteia, a nu o putea pune în aplicare sau a nu o utiliza cu succes sunt toate scenariile realiste care încetinesc dezvoltarea. Acest lucru este valabil mai ales pentru tehnologia digitală, în special pentru tehnologia informației, care evoluează cu o viteză incredibilă, necesitând o forță de muncă capabilă să își îmbunătățească competențele tehnologice pentru a nu rămâne în urmă. Cu toate acestea, AT este relevantă și în alte domenii: de exemplu, difuzarea [tehnologiilor moderne de energie regenerabilă](#) este necesară pentru a atenua schimbările climatice; tehnicienii de reparații au nevoie de un nivel ridicat de sub-competențe de „selecție a echipamentelor”, iar „controlul și monitorizarea funcționării” sunt principalele competențe interfuncționale necesare piloților de avioane.

Cum se pot dezvolta utilizarea, monitorizarea și controlul tehnologiei?

Dezvoltarea „capacității de învățare” (dorința și capacitatea de a deprinde, învăța și reînvăța) este fundamentală pentru a avea competențele AT adecvate. Tehnologia se dezvoltă atât de rapid, încât competențele dobândite anterior devin depășite de mai multe ori pe durata unui parcurs profesional. Educația continuă permite persoanelor cu capacitate de învățare să adapteze competențele anterioare la noile tehnologii și să rămână relevante. Din păcate, tinerii pot avea probleme în dezvoltarea competențelor AT: sistemul tradițional de educație se adaptează lent la schimbări, creând un deficit de competențe și o nepotrivire cu nevoile pieței muncii. Implementarea noilor tehnologii în sistemul educațional s-a dovedit utilă: analiza datelor pentru a monitoriza răspândirea noilor tehnologii, învățarea asistată de calculator, învățarea prin evaluare și cursurile online de tip MOOC (*Massive Open Online Courses*) sunt câteva exemple de modul în care AT și capacitatea de învățare pot fi dobândite și de către tineri cu dezavantaje.

UE, conștientă de această situație, a creat, de asemenea, o „Agendă a competențelor” și încurajează „educația și formarea profesională” (EFP), stagiile, ucenicile și cursurile de studii STEM, pentru a diminua deficitul de competențe și a oferi tinerilor competențele adecvate pentru a intra pe piața muncii în domeniul ales.

Exemple

Pentru a îmbunătăți profiturile unei întreprinderi, un expert ar putea sugera schimbarea unui software vechi cu unul nou, capabil să îndeplinească mai multe sarcini în mai puțin timp (selecție). Dacă forța de muncă are un nivel suficient de AT, aceasta va învăța cu ușurință cum să introducă și să manipuleze datele în noul software (control) și va observa dacă rezultatele produse sunt corecte (monitorizare). Pe de altă parte, dacă forța de muncă nu este pregătită să se adapteze, întreprinderea nu va putea să își actualizeze software-ul și riscă să piardă profituri, în comparație cu alte întreprinderi care beneficiază de noile tehnologii.

În domeniul medical, echipamentul tehnologic se îmbunătățește, de asemenea, în mod constant. Chirurgii trebuie să dobândească noi competențe pe tot parcursul carierei lor, evitând automatismele și învățând noi proceduri și modul de utilizare a noilor tehnologii medicale pentru a oferi tratamente de ultimă oră pacienților.

Evaluare

Evaluarea AT poate fi o provocare și necesită o evaluare complexă a performanțelor într-un scenariu din lumea reală. Pentru a face acest lucru, SUA utilizează testul NAEP (*National Assessment of Educational Progress* - Evaluarea națională a progresului educațional) numit „*Technology and engineering literacy*” (TEL - Alfabetizarea tehnologică și inginerescă). TEL este un test transcursular, bazat pe scenarii, care măsoară 3 domenii interconectate (tehnologie și societate, proiectare și sisteme și tehnologia informației și comunicațiilor) și 3 practici diferite (înțelegerea principiilor tehnologice, dezvoltarea de soluții și atingerea obiectivelor și comunicarea și colaborarea). În acest fel, se poate realiza o evaluare complexă, care ia în considerare mai mulți factori.

