



**FROM YOUTH
TO WORK**

RAPORT DE ANALIZA NEVOILOR



Erasmus+

FROM YOUTH TO WORK

CROATIA GREECE HUNGARY ITALY PORTUGAL ROMANIA

Proiectul "From Youth to Work" | 2017-1-HR01-KA205-035273 a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene. Această publicație reflectă numai punctul de vedere al autorului și Comisia nu este responsabilă pentru eventuala utilizare a informațiilor pe care le conține.

PROJECT COORDINATOR:

Sirius - centar za psihološko savjetovanje, edukaciju i istraživanje (CROATIA)

Sirius*

Centar za psihološko savjetovanje,
edukaciju i istraživanje

PARTNER ORGANIZATIONS:

IATAP - Technology and Human Resource Institute (GREECE)

Conceitos do Mundo (PORTUGAL)

DGASPC Harghita (ROMANIA)

EMINA Palyaorientacios Alapitvány (HUNGARY)

Formazione Co&So Network (ITALY)



CUPRINS

PREFAȚĂ	01
PARTEA I: REZULTATE PRINCIPALE ALE RAPORTELOR NAȚIONALE DE CERCETARE SECUNDARĂ	02
I.0. INTRODUCERE	03
I.1. ORIENTARE PROFESIONALĂ ȘI POLITICI NAȚIONALE	04
I.2. COMPETENȚELE PROFESIONALE ALE CONSILIERILOR DE ORIENTARE PROFESIONALĂ	11
I.3. MĂSURI SPECIFICE DE SPRIJIN PENTRU TINERII DEZAVANTAJAȚI	15
I.4. ANEXĂ: EXEMPLE DE BUNE PRACTICI DIN ȚĂRILE PARTENERE	18
PARTEA II: RAPORT DESPRE REZULTATELE CERCETĂRII	29
II.0. INTRODUCERE	30
II.1. REZULTATELE PRINCIPALE	31
II.2. REZULTATE DETALIAȚE	32
II.3. PROBLEME ȘI NECESITĂȚILE DE FORMARE RELEVANTE IDENTIFICATE	39
II.4. ABILITĂȚI ȘI COMPETENȚE IMPORTANTE ÎN DOMENIUL ORIENTĂRII ȘI CONSILIERII PROFESIONALE	45
II.5. RECOMANDĂRI CU PRIVIRE LA DEZVOLTAREA CURSULUI DE FORMARE	48
PARTEA III: ANEXĂ	49
III.1. RAPORT PE ȚARĂ: CROAȚIA	50
III.2. RAPORT PE ȚARĂ: GRECIA	52
III.3. RAPORT PE ȚARĂ: UNGARIA	54
III.4. RAPORT PE ȚARĂ: ITALIA	55
III.5. RAPORT PE ȚARĂ: PORTUGALIA	57
III.6. RAPORT PE ȚARĂ: ROMÂNIA	59
III.7. GHID INTERVIU	61

PREFAȚĂ

Acest raport face parte din Produsul Intelectual 1 (Intellectual Output 1) – Analiza Nevoilor și a fost elaborat în cadrul proiectului cu denumirea “From Youth to Work” (De la tinerețe până la angajare) cofinanțat de către Comisia Europeană prin programul de parteneriat strategic Erasmus+.

Acest raport a fost elaborat de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Harghita și are ca scop să adună informațiile și rezultatele cercetărilor efectuate de fiecare țară participantă în proiect pentru a crea o imagine de ansamblu asupra situației actuale și să identifice nevoile acelor ucrațori de tineret care se ocupă de orientare și consiliere profesională în țările participante: Croația, Grecia, Ungaria, Italia, Portugalia și România.

Proiectul “From Youth to Work” (De la tinerețe până la angajare) are ca scop dezvoltarea și îmbunătățirea activităților de orientare și consiliere profesională efectuate de lucrătorii de tineret sprijinind capacitatea de angajare a tinerilor și consolidarea procesului de căutare al unui loc de muncă și sprijinirea tranziției de la activitățile educaționale la piața forței de muncă. Realizarea acestui obiectiv va contribui, nu în ultimul rând, la îmbunătățirea activității pentru tineret, la recunoașterea competențelor și cunoștințelor relevante necesare pentru includerea tinerilor cu șanse reduse (NEET e.g.). Prezentul proiect are ca scop dezvoltarea unor materiale de lucru atât teoretice, cât și practice care ajută la dezvoltarea competențelor transversale, sprijină înțelegerea și învățarea transnațională în rândul organizațiilor partenere.

Obiectivele activităților în cadrul IO1 erau următoarele:

- Să identificăm o cale de carieră pentru tineret și să-i oferim consiliere profesională
- Să identificăm nevoile lucrătorilor de tineret
- Să descoperim și să comparăm cele mai bune practici, proceduri, metodologii și tehnici folosite în cadrul orientării și consilierii profesionale și alte servicii de sprijinire în procesul de angajare atât pe plan național cât și pe plan European. Totodată dorim ca aceste abordări practice, politici, planuri de acțiune și programe să ajungă la cunoștința părților interesate.

Pentru a pregăti bazele pentru dezvoltarea unor rezultate relevante și utile ale proiectului (precum materiale și cursuri de formare (IO2) adresate lucrătorilor de tineret care se ocupă de orientare și consiliere profesională) au fost efectuate studii pe plan național de către fiecare partener de proiect folosind următoarele metode: i) cercetare secundară (studiu documentar) pentru a descrie cadrul politic și legal al activităților de orientare și consiliere profesională; ii) cercetare empirică prin interviuri semi-structurate cu 15 lucrători de tineret/partener care lucrează în domeniul orientării și consilierii profesionale cu tineri dezavantajați. Interviurile se axează pe narativele și experiențele acestor lucrători de tineret, pe modul în care ei își efectuează aceste servicii de consiliere și pe modul în care aceste servicii pot fi îmbunătățite.

Raportul este compus din două părți. Prima parte prezintă date și informații privind asemănările și diferențele dintre contextele naționale în domeniul orientării și consilierii profesionale bazate pe cercetarea secundară efectuată de către fiecare țară parteneră. Partea a doua prezintă rezultatele interviurilor cu lucrătorii de tineret care efectuează servicii și activități de orientare și consiliere profesională.



PARTEA I

**REZULTATE PRINCIPALE ALE
RAPOARTELOR NAȚIONALE DE
CERCETARE SECUNDARĂ**

I.O. INTRODUCERE

În cadrul cercetării secundare partenerii de proiect au adunat date și informații bazându-se pe resurse tipărite și cele online (ziare, literatura de specialitate, studii și publicații, rezultatele cercetărilor anterioare în domeniu, blog) cu scopul de a putea descrie situația actuală din țările partenere, de a putea identifica Rețele Europene deja existente, servicii oferite în domeniu de către țările partenere și de prezenta cele mai bune practici folosite (proceduri, măsuri, metode și tehnici) în domeniul orientării și consilierii profesionale.

Pentru a putea evalua și procesa datele privind sistemul național de orientare și consiliere profesională, cât și practicile folosite în cadrul țărilor partenere am propus o abordare pe trei nivele:

1. Nivelul sistemului național de orientare și consiliere profesională
2. Nivelul lucrătorilor de tineret
3. Nivelul grupului țintă – tineri cu oportunități/posibilități limitate, reduse

Fiecare țară parteneră a efectuat câte o cercetare secundară legată de problemele prezentate mai înainte și a trimis rezultatele obținute pentru a putea fi comparate cu rezultatele și situațiile celorlalte țări partenere.

Acest raport este compus din 3 părți și are ca scop să prezinte asemănările și diferențele legate de diferitele sisteme naționale de orientare și consiliere profesională. Prima parte prezintă sistemul național și politicile existente în fiecare țară parteneră. Partea a doua prezintă pe scurt diferitele abordări privind profesionalizarea serviciului și a practicanților. Ultima parte descrie programele speciale deja dezvoltate pentru tinerii cu risc din fiecare țară parteneră.

Exemplele cu cele mai bune practici identificate în cadrul cercetării sunt prezentate separat. Aceste exemple provin din diferite sectoare – piața muncii, educație, orientare profesională – și pot fi găsite în Anexă, la sfârșitul acestui raport.

I.1. ORIENTARE PROFESIONALĂ ȘI POLITICI NAȚIONALE

Ca și în multe alte țări Europene orientarea și consilierea profesională din țările partenere a apărut la începutul secolului XX., când guvernele au promovat acest serviciu ca parte a procesului de industrializare. În prezent, cele mai "profesionale" cadre instituționale de orientare și consiliere profesională se leagă de sistemul educațional (context educațional, școli) și de rețelele de servicii de muncă și angajare (servicii publice de ocupare a forței de muncă) aflând sub conducerea unor diferite ministere și entități guvernamentale.

Cele mai importante ministere responsabile pentru servicii și activități de orientare profesională sunt următoarele: ministerul educației și muncii sau, în cazul Ungariei, Ministerul Economiei Naționale (responsabil de politicile legate de piața forței de muncă, educație profesională și formarea adulților) și Ministerul Resurselor Umane (responsabil de politicile legate de tineret, incluziune socială, politici legate de familie și educație). Numai câteva țări (de ex. Grecia, România) au reușit să introducă un nivel de profesionalism în dezvoltarea sistemului de orientare profesională. Aceste instituții au ca scop să leagă necesitățile/nevoile de pe piața de muncă cu ofertele educaționale. Din păcate, aceste instituții nu prea au nici un impact asupra dezvoltării unei rețele de ocupare a forței de muncă sau asupra serviciilor de suport și sprijin pentru tineret. Unele țări, ca și Ungaria, Croația sau Italia, au creat instituții specifice cu servicii și grupuri țintă bine definite. Serviciul Croat de Ocupare a Forței de Muncă oferă servicii de orientare și consiliere profesională individuală pentru elevi din clasa a 8-a, a 12-a și studenților din universități. În Ungaria, Oficiul Național pentru Educație și Formare Profesională și Formarea Adulților (NOVETAL) este responsabil de dezvoltarea și coordonarea activităților de pregătire și formare continuă în cadrul domeniului VET. Totodată, în Italia, Centrele de Informare pentru Tineret aflate la nivel municipal sau provincial oferă servicii de informare tinerilor legate de posibilități/opțiuni educaționale și profesionale.

Politicile țărilor partenere care influențează orientarea profesională sunt în conformitate cu majoritatea strategiilor UE și cu recomandările stabilite la nivel UE, în special cadrul strategic "Educație și formare profesională 2020" și Scheme de Garantare pentru Tineri. Țările partenere au elaborat programe naționale specifice (de ex. Programul Operațional de Resurse Umane, proiectul "Giovanisì" pentru regiunea Toscana, Programul Operațional de Înnuire Socială, etc.) finanțate din Fondul Social European facilitând accesul pe piața muncii prin dezvoltarea oportunităților de formare și a serviciilor de sprijinire a ocupării forței de muncă.

Nivelul implementării eficiente a acestor strategii ar furniza cu siguranță date interesante cu privire la atitudinile politice față de orientarea profesională și formarea continuă. Cu toate acestea, scopul studiului de față nu este de a evalua diferitele atitudini guvernamentale, ci de a oferi informații pentru dezvoltarea posibilităților de sprijin oferite tinerilor, precum și pentru orientarea și consilierea profesională.

Serviciile de orientare și consiliere profesională sunt oferite gratuit de sistemul public. În cadrul educației elevii și studenții au parte de servicii de orientare profesională prin clase speciale incluse și în curriculumul național (Ungaria, România, Portugalia) sau în alte țări, prin implicarea unor specialiști cu expertiză mai mult sau mai puțin adecvată (psihologi sau consilieri în carieră) care ajută elevii/studenții în planificarea carierei lor personale. Sistemul de ocupare a forței de muncă în multe țări (Croatia, Grecia, Portugalia, România) de cele mai multe ori oferă numai informații despre posturile vacante, disponibile șomerilor înregistrați. În Italia însă serviciile de ocupare a forței de muncă oferă mai multă atenție planificării carierei și oferă servicii suport și sprijin în diferite stadii de angajare a grupurilor țintă speciale (persoane cu handicap).

În fiecare țară parteneră sectorul privat joacă un rol complementar față de serviciile publice oferind cursuri de formare profesională, furnizare de informații și consiliere. Însă importanța sau chiar impactul serviciilor oferite de sectorul privat diferă de la o țară la alta, în funcție de relația dintre sectoarele publice și private.

Sectorul privat poate contribui la dezvoltarea de noi abordări în orientarea și consilierea profesională prin participarea la proiecte de colaborare europeană, dar contribuie și la implementarea strategiilor naționale prin dezvoltarea de programe în cadrul programelor operaționale naționale finanțate de Fondul Social European. Companiile private de recrutare sunt de asemenea prezente în domeniul orientării și consilierii profesionale și furnizează servicii sectorului pentru profit. Sectorul privat poate avea un rol important în sprijinirea programelor și serviciilor de orientare și consiliere profesională, precum exemplul companiei Audi din Gyor (Ungaria).

Toate țările partenere raportează incoerențe în sistemul de asistență fapt pentru care nu reușește să asiste beneficiarii din toate categoriile și în toate fazele ciclului lor de viață implicând toate rețelele și serviciile care are trebui să contribuie (educație, formare profesională și ocuparea forței de muncă). Însă, dacă ne uităm mai bine, putem vedea că gradul de funcționalitate al acestor servicii depinde în mare măsură de succesul programelor naționale propuse de guvern pentru a integra diferitele servicii și de a oferi un sprijin continuu.

Unele țări partenere (Grecia, Portugalia, România) confruntă cu probleme similare, și anume integrarea metodelor pentru a putea oferi orientare și consiliere profesională în așa fel încât aceste servicii să satisfacă și nevoile viitorilor angajatori. După rezultatele rapoartelor naționale punem spune că serviciile de orientare și consiliere profesională oferite sunt limitate și nu prea asigură o învățare bazată pe practică, și mai rar sunt cazurile în care instituțiile educaționale și companiile ar colabora în acest scop.

Colaborarea între instituțiile educaționale și companii/angajatori ar putea oferi studenților o carieră profesională și ar putea satisface și nevoile viitorilor angajatori. În unele cazuri, sistemele naționale sunt incoerente și, ca de exemplu în România, nu oferă asistență studenților sau adulților, în special în zonele rurale sau grupurilor dezavantajate. Având în vedere lipsa unor orientări sau abordări naționale și a standardelor de calitate, instrumentele de monitorizare a orientării profesionale diferă de la o țară parteneră la alta.

Cu toate acestea, există câteva sisteme naționale care oferă politici și servicii mai integrate. Serviciul Croat de Ocupare a Forței de Muncă pe baza unor analize și cercetări oferă sugestii și recomandări care sunt în conformitate atât cu programele educaționale cât și cu cererile de pe piața muncii. Mai exact, sugerează necesitatea unor profesii pe piața muncii și specifică numărul elevilor de liceu înscrise în acele programele specifice.

În Italia, în anul 2012 a fost creat un sistem integrat de orientare, stabilind un sistem național de învățare continuă (pe tot parcursul vieții) dezvoltat în colaborare cu guvernul și diferitele regiuni pentru a asigura o strategie națională în ceea ce privește calitatea serviciului de orientare și consiliere profesională și pentru a asigura tuturor tinerilor un acces egal la serviciile de orientare personalizate. Au elaborate standarde minime de calitate pentru serviciile de orientare și consiliere profesională (inclusiv cerințele minime de competențe profesionale în cazul operatorilor de servicii/consilieri) și au elaborat tehnici de monitorizare. Au creat grupuri de lucru inter-instituționale formate din ministerele implicate, au definit standardele minime de calitate ale serviciilor oferite, precum și competențele profesionale ale operatorilor. Aceste măsuri și prevederi au urmărit asigurarea calității serviciului de orientare și accesului egal al tuturor tinerilor, toate coordonate și potrivite pentru a răspunde nevoilor și priorităților teritoriale (regionale) specifice. În ciuda acordului, este raportat că cooperarea este pârținitoare și este dificil să stabilim legături între abordările regiunilor.

Într-un mod similar, după adoptarea în 2014 a Strategiei Naționale de Învățare pe tot parcursul vieții 2014-2020, în Ungaria a început procesul de dezvoltare și restructurare al unui instituții vechi. Scopul acestei dezvoltări este crearea unei rețele naționale de orientare în carieră și consiliere profesională pe tot parcursul vieții bazat pe o abordare integrativă a dezvoltării în carieră.

În ceea ce urmează vom prezenta pe scurt sistemele naționale de orientare și consiliere profesională din țările partenere cu scopul de a oferi o privire mai bună de ansamblu. Pentru mai multe informații și date de contact vă recomandăm să parcurgeți fiecare raport național în parte din Anexa aflat la sfârșitul acestui document.

În Croația serviciile de consiliere profesională sunt oferite de către Serviciul pentru Ocuparea Forței de Muncă (Croatian Employment Service (CES)) și de către alte instituții sub conducerea Ministerului Științei, Educației și Sportului, Ministerul Muncii și Sistemul de Pensii. Serviciul pentru Ocuparea Forței de Muncă (CES) operează la nivel național, regional și local. Există 5 birouri regionale și 17 birouri locale care operează în cadrul Serviciului pentru Ocuparea Forței de Muncă (CES). Fiecare birou regional sau local are diferite sucursale. În total sunt 99 de sucursale. Prezența și activitățile acestor sucursale permite ca Serviciul pentru Ocuparea Forței de Muncă să-și realizeze obiectivele propuse pe tot teritoriul Croației.

CES oferă servicii de orientare și consiliere profesională individuală pentru elevii din clasa a VIII-a, pentru elevii din clasele XII și pentru student de la universități. Serviciile oferite de CES includ informații cu privire la carieră, posibilități de angajare și locuri de muncă, consiliere profesională și sunt realizate în cooperare cu școli și părinți. Oferă atât servicii online cât și consultări personale. CES oferă servicii nu numai elevilor și studenților cât și șomerilor în caz de nevoie. În afară de CES există și alte instituții care oferă servicii de orientare și consiliere profesională precum gimnaziile sau liceele, universitățile sau alte instituții de formare a adulților, Asociația Angajaților din Croația, agenții de formare profesională pentru adulți, Agenția pentru Mobilitate și Programe UE etc.

Serviciile de orientare și consiliere profesională din Grecia se realizează în principiu în domeniul educației și muncii de către entități private, non-profit sau cu scop comercial.

La nivel național Ministerul Muncii, Asigurării Sociale și Solidarității Sociale își realizează activitățile prin Organizația pentru Ocuparea Forței de Muncă din Grecia (OAED). Obiectivul și activitățile principale ale organizației include orientare în carieră, consiliere profesională, sprijinirea șomerilor, formare profesională, cursuri și practică viitoare de muncă. Ministerul Educației, Cercetării și Cultelor oferă servicii în două domenii: învățământ secundar și învățământ superior.

În cadrul învățământului secundar sau liceal Orientarea Profesională în Școli face parte din curriculum. Mai mult, servicii de orientare și consiliere profesională sunt oferite și de către birouri de consiliere profesională aflate în școli, de Centrele de Orientare și Consiliere în cadrul prefecturilor din Grecia și de către Birourile de Carieră și Consiliere Profesională. În cadrul universităților birourile de consiliere profesională ajută studenții și absolvenții să își planifice viitorul, cariera lor profesională și să caute un loc de muncă în domeniul lor de studii. La nivel local, în special la nivel de educație primară, fiecare municipiu oferă servicii de orientare în carieră și consiliere profesională (consiliere individuale sau în grup), însă fără un cadru legislativ clar. Totodată, unele servicii de sănătate și asistență socială precum Centrul de Productivitate (Greek Productivity Centre) și Centrul de Educație Demotică (Demotic Education Centre) sunt și ei prezenți într-o măsură mai mică și oferă ocazional servicii de consiliere profesională pentru că participă în programe Europene. Sunt și birouri sau organizații private care oferă servicii de orientare în carieră și consiliere profesională.

În cadrul domeniului de angajare, Organizația pentru Ocuparea Forței de Muncă din Grecia (OAED) oferă mai multe servicii de orientare și informații legate de locuri de muncă vacante și diferite posibilități de angajare.

Organizația Națională pentru Calificări și Orientare Profesională (National Organisation for the Certification of Qualifications and Vocational Guidance (EOPPEP)) este o entitate națională care oferă suport științific și tehnic Ministerelor mai sus menționate în elaborarea și implementarea politicilor naționale legate de orientare și consiliere profesională, și oferă servicii aferente în Grecia.

În Ungaria guvernul este responsabil pentru sistemul educațional, punând mare accent pe educația primară și secundară. Activitățile legate de orientare și formare sunt supervizate de către Ministerul Economiei Naționale și de Ministerul Resurselor Umane. Ministerul Economiei Naționale este responsabil de unele elemente ale pieței forței de muncă, educația profesională și formare continuă. Din iulie 2015 Ministerul Economiei Naționale se ocupă și de funcționarea instituțiilor de formare profesională (VET).

Ministerul Resurselor Umane supervizează sistemul educațional, politica de tineret, integrare socială, politica familiei, școli primare și gimnazii, precum și educația superioară.

Rețeaua de Centre de Informare și Recrutare (FIT), prezentă în cadrul consiliilor județene oferă acces direct la unele resurse, precum filme, material video sau broșuri cu informații despre diferite posturi, ocupații și locuri de muncă.

În 2015 s-a înființat Biroul Național pentru Formare Profesională și Formare Continuă (National Office of Vocational Education and Training and Adult Learning (NOVETAL)) care este responsabil de elaborarea, dezvoltarea și supervizarea activităților de formare continuă și învățare pe tot parcursul vieții în domeniul VET din Ungaria. În cadrul Programului Operațional de Reînnoire Socială au fost elaborate câteva dezvoltări în domeniul orientării și consilierii pe plan național (Dezvoltarea Sistemului de Orientare și Consiliere Continuă, pe tot parcursul vieții, din Ungaria între anii 2008-2011 și 2012-2015). Programul a pus accent pe dezvoltarea unor tehnici și servicii de orientare și consiliere profesională precum și pe formarea consilierilor (e.g. profesori, lucrători sociali, consilieri în carieră, funcționari în servicii publice de ocupare a forței de muncă).

În Italia entitățile naționale publice care oferă servicii de orientare și consiliere profesională sunt Serviciile Publice de Ocupare a Forței de Muncă, Centre de Informare Tineret și alte entități private. Aceste entități oferă servicii conform standardelor naționale de calitate a furnizării serviciilor adoptate în 2013 care definesc standardele minime de calitate privind calificarea și profesionalismul serviciilor și operatorilor de servicii/consilierilor bazat pe Sistemul Național de Formare Continuă (pe tot parcursul vieții) adoptat de guvern în 2012.

Serviciile Publice de Ocupare a Forței de Muncă funcționează la nivel zonă metropolitan conform termenilor și standardelor adoptate de fiecare regiune în parte. Aceste birouri reprezintă organele publice pentru oamenii în căutarea unui loc de muncă, pentru cei care doresc să-și schimbe locul de muncă, pentru companii care doresc să angajeze personal, sau pentru cei care doresc să frecventeze un curs de formare sau necesită orientare sau consiliere profesională.

Centrele de Informare Tineret (Informagiovani) funcționează la nivel municipal sau provincial oferind servicii gratuite de informare tinerilor în legătură cu posibilitățile educaționale și profesionale (locuri de muncă, concurs deschis de angajare, oferte de practică, perioadă de probă, universități, burse de studii, școli); managementul timpului liber; evenimente culturale și alte evenimente din oraș/zonă. Fiecare regiune are drept pentru a dezvolta și elabora programe mai detaliate, sofisticate care adresează nevoile regiunii respective.

Instituțiile private care oferă servicii de recrutare sunt autorizate de către Ministerul Muncii și Politicii Sociale. Aceste instituții sunt agenții de formare, cooperative sociale, fundații, organizații non-profit sau sindicate. Pentru antreprenorii tineri Camera de Comerț este cea care oferă servicii de orientare, informare, consiliere, asistență și formare.

Servicii de orientare și consiliere profesională sunt furnizate și de școli, oferind programe speciale de consiliere pentru tineri sub 18 ani care au abandonat școala. Tinerii din alte țări se bucură și ei de aceste servicii. Universitățile au biroul lor de Orientare Profesională și Recrutare.

Ca și în cazul Greciei și României, în Portugalia[1] sistemul de orientare și consiliere profesională este reprezentată de instituții educaționale și de sectorul public. În cadrul învățământului primar și secundar orientarea în carieră se face în cadrul Serviciilor de Psihologie și Orientare personală. Aceste servicii sunt supervizate de către Directoratul General pentru Educație. În cazul universităților există Birouri/Secretariate pentru Sprijinirea Recrutării (Support Offices for Professional Insertion (GAIP)) care oferă sprijin și suport studenților. Administrarea și managementul acestor secretariate este responsabilitatea universităților care au dreptul la autonomie decizională în acest domeniu.

În domeniul public, Institutul pentru Ocuparea Forței de Muncă și Formare Profesională (IEFP, P.I.) este cel care se ocupă de serviciile de ocupare a forței de muncă, furnizând informații și oferind servicii de orientare și consiliere profesională numai persoanelor fără loc de muncă (șomerilor) și persoanelor în căutarea unui loc de muncă înregistrate. În afara serviciilor de consiliere individuală, acesta oferă și consiliere telefonice și online.

În România serviciile de orientare și consiliere profesională se încadrează în două mari domenii/rețele: (1) educația (învățământ preuniversitar și universitar) și (2) piața forței de muncă (agenții de stat și private pentru ocuparea forței de muncă).

În cadrul educației, orientarea și consilierea profesională este inclus în curriculumul școlar pentru consiliere și orientare și/sau în activitățile cabinetului de asistență Psihopedagogică în școli.