O altă abordare poate fi cadrul „ISTE” (*International Society for Technology in Education* - Societatea Internațională pentru Tehnologie în Educație), care utilizează tehnologia în educația școlară și oferă instrumente pentru a evalua capacitatea elevilor de a o înțelege și de a o utiliza. Având în vedere relevanța TIC pentru viitor, testele specifice pentru aceasta sunt, de asemenea, importante; dar există încă o lipsă de instrumente pentru evaluarea competențelor TIC ale profesorilor, ceea ce face dificilă evaluarea capacității acestora de a le preda în mod corespunzător. Cu toate acestea, există unele teste pentru verificarea competențelor individuale în domeniul TIC, precum „*Northstar Digital Literacy Assessment*” (Evaluarea alfabetizării digitale Northstar). În cele din urmă, firmele dezvoltă instrumente de evaluare a competențelor de „învățare”, esențiale pentru a menține relevanța competențelor AT în timp. Testul „coeficientului de capacitate de învățare” poate fi efectuat online și există, de asemenea, instrumente de evaluare online bazate pe jocuri, analiză video asistată de inteligență artificială și alte instrumente avansate.

Resurse suplimentare

- <https://www.mooc.org/> cataloage de cursuri online gratuite
- <https://iste.org/standards> pentru a afla mai multe despre cadrul ISTE
- https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf pentru a citi mai multe despre competențele pentru viitor

- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223> pentru a afla mai multe despre Agenda UE privind competențele
- <https://jte-journal.org/> pentru a rămâne la curent cu educația tehnologică

5.8. Proiectarea și programarea tehnologiei

Definiție

Proiectarea tehnologică și programarea reprezintă coloana vertebrală a lumii digitale moderne. Proiectarea tehnologică se referă la crearea de soluții centrate pe utilizator care sunt funcționale, intuitive și atractive, indiferent dacă este vorba despre o aplicație mobilă, un site web sau orice alt produs digital. Programarea, este procesul de scriere a codului care face ca aceste proiecte să prindă viață. Nu este vorba doar de a face lucrurile să funcționeze, ci de a face acest lucru într-un mod eficient, scalabil și eficace. Împreună, aceste competențe permit crearea de experiențe digitale semnificative care rezolvă probleme reale.

Importanță

Transformarea digitală afectează fiecare industrie, iar capacitatea de a proiecta și crea soluții digitale este esențială. Proiectarea tehnologică este cea care asigură că soluțiile pe care le construim răspund nevoilor utilizatorului - este vorba despre mai mult decât o simplă funcție; este vorba despre furnizarea unei experiențe fără întreruperi care îi face pe utilizatori fericiți. Programarea, pe de altă parte, este motorul din spatele acestor proiecte, transformând ideile creative în produse funcționale. Fie în domeniul sănătății, agriculturii, finanțelor sau în orice alt domeniu, combinația dintre un design bun și o programare solidă poate duce la o inovare reală. Gândiți-vă la o nouă aplicație de asistență medicală care le permite pacienților să obțină mai ușor sfaturi de la medici - acest lucru se întâmplă numai dacă există atât un design bine gândit care să faciliteze utilizarea, cât și o programare care să o facă să funcționeze. Competențele de proiectare și programare nu se referă doar la crearea de produse, ci și la crearea unor experiențe mai bune și la găsirea unor modalități mai bune de a rezolva problemele din lumea reală.

Cum se pot dezvolta proiectarea și dezvoltarea tehnologiei?

Pentru a-și dezvolta competențele în domeniul designului tehnologic, tinerii pot începe prin a învăța despre experiența utilizatorului (UX) și designul interfeței cu utilizatorul (UI). Există o mulțime de cursuri și ateliere online care abordează aceste subiecte, iar instrumente precum Figma, Sketch sau Adobe XD sunt excelente. Începeți prin a vă schița propriile idei pentru aplicații sau site-uri web - gândiți-vă cum le-ar folosi oamenii și ce ar face această experiență cât mai simplă posibil. Exersarea prin crearea de machete sau prototipuri este una dintre cele mai bune modalități de a înțelege cum funcționează un design bun. Pe partea de programare, platformele online precum Codecademy, Coursera sau freeCodeCamp vă pot ajuta să începeți să învățați să codați. Începeți cu limbaje pentru începători, precum Python sau JavaScript, și ajungeți la proiecte mai complexe. Nu este vorba doar de a urma tutoriale - încercați să construiți proiecte mici pe cont propriu, cum ar fi un site web simplu sau o aplicație care rezolvă o problemă specifică. Contribuția la proiecte *open-source* poate fi, de asemenea, o modalitate excelentă de a dobândi experiență practică în timp ce lucrați cu alți programatori.