Rețeaua instituțională în cadrul educațional este compus din Cabinete de Asistență Psihopedagogică Interșcolară (cabinet de asistență și orientare) aflate în școlile mari, cu mai mult de 800 de elevi, sau grupuri școlare. Activitățile acestor cabinete sunt coordonate de către Centrele de Asistență Psihopedagogică din fiecare județ. Pentru elevii cu handicap există Comisii de Expertiză Complexă care oferă diagnoză/evaluare psihologică și orientare. Instituțiile mai sus prezentate sunt coordonate la nivel de județ de către Centrele de Resurse și Asistență Educațională care funcționează sub coordonarea și îndrumarea Inspectoratelor Școlare Județene (Ministerul Educației). Information and Guidance Centres are organized in big university centres aiming to provide information and counselling regarding career prospects.

Institutul de Științe ale Educației funcționează sub coordonarea și îndrumarea Ministerului Educației și are un Departament Educațional și Profesional special care se ocupă de coordonarea metodologică a rețelei de orientare și consiliere în școli. Echipa interdisciplinară ar trebui să funcționeze ca și o legătură între cerințele educației și muncii oferind formare pentru lucrătorii de tineret.

Pe piața de muncă serviciile de orientare și consiliere profesională sunt oferite de către instituții publice și private. Sectorul public este reprezentat de către Agențiile Județene de Ocupare a Forței de Muncă, rolul cărora este să reducă numărul persoanelor fără loc de muncă (rata șomajului) oferind servicii pentru fiecare categorie de vârstă, oferind programe de formare pentru reintegrare și reconversiune profesională pentru a crește participarea pe piața forței de muncă. Totodată aceste Agenții oferă programe de orientare și consiliere profesională și mediere între solicitanții de locuri de muncă și angajatori. Oficiile de Ocupare a Forței de Muncă se găsesc în orașele majore din fiecare județ. În aceste centre funcționarii publici oferă informații și orientare profesională pentru persoanele fără loc de muncă înregistrate.

Serviciile de orientare și consiliere profesională oferită de către sectorul privat se concentrează asupra identificării, selecției și plasării forței de muncă calificate (centre sau agenții de recrutare). Aceste servicii sunt contractate de către marile companii. Însă, există câteva organizații care oferă sprijin și suport persoanelor care caută un loc de muncă sau condiții mai bune de lucru, sau aș dori salarii mai mari. Toate serviciile de orientare și consiliere profesională trebuie acreditate de către Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă.

I.2. COMPETENȚELE PROFESIONALE ALE CONSILIERILOR DE ORIENTARE PROFESIONALĂ

Într-o lume în schimbare cu diverse provocări socio-economice, consilierii de orientare profesională trebuie să se adapteze constant la noile cerințe ale pieței muncii și ale celor care caută un loc de muncă. În ceea ce urmează vom analiza domeniile de practică, recunoașterea și statutul profesiei, precum și formarea consilierilor de orientare în carieră din țările partenere.

În afara educației și ocuparea forței de muncă serviciile de orientare și consiliere profesională se oferă în cadrul unor alte domenii precum: asistența socială pentru tineret, organizații pentru tineret, centre de detenție (școli de corecție), comerț (camera de comerț) etc. ONG-urile oferă servicii în zone în care instituțiile și serviciile publice nu sunt prezente sau nu au capacitatea să satisfacă nevoile grupului țintă. Aceste ONG-uri pot oferi servicii de sprijinirea integrării și incluziunii (Italia), cluburi de muncă pentru tineret (Croatia) sau pot oferi sprijin pentru persoanele defavorizate (România: persoane cu handicap, tineri fără ajutor de stat etc.). Organizațiile pot contribui prin elaborarea de noi măsuri și abordări, prin asigurarea unui sprijin orientat cu ajutorul diferitelor proiecte.

Sistemele de asigurarea calității au rolul de a îmbunătăți eficiența și de a crea transparență în ceea ce privește furnizarea unui serviciu. Totodată aceste sisteme sunt strâns legate

de profesionalizarea unei activități. Analizând cadrul național de asigurarea calității din țările partenere putem observa diferențe și varietate în ceea ce privește recunoașterea serviciilor de orientare și consiliere profesională. Țările partenere au aceste standarde de calitate incluse/integrate în domeniile care oferă astfel de servicii de orientare și consiliere profesională. Precum aceste servicii aparțin în mare parte domeniului educației, în fiecare țară parteneră găsim termeni și măsuri specifice, standarde obligatorii și fișe de post ale specialiștilor care lucrează în domeniul educației. Însă aceste cerințe diferă în cazul consilierilor. Rapoartele naționale ale țărilor partenere privind sistemul de consiliere profesională arată diferențe semnificative în ceea ce privește recunoașterea profesiei de consilier profesional.

Grecia, Portugalia și România încă nu a adoptat un sistem general pentru asigurarea calității. Nu există un proces bine definit sau un conținut bine stabilit pentru formarea inițial a consilierilor de orientare profesională, astfel programele oferite nu corespund obiectivelor politicii publice. În cele mai multe cazuri se acceptă calificările obținute în domenii conexe (ca de exemplu, psihologie, pedagogie, muncă socială, sociologie) și sunt considerate suficiente pentru a lucra în domeniul orientării și consilierii profesionale, chiar dacă aceste calificări nu acordă multă atenție competențelor de orientare în carieră.

În Croația, Serviciul de Ocupare a Forței de Muncă a elaborat Standardele de Calitate pentru Orientare și Consiliere Profesională și Servicii de Selecție în anul 2015 în care sunt specificate și definite standardele minime de performanță pentru prestatorii de servicii din acest domeniu. Scopul acestui document era să definească cerințele și să îmbunătățească serviciile, de a stabili o metodologie comună adoptată în cazul acestor servicii și să stabilească căile de schimb informațional între colegi și cei care beneficiază de aceste servicii. Documentul stabilește trei niveluri de servicii oferite de Serviciul de Ocupare a Forței de Muncă: 1) servicii de auto-ajutorare (prin CISOK (Centrul de Informații și Orientare în Carieră) și utilizarea unor instrumente web; 2) sesiuni de grup care oferă informații și consiliere de scurtă durată; 3) servicii complete personalizate (lucru individual cu beneficiarii). Standardele de calitate stabilesc procedurile standarde de urmat, și procesul de orientare și consiliere profesională pentru studenți și persoane fără un loc de muncă, și stabilesc tipurile de orientare și consiliere profesională. Furnizarea informațiilor legate de carieră cât și căile de informare sunt stabilite și standardizate pentru fiecare grup țintă aparte (persoane fără un loc de muncă, angajatori, student și specialiștii din instituțiile educaționale). Informațiile legate de carieră pot fi generale sau orientate, personalizate. Serviciile de orientare și consiliere profesională orientate sau personalizate pot fi oferite numai de specialiști cu calificări de a lucra cu anumite grupuri de persoane fără loc de muncă (persoane cu handicap, candidați care desfășoară activități independente, etc.).

Calificările necesare sau profilul educațional al specialiștilor care lucrează în domeniul orientării și consilierii profesionale nu sunt încă stabilite, ca și în cazul celorlalte țări partenere. Nu există studii specific de masterat sau alte studii postuniversitare și nu se cere nici un certificat sau diplomă specifică pentru a se califica în domeniu. În Croația persoanele care furnizează servicii de orientare și consiliere profesională pot avea studii diferite în funcție de aria sau domeniul în care furnizează aceste servicii sau de tipul serviciului.

În Ungaria în cadrul Strategiei Naționale de Formare Continuă (pe tot parcursul vieții) au fost elaborate niște protocoale naționale pentru orientarea în carieră cu scopul de a oferi măsuri de asigurarea calității lucrătorilor din acest domeniu. Aceste măsuri de calitate includ direcțiile și metodele comune stabilite privind comunicarea și activitățile consilierilor care trebuie urmate de fiecare furnizor de servicii. În ultimii ani au fost câteva încercări de stabilirea și asigurarea procedurilor comune de calitate. O astfel de încercare este elaborarea "codului de etică" bazat pe standarde Europene.

Din 2012, de la înființarea sistemului național de formare continuă, Italia a făcut mai multe încercări de a elabora o strategie națională, să asigure acces egal la serviciile de orientare și consiliere profesională și să asigure calitatea acestor servicii. Au fost elaborate standardele minime de calitate pentru serviciile de orientare (inclusiv competențele profesionale ale specialiștilor/consilierilor) și tehnici de monitorizare ale acestor servicii. Aceste măsuri au fost elaborate cu scopul de a asigura calitatea acestor servicii de orientare și să asigure acces egal la aceste servicii, toate coordonate și elaborate în așa fel încât să satisfacă nevoile locale (regionale) având în vedere prioritățile locale (regionale). În ciuda acordului, se pare că cooperarea este pârinitoare și este dificil să stabilim legături între diferitele abordări ale regiunilor.

Standardele minime de calitate privind serviciile de orientare și consiliere profesională stabilesc cerințe specifice pe care agențiile private de recrutare sau birourile private de orientare și consiliere profesională trebuie să le îndeplinească. Instituțiile publice și private care oferă servicii de intermediere pe piața muncii (agenții de recrutare), caută și selecționează forțe de muncă, oferă sprijin pentru relocare profesională trebuie să aibă autorizație emisă de către Ministerul Muncii. Instituțiile care doresc să ofere servicii de orientare, de potrivire cu profilul postului, de monitorizare a pieței de muncă și ei trebuie să fie acreditate de către Ministerul Muncii. Mai mult, furnizorii unor astfel de servicii trebuie să respecte cerințele de gestionare a calității definite la nivel regional. Însă nu există cerințe specifice în ceea ce privește consilierii.

În România există puține standarde obligatorii în ceea ce privește serviciile de orientare și consiliere profesională. În cazul serviciilor oferite adulților (peste 18 ani) furnizorii acestor servicii trebuie să fie acreditat de către Agenția Ocupării Forței de Muncă. Criteriile de recunoaștere include cerințe legate de personalul calificat (numărul personalului calificat) și cerințe privind spațiul unde se desfășoare aceste activități. Standardele de calitate sunt menționate vag și în general.

Însă persoanele care oferă servicii de orientare și consiliere profesională în contextul școlar, educațional trebuie să aibă calificări sau studii special (diplomă în psihologie, licență sau studii masterat) și trebuie să îndeplinească condițiile prevăzute de fișa postului elaborate de către Minister. Mai mult, funcționarea, organizarea și responsabilitățile centrelor de orientare și consiliere în cadrul școlilor (Centre de Resurse și Asistență Educațională, Centre de Asistență Psihopedagogică) sunt stabilite de către Ordinul Ministerului de Educație.

Au fost câteva încercări pentru recunoașterea profesiilor și calificărilor în cazul persoanelor care oferă servicii de orientare și consiliere profesională – în 1999 au fost elaborate standardele ocupaționale ale persoanelor care furnizează servicii de orientare și consiliere profesională, în 2010 au fost elaborate standardele ocupaționale pentru consilierii din cadrul școlilor, în 2011 pentru specialiștii în angajare asistată, iar în 2012 pentru lucrătorii de tineret. În ciuda eforturilor, cerința de bază pe care consilierii de orientare profesională trebuie să îndeplinească este să prezinte dovada educației, absolvirea modulului psihopedagogic sau în domeniul sociologiei.

După cum am descris mai sus, persoanele care oferă servicii de orientare și consiliere profesională pot avea calificări și educații diferite în domeniul psihopedagogiei în funcție de domeniul în care lucrează. Există numai câteva studii de masterat care oferă formare specială, precum programul de masterat "Științele educației pe tot parcursul vieții" Universitatea Bologna, Italia, programul de masterat "Consiliere Resurse Umane" la Universitatea Szent Istvan, Ungaria sau "Masteratul European în Educația Adulților" oferit de Universitatea de Vest, România, etc. Astfel, în cele mai multe cazuri, persoanele care oferă servicii de orientare și consiliere profesională trebuie să se bazeze pe oportunități de formare

care se ocupă de subiecte legate de munca lor. Lucrătorii de tineret care lucrează în domeniul orientării și consilierii profesionale pot să urmărească cursuri și seminarii online sau pot să-și dezvolte competențele în domeniu prin metode auto-didactice folosind resurse online (în special documente și informații publicate de organizații Europene, precum Eurguidance, Cedefop, etc.).

Asociațiile profesionale au un rol important fiindcă pot oferi direcții, tehnici, metode și sprijin pentru dezvoltarea profesională, în unele cazuri chiar oferind posibilități de formare specific axate pe domeniul orientării și consilierii profesionale. Însă, numai câteva din țările partenere au astfel de organizații care se concentrează asupra formării în domeniul orientării și consilierii profesionale. În multe țări, ca și în Croația, Grecia, Portugalia sau România, unii specialiști, în special psihologi care lucrează în domeniul orientării în carieră pot fi membri ai unor Societăți Psihologice, pe când ceilalți consilieri se pot alătura unor asociații profesionale diferite.

În Ungaria, Asociația Ungară de Consiliere în Învățământul Superior reprezintă consilierii care se ocupă de studenți și servicii oferite pentru studenți, însă membri asociației lucrează în diferite domenii. Mai mult, Fundația Kontakt (ai consilierilor de orientare în carieră) adună și ajută cooperarea specialiștilor din domeniul orientării și consilierii profesionale din diferite domenii oferindu-i formare și orientare.

În Italia, Asociația Națională pentru Consilierii de Orientare în Carieră (ANSOR) acreditat de Ministerul Educației și Universităților, promovează și sprijină serviciile de orientare în carieră angajându-se să recunoască rolul profesional al celor implicați în îndrumarea și asistarea oricărei persoane care trebuie să facă alegeri în momente de tranziție sau de dificultate. Organizează înregistrarea Consilierilor în Carieră ASNOR și oferă formare inițială celor care se înscriu printr-un curs online de 1 an organizat în colaborare cu universități. Asociația “Società Italiana per l’Orientamento – SIO” a fost înființată în anul 2004 și adună specialiștii din domeniul orientării pentru a susține cei înscriși prin cercetări în domeniu, propuneri de bune practici și promovarea serviciilor de orientare ca un proces continuu spre realizare personală.

În ceea ce privește metodele și tehnicile folosite de către lucrătorii de tineret în domeniul orientării și consilierii profesionale putem spune că nu există diferențe majore între țările partenere. Tehnicile și metodele sunt alese în funcție de nevoile specifice ale fiecărei persoane. Consilierii folosesc instrumente psihometrice, cum ar fi chestionare de personalitate, teste de capacitate etc. Însă pot folosi și alte instrumente preluate din alte domenii.

Mulțumit Standardelor Naționale Minime de Calitate (Italia), există câteva instrumente și tehnici recomandate oficial și aplicate în domeniul orientării și consilierii profesionale – instrumente folosite pentru transmiterea informațiilor și prima sesiune de consiliere, tehnici și instrumente pentru consiliere în educație. Au fost elaborate și create câteva platforme online de consiliere profesională.

Serviciile de orientare și consiliere profesională în majoritatea țărilor partenere oferă sprijin prin informații, evaluarea capacităților și în căutarea unui loc de muncă, și în câteva cazuri pot oferi sfaturi în domeniul formării profesionale.

Numai în Italia există politici care oferă sprijin și după angajare. Există însă câteva încercări inițiate de ONG-uri pentru oferirea unui sprijin în toate fazele/etapele de angajare.

Țările partenere raportează unele limitări și provocări cu care se întâlnesc lucrătorii de tineret pe parcursul muncii lor de orientare și consiliere profesională. Acestea pot fi de natură socio-economică dar și probleme legate de persoanele cu care lucrează.

În special în România și Grecia lucrătorii de tineret sunt suprasolicitate, au multe sarcini de făcut iar statul oferă finanțare minimă pentru formările profesionale. Alte țări, precum Croația și România menționează lipsa de cunoștințe și de metode sau instrumente de lucru. Transformarea legislativă pe scară largă poate provoca, de asemenea, probleme majore, așa cum reiese din raportul Ungariei, unde politicile guvernamentale noi din domeniul formării continue sunt neclare și ambiguu. În unele cazuri, tinerii, adică beneficiarii, reprezintă și ei câteva probleme și provocări (Italia, Ungaria).



I.3. MĂSURI SPECIFICE DE SPRIJIN PENTRU TINERII DEZAVANTAJAȚI

În cazul ideal politicile de ocupare a forței de muncă ar trebuie să sprijine o egalitate socială și incluziune în rândul populației active din Europa. Însă mulți dintre grupurile marginalizate și dezavantajate cărora li se oferă aceste servicii de orientare și consiliere sunt tocmai cei care nu vor să folosească aceste servicii oferite într-un context formal instituțional. De obicei, elevii și studenții din țările partenere au la dispoziție servicii de orientare însă există numai câteva programe orientate către persoane aflate la risc, persoane dezavantajate (de ex. persoane cu handicap, tineri aflați în îngrijirea statului, mame singure, persoane vârstnice încă active etc.). În partea următoare vom prezenta posibilitățile de suport și sprijin oferite, în special acele posibilități care pot fi accesate de către tinerii fără un loc de muncă din țările partenere pentru ca să putem înțelege mai bine nevoile lor și provocările, problemele întâlnite.

Politicile de ocupare a forței de muncă din țările partenere sunt influențate de către strategia Europeană 2020 pentru creșterea economică și crearea unor noi locuri de muncă. Astfel țările partenere au elaborat programe speciale finanțate de Fondul Social European pentru incluziunea socială a copiilor și tinerilor dezavantajați, aflați în situații de risc (în special NEET, și alte grupuri de tineri dezavantajați, precum persoane cu handicap, cei aflați în situații de risc), ca de exemplu Garanția pentru Tineret sau programe operaționale Capital Uman. Aceste programe se adresează entităților publice sau private care pot solicita finanțare cu un plan de implementare elaborat (propunere de proiect).

Rata șomajului în rândul tinerilor se variază dovedind succesul acestor programe; însă există puține date și informații legate de accesarea serviciilor de orientare și consiliere profesională de către tinerii dezavantajați. În general, accesul tinerilor dezavantajați la serviciile de orientare și consiliere profesională este foarte scăzut fiindcă nevoile depășesc posibilitățile oferite. După un studiu elaborat în România, tinerii cu nevoi speciale nu au acces la servicii de orientare în carieră sau de servicii de ocupare a forței de muncă. Mai mult, barierele geografice, zonele în care trăiesc acești tineri, pot contribui la minimalizarea accesului la servicii de orientare, fiindcă rețelele instituționale nu ajung la comunitățile marginalizate.

Există însă câteva exemple de abordări speciale orientate către tinerii aflați în situații de risc, câteva incluse și în politicile naționale:

În Croația elevii cu probleme de dezvoltare și probleme serioase de sănătate sunt identificate și evaluate de către Sondajul de Preferință Profesională organizat anual de către Serviciul Croat de Ocupare a Forței de Muncă. După o evaluare psihologică sau un proces de reabilitare profesională, se oferă programe educaționale luând în considerare opiniile grupului de experți, capacitățile individuale ale elevilor și cererile de pe piața de muncă. Trebuie însă menționat, că nu toți elevii sau studenții sunt implicați în aceste servicii de asistență și proces de sprijinire – nu participă de exemplu adolescenții și tinerii dezavantajați la vârsta de pubertate.

Câteva universități din Grecia, cum ar fi Universitatea Aristotle din Thessaloniki, oferă servicii speciale studenților care aparțin Grupurilor Sociale Vulnerabile și au scopul de a sprijini calificările profesionale ale acestor tineri și să-i ajute în integrarea lor pe piața de muncă. Aceste servicii sunt oferite de către Birourile de Legătură ai Sistemului de Carieră și de Ocupare a Forței de Muncă.

În Ungaria, politicile guvernamentale, precum Strategia de Dezvoltare a Învățământului Public 2003 sau Strategia de Dezvoltare a Formării Profesionale 2005-2013 oferă sprijin grupurilor dezavantajați, în special se ocupă de ariile urgente de intervenție cum ar fi serviciile de consiliere în carieră pentru populația rromă și pentru tinerii cu nevoi speciale. Aceste strategii au scopul de a sprijini integrarea grupurilor dezavantajați în educație și pe piața de muncă. Alte măsuri de scară mai mică sunt "Ajutor pentru călătorie" lansat în 2005 de către Fundația

Publică pentru Rromi din Ungaria cu scopul de a reduce abandonul școlar oferind burse de studii împreună cu servicii de mentoring. Un alt program intitulat "Drum către o profesie" oferă suport financiar studenților dezavantajați VET și profesorilor lor care au rol de mentor.

În Italia serviciile Agențiilor Publice de Ocupare a Forței de Muncă oferă angajare asistată persoanelor cu handicap și persoanelor din categoriile speciale. Există un birou special pentru migranți oferindu-i mediere culturală și de limbă (interpretare) pentru a-i sprijini în căutarea unui loc de muncă.

I.4. ANEXĂ: EXEMPLE DE BUNE PRACTICI DIN ȚĂRILE PARTENERE

CROAȚIA

Nume: Sirius – Centre for psychological counselling, education and research

Adresă: Bužanova 10, 10000 Zagreb, Croatia

Tel/E-mail: 00385 1 6701 224; info@centar-sirius.hr

Pagină web: www.centar-sirius.hr

DESCRIEREA BUNELOR PRACTICI:

Scopul principal al proiectului Youth Job Clubs – Pilot Project (Cluburi de tineret pentru muncă – Proiect pilot) din județul Sisak-Moslavina este creșterea capacității de angajare a tinerilor șomeri din județul Sisak-Moslavina (regiunea cea mai puțin dezvoltată din Croația) prin înființarea și sprijinirea a doi cluburi de tineret pentru muncă în Sisak și Glina. Cu ajutorul acestui proiect cluburile din Sisak și Glina au fost echipate, 20 de tineri fără loc de muncă cu studii umaniste și/sau științe sociale au urmat un curs de formare Job Club Leader - curs de 100 de ore și sprijin personal. Cluburile de tineret pentru muncă au oferit instruire/formare intensivă pentru 60 de tineri șomeri prin 9 cicluri de formare. Pe lângă cursurile intensive de abilități de angajare, cluburile au oferit servicii de suport (informare și orientare) altor 152 de tineri care au avut nevoie de orientare și consiliere în căutarea unui loc de muncă.

GRUP ȚINTĂ (TINERI DEZAVANTAJAȚI):

- 20 de tineri fără loc de muncă licențiate în studii umaniste sau științe sociale au fost incluși într-un program de formare să devină viitori lideri ai cluburilor (Youth Job Club Leader). 2 persoane au fost angajați în cluburile înființate în zone rurale, dezavantajate din Croația.
- 60 tineri fără loc de muncă (șomeri de lungă durată) au urmat un curs intensiv de 3 săptămâni pentru a căuta un loc de muncă cu ajutorul unui tânăr lider, Youth Job Club Leader.
- 100 de persoane fără loc de muncă (șomeri de lungă durată) din comunitatea locală – sunt beneficiarii zilnici ai activităților organizate de Club.

ASPECTE IMPORTANTE/REZULTATELE BUNELOR PRACTICI:

În cadrul acestui proiect am încercat și am testat mai multe tipuri de activități în comunitatea locală cu scopul de a sprijini persoanele fără loc de muncă – activități diferite de cele oferite de către serviciile oficiale de ocupare a forței de muncă. Unii tineri din aceste comunități locale au un risc mai ridicat de șomaj în comparație cu alții, de exemplu tinerii care aparțin unor grupuri de minorități, persoane cu handicap, persoane cu educație minimă sau persoane din zone rurale (izolare geografică) etc. Înființarea cluburilor de tineret în aceste regiuni a sporit accesul la educație non-formală nu numai geografic ci și din punct de vedere financiar. Urmând cursurile oferite de Club beneficiarii au dobândit competențe relevante necesare la locul de muncă și și-au extins rețeaua socială ceea ce i-a ajutat în căutarea unui loc de muncă.

Toate activitățile au ajutat tinerii participanți să fie mai activi în căutarea unui loc de muncă și în activități de antreprenariat. Tinerii participanți au dezvoltat o atitudine pozitivă față de angajare și față de societatea din jurul lor. Toate activitățile erau personalizate, orientate către nevoile tinerilor participanți; au primit mult sprijin (clubul de tineret, calculatori, internet, Lider Club specializat...). Aceste activități au rezultat în creșterea ratei de angajare a tinerilor participanți datorită competențelor lor și atitudinii lor pozitive față de angajare.

Authors: Iva Šverko, PhD and Toni Babarović, PhD from the Institute of Social Sciences Ivo Pilar
Tel/E-mail: Iva.Sverko@pilar.hr; Toni.Babarovic@pilar.hr
Pagină web: www.putkarijere.hr (Drum spre carieră)

DESCRIEREA BUNELOR PRACTICI:

Put karijere (Drum spre carieră) este o pagină web interactivă cu multe chestionare psihologice de calitate și dovedite științific concepute pentru toți cei care se află în procesul de planificare a carierei. Toate chestionarele sunt gratuite și oferă feedback care pot ajuta oamenii în procesul de planificare a carierei. Aici, oamenii pot afla mai multe despre interesele lor profesionale, despre valorile pe care le pot găsi și pe care le pot realiza la locul de muncă, despre dificultățile cu care se confruntă oamenii atunci când iau decizii legate de carieră și cum să le trateze, cum să gestioneze o carieră și să primească sfaturi despre cum pot îmbunătăți cariera lor. Completând chestionarele, indivizii pot afla mai multe despre acele trăsături și caracteristici care se leagă de procesul de planificare a carierei. Acest site face parte dintr-un proiect științific mai amplu, condus de autorii și susținătorii Fundației Croate pentru Științe.

GRUP ȚINTĂ (TINERI DEZAVANTAJAȚI):

Acest site poate fi utilizat de toți cei care au nevoie de feedback de calitate cu privire la trăsăturile și caracteristicile lor în timp ce se află într-un proces de schimbare a carierei sau în căutarea unui loc de muncă adecvat. De asemenea, poate fi utilizat și de persoanele fără loc de muncă ca instrument de auto-reflecție în luarea deciziilor legate de carieră.