Exemple

Imaginați-vă un designer de produse tehnologice la o companie de tehnologie care creează o interfață de aplicație mobilă ușor de utilizat, care facilitează navigarea și îmbunătățește accesibilitatea. Designul său face ca utilizatorii să găsească mai ușor ceea ce au nevoie, ceea ce duce la o satisfacție mai mare a clienților și la un angajament mai bun. Pe partea de programare, să luăm în considerare un dezvoltator care lucrează în domeniul sănătății și care colaborează cu profesioniștii din domeniul medical pentru a crea un instrument de sprijin pentru decizii. Acest instrument îi ajută pe medici să pună diagnostice mai precise, îmbunătățind rezultatele pentru pacienți. Aceste exemple arată cum designul tehnologic și programarea lucrează împreună pentru a crea soluții digitale cu impact.

Evaluare

Evaluarea competențelor în materie de proiectare tehnică și programare constă în a vedea ce poate crea cineva. În ceea ce privește designul tehnic, un portofoliu este esențial - examinarea machetelor, a parcursului utilizatorului și a studiilor de caz poate oferi o perspectivă asupra modului în care un designer înțelege nevoile utilizatorilor și transpune aceste nevoi într-un produs practic. Pentru programare, provocările și evaluările bazate pe proiecte sunt modalități excelente de a evalua nivelul de competență. Examinarea contribuțiilor la proiectele *open-source* poate oferi, de asemenea, o idee despre cât de bine un programator scrie cod și rezolvă probleme într-un context real. Nu contează doar dacă codul funcționează, ci și cât de bine este scris și dacă poate fi întreținut în timp.

Resurse suplimentare

- "Don't Make Me Think" de Steve Krug
- "Clean Code" de Robert C. Martin
- Figma sau Adobe XD și GitHub

5.9. Reziliența, toleranța la stres și flexibilitatea

Definiție

Reziliența se referă la capacitatea de recuperare rapidă din dificultăți sau eșecuri. Este un proces dinamic care implică adaptarea pozitivă la situații dificile. Această adaptabilitate poate exista în diverse moduri, inclusiv prin reglarea emoțională, sprijin social sau strategii de rezolvare a problemelor. Toleranța la stres este capacitatea de a face față stresului fără a deveni copleșit. Această abilitate include posibilitatea de a controla atât răspunsurile emoționale, cât și cele fizice la stres, permițând astfel persoanelor să mențină nivelul de performanță chiar și în medii cu presiune ridicată. Flexibilitatea se referă la a fi adaptabil și deschis la schimbare, atât în gândire, cât și în comportament. Aceasta include capacitatea de a adapta planurile și acțiunile la circumstanțele în schimbare.

Importanță

Reziliența, toleranța la stres și flexibilitatea sunt abilități esențiale care permit angajaților să se dezvolte într-un mediu cu ritm rapid și în continuă schimbare. Flexibilitatea le permite angajaților să se adapteze eficient la noi instrumente, procese sau roluri, ceea ce, la rândul său, contribuie la creșterea și agilitatea generală a organizației. În mediile foarte stresante, cum ar fi asistența medicală, toleranța la stres este vitală pentru ca angajații să rămână calmi și să performeze bine sub presiune, asigurând servicii de calitate și îndeplinind așteptările organizaționale.

Reziliența oferă indivizilor capacitatea de a-și reveni după eșecuri și provocări neașteptate, ceea ce nu numai că le sporește productivitatea, dar consolidează și capacitatea organizației de a crește în ciuda dificultăților.

Cum se pot dezvolta reziliența, toleranța la stres și flexibilitatea?