ASPECTE IMPORTANTE/REZULTATELE BUNELOR PRACTICI:

Acest site reprezintă un exemplu de legătură între cercetarea științifică și implicațiile practice ale rezultatelor cercetării, care nu se găsește foarte des în Croația. Site-ul a fost dezvoltat în cadrul proiectului Vocational Development in Adolescence: Setting the Adolescent Career Transition Model (Dezvoltarea profesională în adolescență: stabilirea unui model de tranziție în cariera adolescenților) condus de Iva Šverko, PhD și Toni Babarović, PhD de la Institutul de Științe Sociale Ivo Pilar. Scopul proiectului a fost identificarea determinantilor cheie ai tranziției de succes de la școală la locul de muncă sau de la școală la colegiu. Proiectul a fost compus dintr-o cercetare și o parte practică. În cadrul cercetării a fost elaborat un model de carieră pentru adolescenți, modelul s-a verificat iar partea practică a constituit din dezvoltarea unei pagini web Put karijere (Career path). Pagina web oferă numeroase chestionare psihologice:

- Inventarul de interese ilustrative și descriptive
- Inventar personal global - modelul
- sferic de interese și atitudini legate de competență
- Inventar de valori
- Inventar al maturității profesionale
- Scala de adaptare și abilități în carieră
- Evaluarea stării de identitate profesionale
- Dificultăți în luarea deciziilor legate de carieră
- Profil de luare a deciziilor legate de carieră

GRECIA

Nume Greek Manpower Employment Organization (OAED)

Adresă: Ethnikis Antistaseos 8st, 17456 Greece, Alimos

Tel/E-mail 0030-2109989500 / infoportal@oaed.gr

Pagină web: <http://www.oaed.gr/>

DESCRIEREA BUNELOR PRACTICI:

Forumul convoacă persoanele NEET și întreprinderile prin promovarea serviciilor OEAD și acordă o atenție deosebită serviciilor de consiliere, formării și oportunităților de angajare. Activitățile Forumului include următoarele: Posibilități de carieră și locuri de muncă; Discuții în plen (Sesiuni publice de întrebare-răspuns); Workshop-uri; informații EURES; sprijin în scrierea unui CV; prezentare detaliată a inițiativei Garanție pentru Tineret și alte activități oferite tinerilor din Grecia.

GRUP ȚINTĂ (TINERI DEZAVANTAJAȚI):

Forumul era un eveniment de o zi în luna mai 2014 și era cel de al patrulea eveniment de acest fel organizat de către Organizația Resurselor Umane și Ocupării Forței de Muncă din Grecia (OAED) în ultimii trei ani. Forumul era destinat persoanelor NEET și altor grupuri țintă, precum angajatori și persoane în căutarea unui loc de muncă cu scopul de a-i prezenta serviciile oferite de către OAED.

ASPECTE IMPORTANTE/REZULTATELE BUNELOR PRACTICI:

Aproximativ 2000 de oameni au participat la Forumul organizat în anul 2014. Atât sesiunile de workshop cât și activitățile de suport destinate scrierii unui CV au avut un număr mai mare de participanți (270 și 525) decât a fost planificat inițial (240 și 300). 51% din participanți și-au exprimat voința de a participa la sesiuni de consiliere mai complexe în cadrul OAED (care era și scopul principal al workshop-ului organizat) și 64 % au fost de părere că Workshop-urile organizate de OAED au fost utile. Noi evenimente de ocupare a forței de muncă sunt proiectate pe viitor.

Nume Greek Manpower Employment Organization (OAED)

Adresă: Ethnikis Antistaseos 8st, 17456 Greece, Alimos

Tel/E-mail 0030-2109989500 / infoportal@oaed.gr

Pagină web: <http://www.oaed.gr/>

DESCRIEREA BUNELOR PRACTICI:

Forumul convoacă persoanele NEET și întreprinderile prin promovarea serviciilor OEAD și acordă o atenție deosebită serviciilor de consiliere, formării și oportunităților de angajare. Activitățile Forumului include următoarele: Posibilități de carieră și locuri de muncă; Discuții în plen (Sesiuni publice de întrebare-răspuns); Workshop-uri; informații EURES; sprijin în scrierea unui CV; prezentare detaliată a inițiativei Garanție pentru Tineret și alte activități oferite tinerilor din Grecia.

GRUP ȚINTĂ (TINERI DEZAVANTAJAȚI):

Forumul era un eveniment de o zi în luna mai 2014 și era cel de al patrulea eveniment de acest fel organizat de către Organizația Resurselor Umane și Ocupării Forței de Muncă din Grecia (OAED) în ultimii trei ani. Forumul era destinat persoanelor NEET și altor grupuri țintă, precum angajatori și persoane în căutarea unui loc de muncă cu scopul de a-i prezenta serviciile oferite de către OAED.

ASPECTE IMPORTANTE/REZULTATELE BUNELOR PRACTICI:

Aproximativ 2000 de oameni au participat la Forumul organizat în anul 2014. Atât sesiunile de workshop cât și activitățile de suport destinate scrierii unui CV au avut un număr mai mare de participanți (270 și 525) decât a fost planificat inițial (240 și 300). 51% din participanți și-au exprimat voința de a participa la sesiuni de consiliere mai complexe în cadrul OAED (care era și scopul principal al workshop-ului organizat) și 64 % au fost de părere că Workshop-urile organizate de OAED au fost utile. Noi evenimente de ocupare a forței de muncă sunt proiectate pe viitor.

UNGARIA

Public Education Bridge Programmes

Programele de Educație Publică de Incluziune (Public Education Bridge Programmes) oferă servicii educaționale, sociale, culturale și pedagogice pentru dezvoltarea abilităților și personalității elevilor, îi ajută pe elevi să se înscrie în învățământul secundar sau școli profesionale sau să dobândească cunoștințe care îi vor ajuta să se angajeze și să trăiască o viață independentă.

Elevii care au terminat gimnaziul dar încă nu sunt înscriși la liceu sau școală profesională au posibilitatea de a-și continua studiile în cadrul Programului de Incluziune I la inițiativa școlilor generale unde și-au terminat studiile.

Educația oferită de Programul de Incluziune I oferă cunoștințe și competențe complementare care sunt necesare pentru continuarea studiilor și oferă programe de dezvoltare personalizate și adaptate nevoilor și abilităților individuale. Programul educațional de Incluziune I îi ajută să învețe la nivelul propriilor abilități și îi oferă orientare în carieră. Aici elevii vor însuși cunoștințe care le vor ajuta să se descurce pe piața muncii. În cadrul Programului de Incluziune I, elevii vor susține un examen de admitere la licee sau școli profesionale. După absolvirea programului, școala care a organizat programul va emite un certificat de absolvire a studiilor. Programul de Incluziune I este organizat în așa fel încât permite cazarea elevilor dacă este necesar.

Dacă elevii nu au absolvit nici școala generală până ce îndeplinesc 15 ani, însă au terminat măcar 6 clase, școala poate recomanda acestor elevi Programul de Incluziune II. Educația oferită în cadrul Programului de Incluziune II pune accent pe motivarea elevilor să învețe și să dezvolte competențe necesare în diferite domenii profesionale așa cum este prescris de lege; programul oferă și servicii de orientare profesională și poate pregăti elevii la o calificare profesională. Participanții Programul de Incluziune II trebuie să dea un examen final pentru a absolve programul în urma căruia vor primi un certificat de absolvire din partea școlii. Examenul final reușit oferă o certificare parțială de calificare profesională și dă dreptul deținătorului să-și continue studiile într-un liceu. În cadrul Programului de Incluziune II, elevii vor obține cunoștințele necesare pentru începerea formării profesionale și vor dobândi elemente teoretice și practice necesare pentru începerea formării profesionale. După absolvirea programului elevii vor fi pregătiți de luarea examenului de absolvire a formării profesionale.

În cadrul Programelor de Educație Publică de Incluziune activitățile și cursurile de dezvoltare sunt programate în așa fel încât să fie distribuite în mod egal înainte și după masă. Profesorii care participă în astfel de programe educaționale personalizate pot primi un supliment la salariu dacă 70% din elevi reușesc la examenul de admitere în învățământul secundar sau în cazul Programului de Incluziune II au trecut în al doilea an.

În cadrul Programelor de Educație Publică de Incluziune se pot organiza și clase pentru elevii care nu au absolvit școala generală sau au mai puțin de 6 clase absolvite cu scopul de a-i pregăti pentru formare profesională în cadrul de calificare așa cum este definit de către Decretul Guvernamental cu privire la Registrul Național de Calificări Profesionale.

Programele educaționale oferite în cadrul Programelor de Educație Publică de Incluziune sunt reglementate prin decretul emis de Ministerul Educației în care sunt specificate și principiile de organizare, metodele și instrumentele de dezvoltare, regulamentul de evaluare, supervizarea studenților și activitățile pedagogice.

Programele de Educație Publică de Incluziune pot fi organizate de către școli primare sau secundare conform procedurilor stabilite de Guvern. Instituțiile care participă în program sunt nominale de către Guvern.

Program de promovare al angajării rromilor cu pregătire școlară

Programul (HRom în maghiară) se bazează pe o nouă abordare de incluziune a rromilor prin promovarea angajării lor pe piața de muncă, mai ales în sectorul privat. Scopul principal al programului este de a facilita accesul rromilor cu studii medii sau superioare la locuri de muncă prestigioase la companii private. Obiectivul pe termen lung al programului este de a contribui la dezvoltarea clasei sociale de mijloc și cultivarea unei societăți inclusive și reducerea prejudecăților și a atitudinilor negative față de rromi. Programul dorește să conștientizeze valoarea educației în rândul rromilor. Sperăm ca exemplele bune și oportunitățile mai bune de angajare, cariere de succes vor fi cunoscute în întreaga comunitate de rromi.

Conceptul de bază a programului este diferit de programele existente de angajare în care grupul țintă este compus din persoane fără educație, fără ocupație pe termen lung. Acest program oferă metode alternative pentru a crește rata de angajare a rromilor. Activitățile sprijină angajații potențiali de etnie rromă prin pregătirea lor pentru angajare. Pe de altă parte, programul oferă sprijin și angajatorilor în adaptarea procedurilor interne pentru angajarea rromilor calificați și pentru a dezvolta un mediu de lucru incluziv. Programul va furniza cunoștințele necesare proiectării unor politici sociale menite să reducă distanța între minoritățile de rromi educați și sectorul privat.

Programul va dezvolta, testa și va evalua serviciile create pentru candidați și organizații cu scop comercial. CEU CPS este responsabil pentru măsurarea impactului acestui program. Monitorizarea și evaluarea programului vor fi axate pe dezvoltarea personală a participanților la program și evoluția culturii organizaționale în cadrul companiilor participante, diversificarea politicilor companiilor partenere care participă la program și angajează tineri educați.

ITALIA

Nume Cooperativa Il Cenacolo- Società Cooperativa Sociale Onlus (membru al celui mai importante consorțiu de cooperative sociale din Florența: Gruppo Cooperativo Co&So)
Adresă: Via Leopoldo Pellas 20/A-B - 50141 Firenze
Tel/E-mail +39 055 / 6584985 segreteria@coopcenacolo.it and cultraro@coopcenacolo.it
Pagină web: <http://www.coopcenacolo.it/index.php> and <http://coesos.org/>

DESCRIEREA BUNELOR PRACTICI:

Proiectul NEET-WORK a fost derulat între octombrie 2014-octombrie 2015 de către cooperative socială "Il Cenacolo". Era una din cele 17 proiecte pilot finanțate de Regiunea Toscana prin proiectul "GiovaniSI" adresat persoanelor NEET. Proiectul s-a realizat cu ajutorul mai multor entități publice și private, cum ar fi municipalități (Florența, Scandicci, Fiesole, Calenzano, și alții), școli profesionale, servicii de sănătate, asociații de comerț și centre de tineret din orașele participante.

Scopul proiectului era să dezvolte o strategie de intervenție pentru o rețea de actori locali implicați în educație, formare și orientare pentru a identifica tinerii NEET (tineri de vârstă între 18-30 care nu au un loc de muncă, educație sau formare) din Provincia Florența și pentru a-i oferi workshop-uri de orientare profesională, seminarii de căutare a unui loc de muncă, sesiuni de consiliere personale și cursuri de formare. Obiectivul principal al proiectului era să sprijine tinerii NEET în luarea deciziilor legate de angajare sau alegerea carierei. Tinerii NEET au fost încurajați să se înscrie pe site-ul Garanție pentru Tineri și să susțină un interviu de angajare la Centrul de Ocupare a Forței de Muncă.

GRUP ȚINTĂ (TINERI DEZAVANTAJAȚI):

Tineri NEET (care nu au un loc de muncă, educație sau formare) cu vârstă între 18-30 din Provincia Florența.

ASPECTE IMPORTANTE/REZULTATELE BUNELOR PRACTICI:

60% din participanți au avut vârste între 18-25, iar împărțirea pe sexe era aprox. 50-50%. În cadrul proiectului au fost implementate 4 cicluri de activități între octombrie 2014- octombrie 2015 cu participarea a 124 de tineri NEET:

- 73 participanți la workshop-urile de orientare
- 43 participanți la seminare de căutare a unui loc de muncă și 67 participanți la activități de scrierea unui CV și 57 participanți la simulări de interviu de angajare
- 102 participanți la cursurile de formare pentru dezvoltarea competențelor transversale
- 5 participanți la sesiuni de consiliere personală

La sfârșitul proiectului 92 de participanți s-au înscris pe site-ul Garanție pentru Tineri; 27 participanți au găsit un loc de muncă.

Nume "Migrants Desk" la Centrul de Ocupare a Forței de Muncă (Sportello Immigrati presso il Centro per l'Impiego) / Management de Consorzio Mestieri

Adresă: în funcție de adresa PES, pentru mai multe informații vizitați site-ul:

<http://www.cittametropolitana.fi.it/lavoro/centri-per-limpiego/centri-per-limpiego-sedi-e-orari/>

Tel: în funcție de adresa PES (vezi mai sus)

DESCRIEREA BUNELOR PRACTICI:

Biroul pentru Migrație (Migrants Desk) este un serviciu oferit de cele 9 centre de ocupare a forței de muncă din Florența și oferă servicii de orientare și consiliere juridică cetățenilor din afara UE cu privire la probleme de angajare ivite din statutul lor legal în comparație cu cetățenii Italieni sau UE. Biroul pentru Migrație este un birou de informații menit să sprijine cetățenii din lumea a treia și companiile în privința reglementărilor de angajare și soluționarea litigiilor legate de muncă a cetățenilor din afara UE. Biroul este coordonat de către Consorzio Mestieri (a cărui membru este și FormAzione Co&So) împreună cu alte agenții de ocupare a forței de muncă la nivel regional.

Biroul oferă următoarele servicii:

- Informare despre piața de muncă, ocupații, oportunități de formare adaptate nevoilor clientului (interviu personal sau asistență prin telefon); asigurarea suportului tipărit despre servicii. Informații legate de situația legală a cetățenilor străini din Italia;
- Servicii de orientare profesională pentru găsirea profesiei ideale (max. 90 minute/client) bazat pe:
 - Crearea unui profil al clientului care include informații despre educație, experiențe de muncă, competențe, aspirații profesionale și nevoi legate de muncă având în vedere specificul pieței de muncă la nivel local și oportunitățile de formare existente.
 - Dezvoltarea unui Plan Individual de Intervenție (Piano di Azione Individuale) care descrie pașii de urmat de către persoana în cauză, cu ajutorul Centrului de Ocupare a Forței de Muncă pentru a găsi un loc de muncă sau un curs de perfecționare profesională.

-
- Mediere culturală și lingvistică pentru cetățenii străini (min. 30 minute, la programare) pentru a-i ajuta să înțeleagă natura serviciilor oferite și specificul pieței de muncă. Serviciul include traducere documentelor importante și CV-ul clientului. Serviciile sunt oferite în limbile: albaneză, chineză, arabă, română, bengaleză, engleză, spaniolă și franceză.

Serviciile sunt finanțate de către Regiunea Toscana prin fonduri ESF.

GRUP ȚINTĂ (TINERI DEZAVANTAJAȚI):

Serviciile sunt oferite cetățenilor din afara UE și angajatorilor care vor să angajeze persoane din afara UE sau care au deja angajați din afara UE. Fiindcă majoritatea tinerilor sunt din lumea a treia și sunt tineri NEET serviciile noastre par a fi cea mai bună soluție pentru problemele grupului țintă.

ASPECTE IMPORTANTE/REZULTATELE BUNELOR PRACTICI:

De la deschiderea Biroului (ianuarie 2017) aprox. 2000 de migranți au vizitat Biroul pentru Migrație și aproape toți dintre aceștia și-au revizuit CV-ul cu ajutorul personalului și mediatorilor noștri. Toți clienții au primit sprijinul necesar pentru a-și căuta un loc de muncă pe site-ul Regiunii Toscana (<http://idolweb.cittametropolitana.fi.it>) și cel puțin 50% dintre ei au fost trimiși la cursuri gratuite de limbă italiană; 5% dintre tinerii migranți au depus candidatura pentru a deveni membru al Garanției pentru Tineret.

Dintr-o perspectivă calitativă, serviciile oferite pentru tinerii migranți i-au ajutat să aibă o privire de ansamblu asupra posibilităților lor pe piața de muncă și au primit ajutor să-și găsească un loc de muncă sau un curs de perfecționare profesională.

ROMÂNIA

Nume Centre de Angajare Asistată - Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Harghita

Adresă: Piața Libertății nr. 5, 530140 Miercrea Ciuc, Romania

Tel/E-mail +40 266 314711, office@dgapchr.ro, caagheorgheni@gmail.com

Pagină web: www.caahr.ro, www.dgapchr.ro

DESCRIEREA BUNELOR PRACTICI:

Angajarea asistată este un serviciu de suport constituit pe baza ghidului EUSE. Centrul de angajare asistată a fost înființat în 2014 printr-un proiect axat pe incluziunea pe piața muncii a tinerilor aflați în situații de risc. În cadrul proiectului au fost înființate alte trei centre similare în diferite orașe din județul Harghita.

Metodele și abordările folosite de consilieri (mentori) sunt bazate pe nevoile individuale ale beneficiarilor și presupun participare activă în procesul de căutare a locului de muncă. Serviciul de asistență are 5 etape: informare inițială a clientului, evaluarea profilului vocațional cu ajutorul unor chestionare de psihologie, identificând nevoile special de formare, conștientizarea eticii de muncă, sensibilizarea angajatorilor, asistență la locul de muncă și în afara locului de muncă.

Metodologia ne obligă să acordăm asistență beneficiarilor în toate fazele procesului de angajare: adunarea informațiilor, depunerea candidaturii, angajare și păstrarea locului de muncă (asistență la locul de muncă în procesul de acomodare). Angajatorii reprezintă un alt grup de țintă al proiectului, prin urmare și ei pot beneficia de asistență în înțelegerea situației și nevoilor speciale ale tinerilor aflați în situații de risc sau cu dizabilități.

GRUP ȚINTĂ (TINERI DEZAVANTAJAȚI):

Tineri aflați în situații de risc (tineri NEET, tineri care au părăsit sistemul instituționalizat de protecție a copilului, rromi) și persoane cu dizabilități.

ASPECTE IMPORTANTE/REZULTATELE BUNELOR PRACTICI:

După datele și rezultatele din 2017,

- Centrul de angajare asistată funcționând sub autoritatea Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Harghita operează cu un consilier care a oferit asistență pentru 52 de persoane (persoane cu dizabilități, părinți, tineri care au părăsit sistemul instituționalizat de protecție a copilului). 21 beneficiari au intrat în programul complex de suport și 17 au depus candidatura pentru diverse locuri de muncă iar 11 din ei au fost angajați.
- 21 de clienți au participat la cursuri de formare continuă de dezvoltare a competențelor
- 21 clienți au fost înregistrați în sistemul de ocupare a forței de muncă înainte de a găsi un loc de muncă potrivit și astfel au primit ajutor de stat (împreună cu angajator).

PORTUGALIA

Nume Conceitos do Mundo - ONGD

Adresă: Avenida da República, n° 50 – 2° Piso, Lisboa, Portugal

Tel +351 96 498 40 30

E-mail anabela@conceitosdomundo.pt

Pagină web: www.conceitosdomundo.pt

DESCRIEREA BUNELOR PRACTICI:

În Conceitos do Mundo avem un proiect (EIH – Educação Intercultural e Humana) demarat în anul 2014 în colaborare cu Municipiul Seixal. Proiectul și-a propus să protejeze drepturile copiilor și tinerilor. Punctele forte ale proiectului nostru constă în implicarea tinerilor în activități și tematici interesante care le vor ajuta să-și găsească locul în societate. Astfel am creat un program axat pe aceste subiecte: dreptul la muncă, relații sociale și piața de muncă. Proiectul este în curs de implementare și până acum am obținut rezultate foarte bune.

GRUP ȚINTĂ (TINERI DEZAVANTAJAȚI):

Municipiul Seixal este un oraș mare din Portugalia cu o populație multiculturală. Aproximativ 80% din cetățeni aparțin grupurilor de persoane dezavantajate, vulnerabile (inclusive tineri).

ASPECTE IMPORTANTE/REZULTATELE BUNELOR PRACTICI:

În 2015, după un an de proiect, s-au prezentat o mulțime de voluntari care au vrut să colaboreze cu noi. În 2016 numărul studenților universitari din Seixal a crescut.



PARTEA II

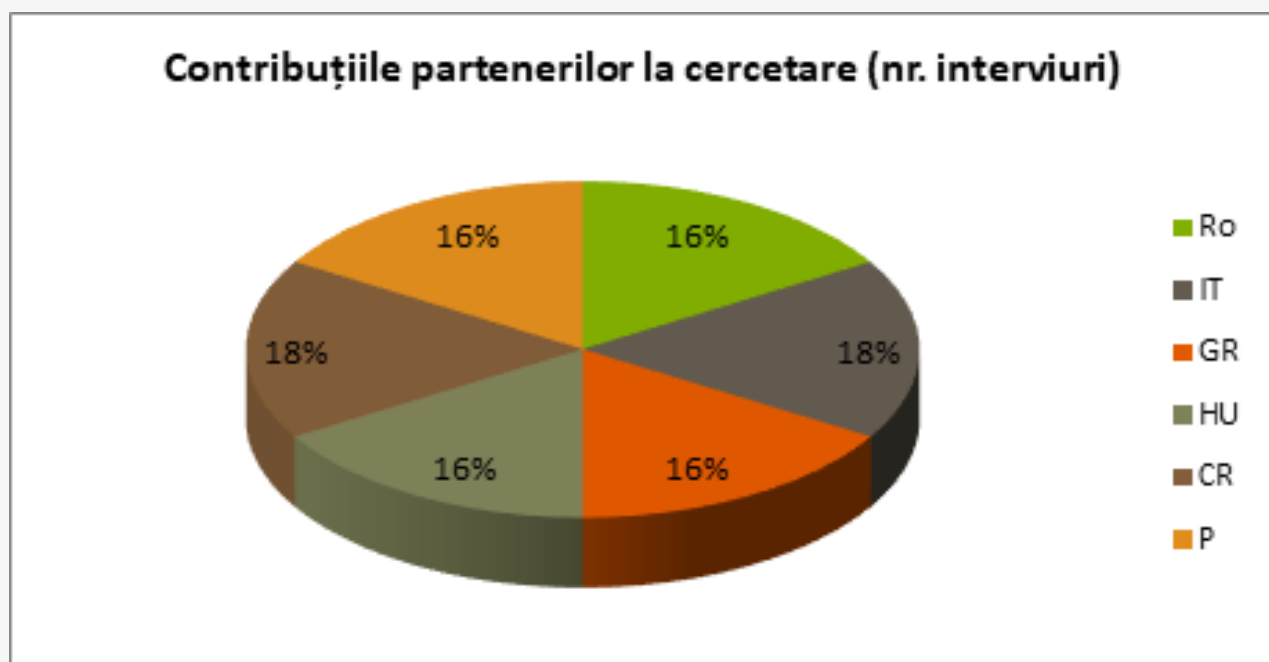
RAPORT DESPRE REZULTATELE
CERCETĂRII

II.0. INTRODUCERE

În toate țările partenere s-a efectuat o cercetare empirică. Scopul cercetării era de a identifica nevoile de formare, condițiile de lucru și de a îmbunătăți performanța profesională a minim 15 de lucrători de tineret care lucrează în domeniul de orientare și consiliere profesională. Rezultatele cercetării empirice vor contribui în final la identificarea subiectelor și determinarea conținutului cursului de formare prevăzut în proiect.

II.0.1. PROIECTAREA ȘI METODOLOGIA CERCETĂRII

Cercetarea s-a efectuat între februarie și iulie în Croația, Grecia, Italia, Ungaria, Portugalia și România. 92 lucrători de tineret au participat la cercetare (minim 15 / în fiecare țară). Figura de mai jos arată contribuția partenerilor la eșantion:



Interviurile semi-structurate au stat la baza cercetării primare. Parteneriatul a dezvoltat un ghid de completare pentru interviu într-o manieră care permite exprimarea liberă a ideilor, sugestiilor dar totuși să aibă o structură comună obiectivă care permite analiza și comparația rezultatelor. Datele obținute au fost comparate și analizate pe baza concluziilor furnizate de fiecare partener.