Dezvoltarea rezilienței, a toleranței la stres și a flexibilității necesită practică și un angajament față de dezvoltarea personală. Terapia poate fi o modalitate eficientă de a dezvolta reziliența emoțională, oferind un spațiu sigur pentru a explora sentimentele și a adopta o mentalitate de evoluție. Practicile terapiei cognitiv-comportamentale ajută persoanele să identifice și să schimbe tiparele de gândire negative, permițând răspunsuri adaptative la stres. Tehnicile de *mindfulness*, cum ar fi meditația, scanările corporale și respirația conștientă, sunt, de asemenea, utile pentru reducerea stresului și îmbunătățirea stabilității emoționale. Participarea la ateliere de gestionare a stresului poate oferi strategii practice, inclusiv tehnici de relaxare și de gestionare a timpului. Programele de bunăstare fizică, cum ar fi yoga sau exercițiile fizice regulate, pot stimula starea de spirit și pot reduce tensiunea, sprijinind o mai bună gestionare a stresului. Pentru a încuraja flexibilitatea, organizațiile pot atribui angajaților roluri diverse și sarcini de rezolvare a problemelor, ceea ce îi ajută să-și dezvolte abilitățile de adaptabilitate prin expunerea la diferite provocări.

Exemple

În domeniul asistenței medicale, profesioniștii se confruntă adesea cu situații traumatice, cum ar fi pierderea pacienților. Reziliența este esențială pentru ca aceștia să își gestioneze răspunsurile emoționale, continuând în același timp să ofere asistență medicală. În sectorul tehnologic, un dezvoltator de software poate fi nevoit să se adapteze rapid la noi limbaje de programare sau actualizări de software - flexibilitatea le îmbunătățește abilitățile de rezolvare a problemelor și le menține eficiența în rolul lor. În domenii precum aplicarea legii și stingerea incendiilor, toleranța la stres este esențială, deoarece acești angajați se confruntă în mod regulat cu situații care le pun viața în pericol. Capacitatea lor de a tolera stresul este esențială pentru a lua decizii rapide și eficiente în timpul crizelor.

Evaluare

Pentru a evalua reziliența, pot fi utilizate instrumente precum Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) pentru a măsura nivelurile de reziliență și pentru a identifica domeniile care necesită îmbunătățiri. Flexibilitatea poate fi evaluată prin observarea performanței în scenarii care solicită angajaților să se adapteze la schimbări neașteptate, oferind informații despre adaptabilitatea acestora. Toleranța la stres poate fi măsurată prin simulări care imită medii stresante, permițând evaluatorilor să observe modul în care indivizii fac față tensiunii și au performanțe în condiții dificile.

Resurse suplimentare

- "The Resilience Factor: 7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life's Hurdles" de Karen Reivich și Andrew Shatté.
- MindTools (www.mindtools.com): Oferă instrumente și resurse gratuite pentru îmbunătățirea competențelor, inclusiv gestionarea stresului și reziliența.
- Headspace: O aplicație de *mindfulness* care oferă programe de meditație ghidată special concepute pentru a reduce stresul și a crește reziliența.

- Curs online: Coursera - "*The Science of Well-Being*" de Yale University: Acest curs se concentrează pe înțelegerea și construirea rezilienței, flexibilității și gestionării stresului prin intermediul psihologiei pozitive.

Referințe

- Barends, E., Wietrak, E., Cioca, I., & Rousseau, D. (2021). *Employee resilience: An evidence review. Summary report*. Chartered Institute of Personnel and Development.
- Jntema, R. C., Schaufeli, W. B., & Burger, Y. D. (2021). Resilience mechanisms at work: The psychological immunity-psychological elasticity (PI-PE) model of psychological resilience. *Current Psychology*, 42, 4719–4731.
- Rees, C. S., Breen, L. J., Cusack, L., & Hegney, D. (2015). Understanding individual resilience in the workplace: The international collaboration of workforce resilience model. *Frontiers in Psychology*, 6, 73.