În primul rând trebuie să specificăm că studiul prezent nu corespunde formei și structurii unei cercetări științifice: există posibilitatea ca rezultatele obținute din această cercetare să varieze până la un punct, și eșantionul nu este reprezentativ. În al doilea rând trebuie să menționăm că unul din parteneri a folosit un instrument de cercetare puțin diferit, și altul a furnizat un sumar incomplet. În ciuda acestor probleme, rezultatele analizei au un rol important în identificarea tendințelor, provocărilor pe care lucrătorii de tineret le întâmpină în munca de zi cu zi și a nevoilor lucrătorilor de tineret care lucrează în domeniul orientării și consilierii profesionale.

II.1. REZULTATELE PRINCIPALE

Printre altele, cercetarea a scos la evidență că lucrătorii de tineret provin dintr-o varietate de domenii de lucru. Majoritatea lor au o diplomă de studii superioare în domeniu, dar foarte puțini dintre ei au participat la un training sau au avut experiență profesională când au început să lucreze cu tinerii. Aceste rezultate confirmă rezultatele cercetării secundare care s-a concentrat asupra prezentării sistemelor naționale de orientare și consilierea profesională. Majoritatea subiecților lucrează de 1-5 ani cu persoane fără loc de muncă pe termen scurt/lung, tineri în căutarea unui loc de muncă/formare sau tineri care aparțin minorităților etnice sau migranți.

Dificultățile scoase în evidență de către subiecți se concentrează în jurul relaționării lucrătorilor de tineret și a beneficiarilor de servicii: înțelegerea stării emoționale, motivației, acordarea de suport pe plan personal și profesional (ex. suport emoțional în situații dificile de viață, mentorat, abordări în domeniul orientării). Colaborarea cu colegii sau membri rețelei extinse de sprijinire a tinerilor este de asemenea foarte des menționat ca o provocare dar și propunerea subiecților de formare pentru lucrători de tineret.

Cele mai frecvente probleme întâlnite zilnic de lucrătorii de tineret sunt lipsa competențelor necesare pentru orientarea și consilierea profesională a tinerilor, motivarea, comunicarea, relaționare, empatie, toleranță și înțelegere – acestea sunt lucrurile care necesită dezvoltare într-o manieră care permite păstrarea distanței profesionale și independență.

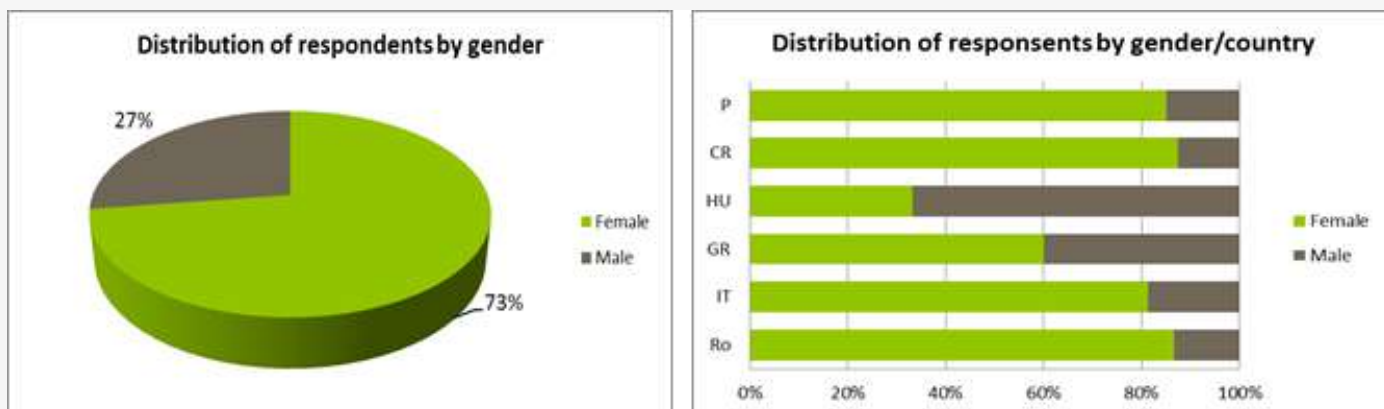
Dacă luăm în considerare natura practicării profesiei de orientare și consiliere profesională, respondenții afirmă că metoda lor preferată de formare este organizarea ședințelor participative care include schimb de experiență, studii/vizite pe teren, schimb de experiență cu profesioniști cu durate între 1-2 zile cu câte 4-5 ore de curs.

Cercetarea a dovedit că aceste servicii de orientare și consiliere profesională au și un caracter puternic personal și că de multe ori aceste relații între lucrătorii de tineret și tinerii asistați depășește limitele profesionale ale sprijinului strict pentru ocuparea forței de muncă.

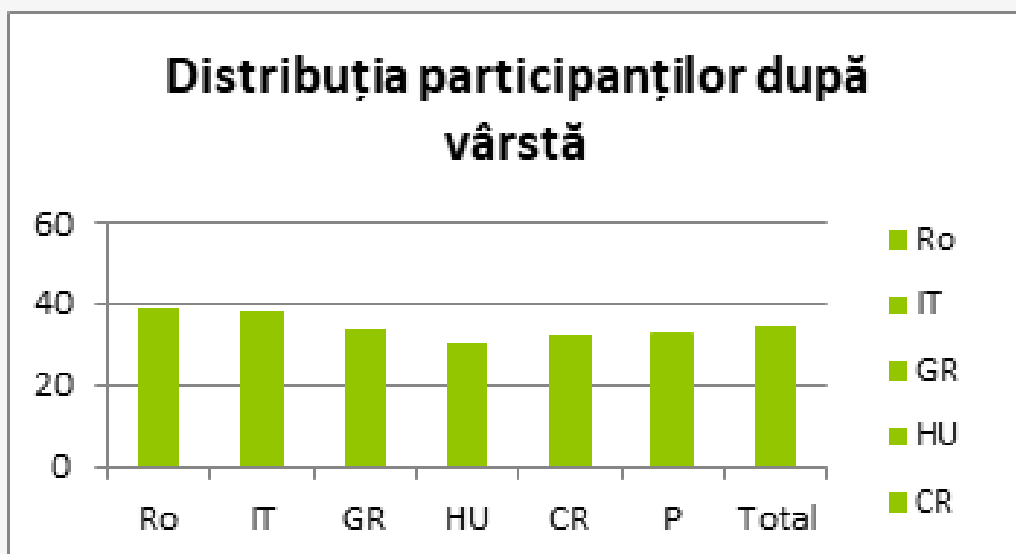
II.2. REZULTATE DETALIATE

II.2.1. DATE SOCIO-DEMOGRAFICE

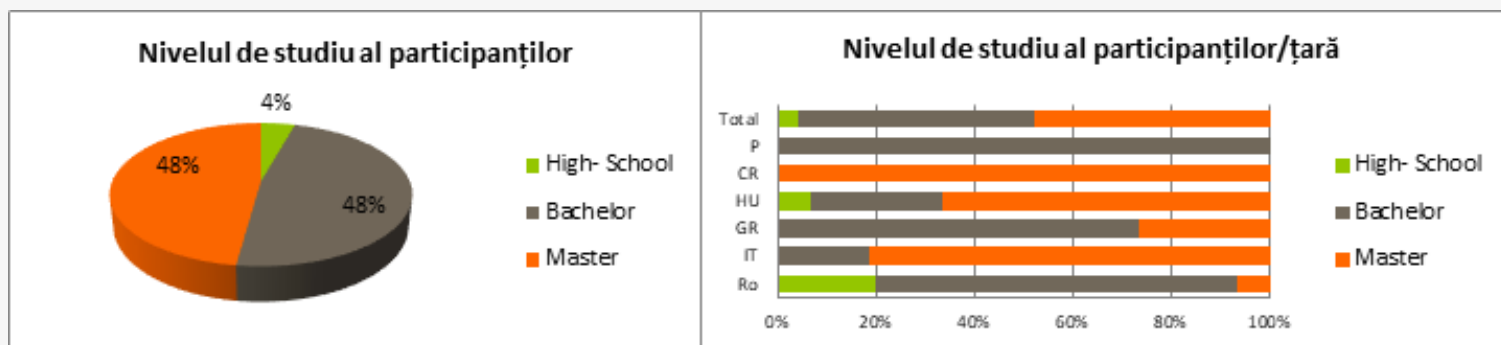
Eșantionul este dominat de femei. După cum se vede pe figura de mai jos puțin peste o pătrime din respondenți sunt bărbați. Dacă analizăm datele la nivel de țară, observăm că contrar rezultatelor generale, în Ungaria respondenții sunt predominant bărbați.



Vârsta medie a subiecților este de 34.52 de ani, ceea ce înseamnă că avem un grup tânăr cu experiență de muncă relevantă care poate fi analizată în viitor.



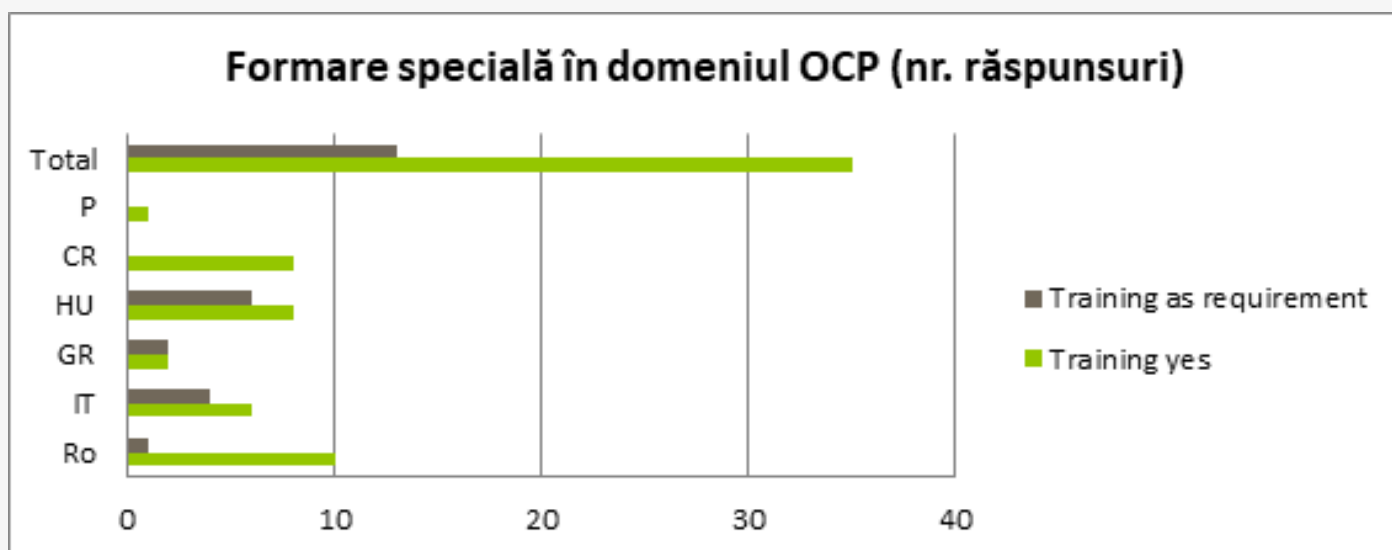
În următoarele am constatat că aproape toți respondenții dețin o diplomă de licență și aproape jumătate din eșantion au și un master. Aceste rezultate coincid cu rezultatele cercetării secundare. Analiza mai aprofundată a scos în evidență că în Ungaria și România orientarea și consilierea se face și de către persoane cu diplomă de bacalaureat.



II.2.2. FORMARE PROFESIONALĂ

Formarea profesională a lucrătorilor de tineret care lucrează în domeniul orientării și consilierii profesionale este un interes major al acestui proiect, în următoarele vom prezenta informații detaliate despre educația respondenților.

În ceea ce privește participarea la cursuri de formare specializate sau formare profesională în domeniul orientării și consilierii profesionale 38.5% din respondenți spun că au participat la cursuri de formare profesională după terminarea studiilor. Dintre acestea 14.13% (13) dintre respondenți au participat la acest curs fiindcă era obligatoriu pentru deținerea postului. Aceste rezultate sunt în linie cu cercetarea secundară, formarea profesională în acest domeniu are un nivel redus de personalizare și există lipsuri de formare de bază pentru începători.