5.10. Raționament, rezolvarea problemelor și ideație

Definiție

Raționamentul, rezolvarea problemelor și ideația se referă la depășirea provocărilor cu ajutorul gândirii logice, luarea de decizii eficiente și găsirea de idei noi în mod creativ. Raționamentul constă în analizarea informațiilor și formularea unor concluzii pertinente. Rezolvarea problemelor implică găsirea unor modalități practice de depășire a obstacolelor, în timp ce ideația se concentrează pe generarea unei varietăți de idei noi, fie pentru a rezolva probleme, fie pentru a inova. Împreună, aceste competențe formează un set de instrumente eficiente pentru abordarea provocărilor complexe în orice mediu profesional.

Importanță

Raționamentul, rezolvarea problemelor și ideația sunt competențe indispensabile. Raționamentul ajută la luarea de decizii în cunoștință de cauză, la îmbunătățirea calității muncii și la prevenirea greșelilor costisitoare. Rezolvarea problemelor stimulează productivitatea, permițând indivizilor să depășească obstacolele în mod eficient, în timp ce ideația alimentează inovarea și creativitatea - esențiale pentru a rămâne competitiv într-o lume în continuă evoluție. Fie că este vorba de elaborarea de strategii de afaceri, de rezolvarea de probleme tehnice sau de crearea de noi produse, aceste competențe sunt deosebit de valoroase deoarece asigură că profesioniștii se pot adapta și prospera în condiții de schimbare. În UE, unde inovarea și adaptabilitatea sunt priorități majore pentru menținerea competitivității, aceste competențe sunt esențiale în diverse sectoare, de la tehnologie la politici publice.

Cum se pot dezvolta raționamentul, rezolvarea problemelor și ideația?

Dezvoltarea acestor abilități necesită practică, curiozitate și dorința de a încerca abordări noi. Pentru raționament, începeți prin a vă implica în activități care vă pun la încercare capacitatea de a gândi critic - analizați studii de caz, participați la dezbateri sau chiar faceți-vă timp să vă întrebați de ce lucrurile funcționează așa cum o fac. Pentru rezolvarea problemelor, împărțiți problemele complexe în părți ușor de gestionat și abordați-le pas cu pas. Încercați puzzle-uri, scenarii din lumea reală sau exerciții precum rezolvarea problemelor tehnice pentru a vă îmbunătăți abilitățile. Nu vă feriți de provocări - acestea sunt cel mai bun mod de antrenament pentru rezolvarea problemelor.

Când vine vorba de ideeție, este vorba de a vă pune creativitatea la treabă. Participați la sesiuni de brainstorming, utilizați instrumente precum cartografierea mentală (*mind mapping*) sau schițele pentru a vă vizualiza gândurile și aplicați principiile *Design Thinking* pentru a vă îmbunătăți ideile. Explorați perspective diferite - de multe ori, cele mai bune idei vin din combinarea perspectivelor din diferite discipline.

Exemple

Imaginați-vă un manager de proiect care se confruntă cu o întrerupere neașteptată a lanțului de aprovizionare. În loc să intre în panică, acesta își folosește abilitățile de raționament pentru a analiza situația, a colecta datele și a determina cele mai viabile opțiuni. Apoi, își folosește abilitățile de rezolvare a problemelor pentru a elabora un plan de urgență care să mențină proiectul pe drumul cel bun. Între timp, ideația îi ajută să găsească noi procese care să prevină probleme similare în viitor. Sau gândiți-vă la un inginer care lucrează la optimizarea unui produs existent. Este posibil ca acesta să analizeze problema, să raționeze prin diverse date, să rezolve provocările tehnice și apoi să utilizeze ideația pentru a crea o nouă caracteristică inovatoare care să diferențieze produsul pe piață. Aceste exemple arată cât de interconectate sunt aceste competențe și cum pot fi folosite pentru a produce schimbări semnificative.

Evaluare

Evaluarea capacităților de raționament, de rezolvare a problemelor și de gândire implică observarea modului în care indivizii abordează și gândesc în fața provocărilor. Pentru raționament, luați în considerare utilizarea de puzzle-uri logice, scenariii de luare a deciziilor sau exerciții de joc de rol care necesită gândire critică. Pentru a evalua rezolvarea problemelor, analizați modul în care indivizii abordează studii de caz din viața reală sau evaluați performanța lor în timpul activităților de învățare bazate pe probleme. Pentru ideeție, analizați participarea lor la sesiunile de brainstorming sau evaluați creativitatea și fezabilitatea ideilor pe care le generează - nu este vorba doar de câte idei au, ci și de cât de bine pot fi puse în aplicare aceste idei.

Resurse suplimentare

- "Gândire rapidă, gândire lentă" de Daniel Kahneman
- "The Lean Startup" de Eric Ries
- Seturi de instrumente de *Design Thinking* pentru sprijinirea ideeției

6. Concluzii

Călătoria către deprinderea competențelor-cheie de angajare nu este una rapidă sau simplă, în special pentru tinerii din comunitățile defavorizate sau rurale. Cu toate acestea, după cum a arătat acest ghid, aceste competențe emergente sunt esențiale pentru a prospera pe piața dinamică a muncii de astăzi. Concentrându-se asupra domeniilor-cheie, tinerii pot construi o bază solidă care să le permită să urmeze oportunități de carieră valoroase.

Proiectul EASY se angajează să elimine deficitul de competențe și să se asigure că fiecare tânăr, indiferent de mediul din care provine, are acces la resursele și sprijinul de care are nevoie. Acest angajament merge dincolo de simpla furnizare de formare; este vorba despre promovarea unui mediu în care tinerii se simt încurajați și motivați să învețe, să se dezvolte și să își asume responsabilitatea pentru parcursul lor profesional. Aptitudinile discutate în acest ghid nu sunt doar teoretice - sunt competențe practice care le vor permite tinerilor să se adapteze la schimbări, să inoveze și să creeze un impact de durată la locul de muncă și în comunitățile lor. Cheia este să învețe, să aplice și să perfecționeze în mod continuu aceste competențe de-a lungul parcursului lor profesional. Piața muncii este în continuă evoluție, iar cei care adoptă învățarea pe tot parcursul vieții vor fi cel mai bine poziționați pentru a reuși.

Încurajăm tinerii, educatorii și factorii de decizie politică să continue să se bazeze pe ideile împărtășite în acest ghid. Lucrând împreună pentru a promova dezvoltarea acestor competențe-cheie, putem contribui la crearea unei piețe a muncii mai incluzive și mai reziliente, în care tinerii pot prospera și contribui în mod semnificativ la societate. Importanța colaborării nu poate fi supraestimată - atunci când educatorii, factorii de decizie politică și angajatorii își unesc forțele pentru a sprijini dezvoltarea competențelor, aceștia contribuie la crearea unui mediu în care tinerii nu numai că sunt pregătiți pentru ocuparea unui loc de muncă, dar sunt și abilitați să inoveze, să conducă și să aducă contribuții semnificative. Împreună, ne putem asigura că următoarea generație este pregătită să facă față provocărilor și să profite de oportunitățile viitorului.

Acest ghid privind capacitatea de inserție profesională a fost creat ca parte a proiectului Erasmus+ EASY, o inițiativă menită să responsabilizeze tinerii, oferindu-le competențele necesare pentru a se dezvolta pe piața modernă a muncii. Proiectul este susținut de un consorțiu de organizații partenere angajate în dezvoltarea tinerilor, incluziunea socială și reducerea ratei șomajului în rândul comunităților defavorizate din întreaga Uniune Europeană.



Emerging Advanced Skills Youth

Conținutul acestui ghid reflectă numai opiniile autorilor și nu reprezintă în mod necesar punctul de vedere al Uniunii Europene sau al altor organisme de sprijin. Nici Uniunea Europeană și nici Programul Erasmus+ nu pot fi considerate responsabile pentru utilizarea informațiilor conținute în acest ghid. Informațiile furnizate au scop educațional și urmăresc să sprijine tinerii, educatorii și decidenții politici în înțelegerea și dezvoltarea competențelor-cheie de angajabilitate.

© 2024 Consorțiul proiectului EASY. Toate drepturile rezervate. Reproducerea sau distribuirea oricărei părți a acestui ghid este permisă în scopuri necomerciale, cu menționarea corespunzătoare a autorilor și recunoașterea programului Erasmus+.