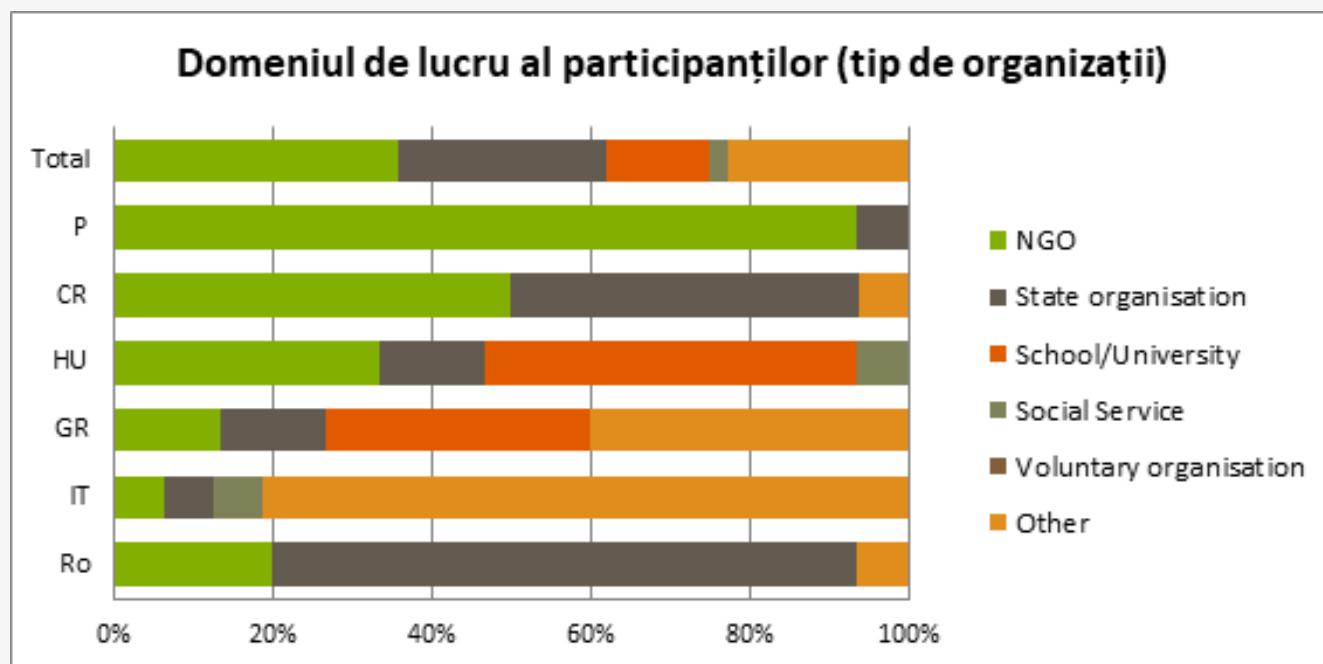


Conform informațiilor furnizate de participanți la cercetare cursul a conținut subiecte de bază în domeniul orientării și consilierii profesionale cum ar fi metode și tehnici de orientare, evaluarea abilităților, legislație sau angajarea asistată; subiecte conexe cum ar fi relaționarea, managementul serviciilor și metode de consiliere.

Informațiile legate de durata formării profesionale au scos la iveală că există și sesiuni de formare de 4 ore (workshop-uri) până la 250 sau 750 de ore și formări cu durata între 2-3 ani.

II.2.3. EXPERIENȚA PROFESIONALĂ ȘI PROFILUL RESPONDENȚILOR

După cum se vede pe figura de mai jos lucrătorii de tineret care lucrează în domeniul orientării și consilierii profesionale sunt angajate de către ONG-uri (35.87%). Unul din patru lucrători de tineret lucrează pentru instituții de stat (26.9%), ponderea lor este similar în cazul altor tipuri de organizații cum ar fi cooperativele (22.83%). Un număr mare de lucrători de tineret din Ungaria și Grecia lucrează la școli sau la alte instituții educaționale. O mare majoritate a respondenților este angajat cu normă întreagă (83.7%).

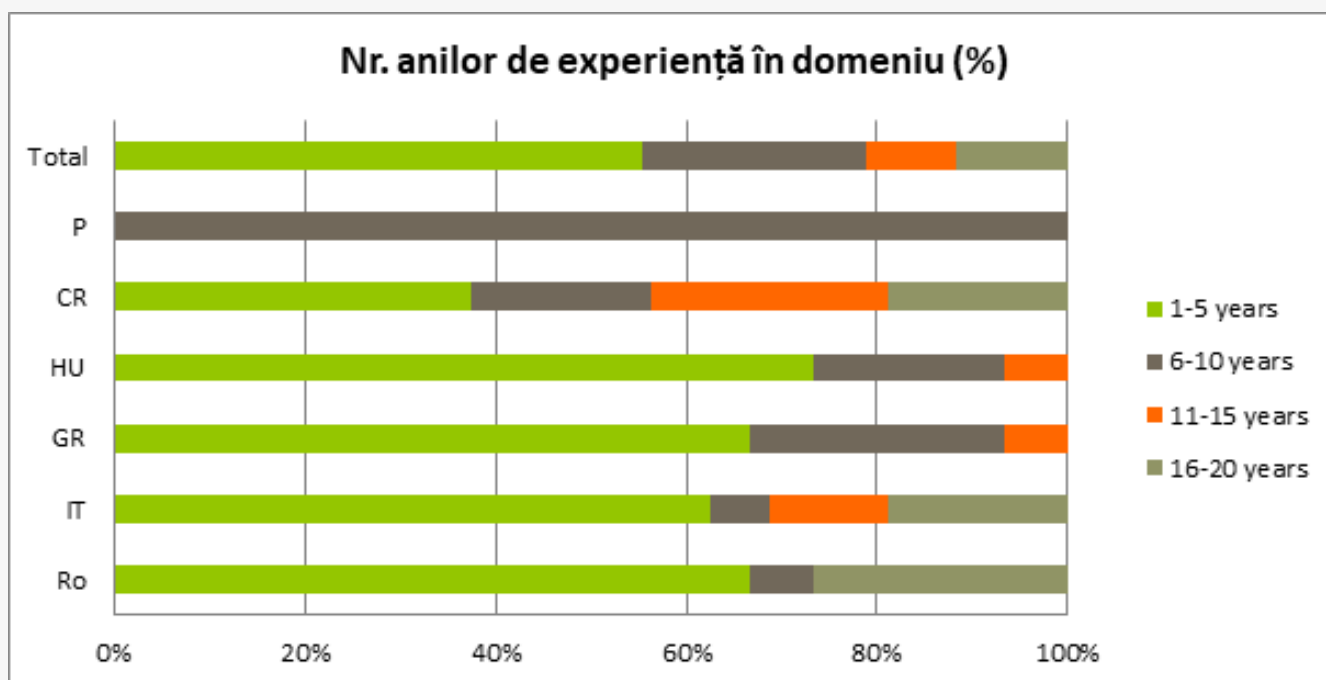


În plus față de poziția deținută, respondenții au și alte roluri profesionale asociate cu domeniul orientării și consilierii profesionale (ca de exemplu consilier de carieră, consultant educațional), profesioniști în domeniul științelor sociale (lucrători sociali, educatori, profesori, psihologi), coordonatori (manageri, directori, coordonator proiect, CEO) și în multe alte domenii de activitate (Ex. marketing și vânzări).

Procentul de respondenți care au experiență profesională este de numai 17.39%. 21.74% dintre respondenți nu dețin experiență profesională relevantă. Majoritatea (60.87%) respondenților a acumulat pe parcurs experiență în domeniile conexe, cum ar fi educația, organizații de tineret, programe pentru tineret, formarea tinerilor, experiență în administrație, etc.



Experiența de lucru a respondenților și timpul petrecut în poziția deținută sunt strâns legate de vârsta respondenților. Mai mult de jumătate din eșantion (55.29%) lucrează în domeniul orientării și consilierii profesionale de mai puțin de 5 ani. Mai puțin de o pătrime (23.33%) din ei au experiență între 5-10 ani. Lucrătorii de tineret cu o experiență semnificativă au participat din Croația, Italia și România.



II.2.4. DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ A CONSILIERILOR

Analiza răspunsurilor referitor la cunoștințele indispensabile muncii lucrătorilor de tineret a arătat că acele cunoștințe pe care ei le folosesc în procesul de orientare și consiliere cel mai des sunt: informații despre mediul economic, piața de muncă (legislație, suport, oportunități), acesta subliniază natura multidimensională a muncii lor. Lucrătorii de tineret trebuie să fie în stare să identifice tendințele de pe piața de muncă și cerințele acestuia; trebuie să fie în stare să ofere orientare legală celor fără loc de muncă dar și angajatorilor. Trebuie să fie capabili să ofere orientare profesională și inclusiv să evalueze abilitățile tânărului, să-i descopere motivația și nevoile (nevoi de formare suport, etc.)

Majoritatea lucrătorilor de tineret caută informații pe cont propriu pe site-uri, pe pagini web și alte forme de media despre piața de muncă, modificări legislative sau oportunități de muncă. Ei se folosesc de asemenea de relațiile personale și rețele pentru a aduna informații despre noi oportunități. Experiența colegilor mai în vârstă este de asemenea o sursă importantă de informații și cunoștințe despre tineri.

Pe baza răspunsurilor primite putem afirma că nici o țară parteneră nu dispune de o sursă formală de informații pentru lucrătorii de tineret. Un grup mic de practicanți în domeniul orientării și consilierii profesionale au participat la cursuri de formare profesională și se folosesc de resursele personale pentru a găsi informațiile și cunoștințele de care au nevoie pentru munca lor. Acest aspect al dezvoltării profesionale confirmă rezultatele cercetării secundare care arată că nivelul recunoașterii profesionale a serviciilor de orientare și consiliere pentru tineret este redusă comparativ cu alte ocupații.

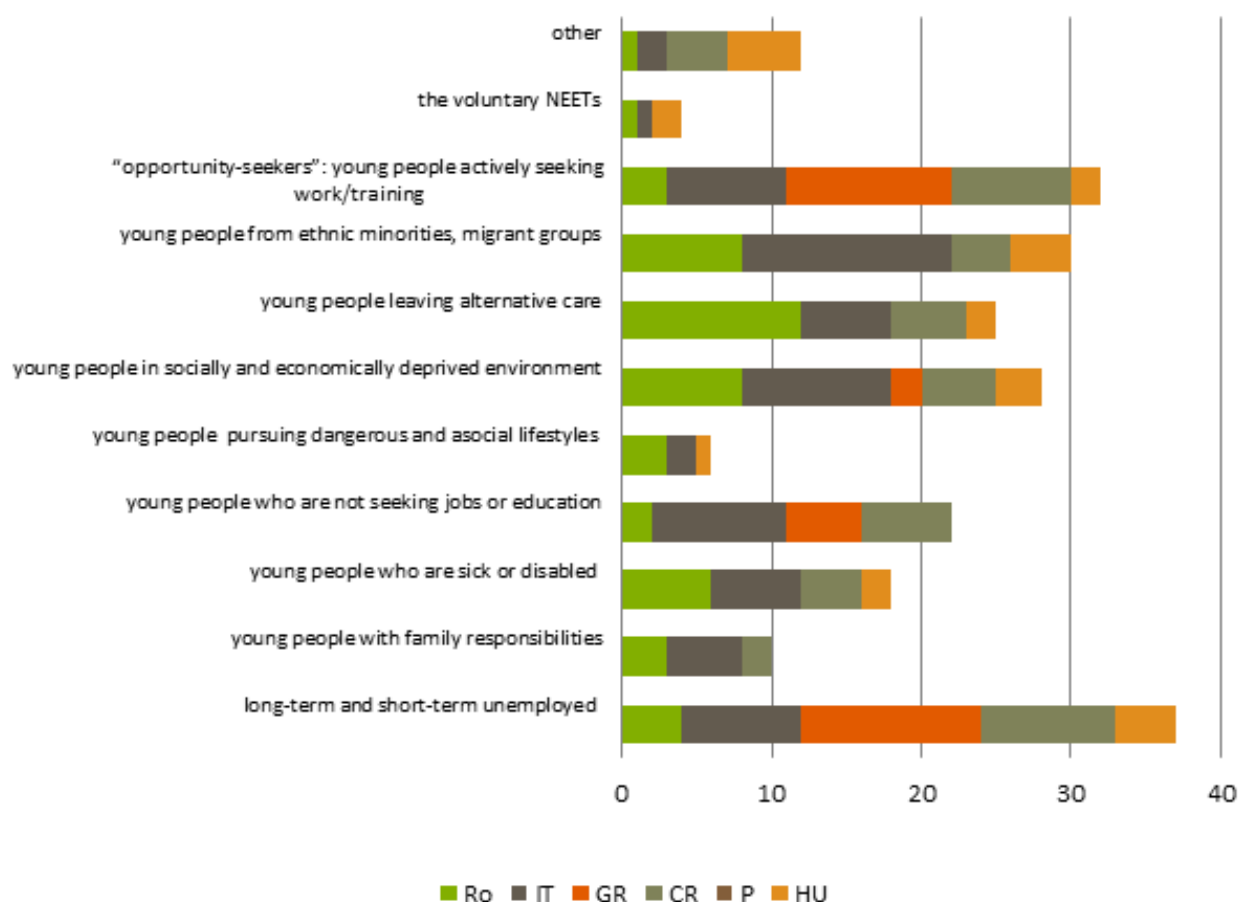
II.2.5. GRUPUL ȚINTĂ A SERVICIILOR DE ORIENTARE ȘI CONSILIERE PROFESIONALĂ

Beneficiarii orientării și consilierii profesionale au fost definite conform raportului NEET2012.Eurofund, în care sunt prezentate 11 categorii de tineri fără ocupație bazate pe diferite caracteristici personale și socio-economice. Conform rezultatelor, lucrătorii de tineret lucrează cu tineri din medii, trecut și motivații diferite. În medie un lucrător de tineret lucrează cu 3 sau 4 categorii de tineri.

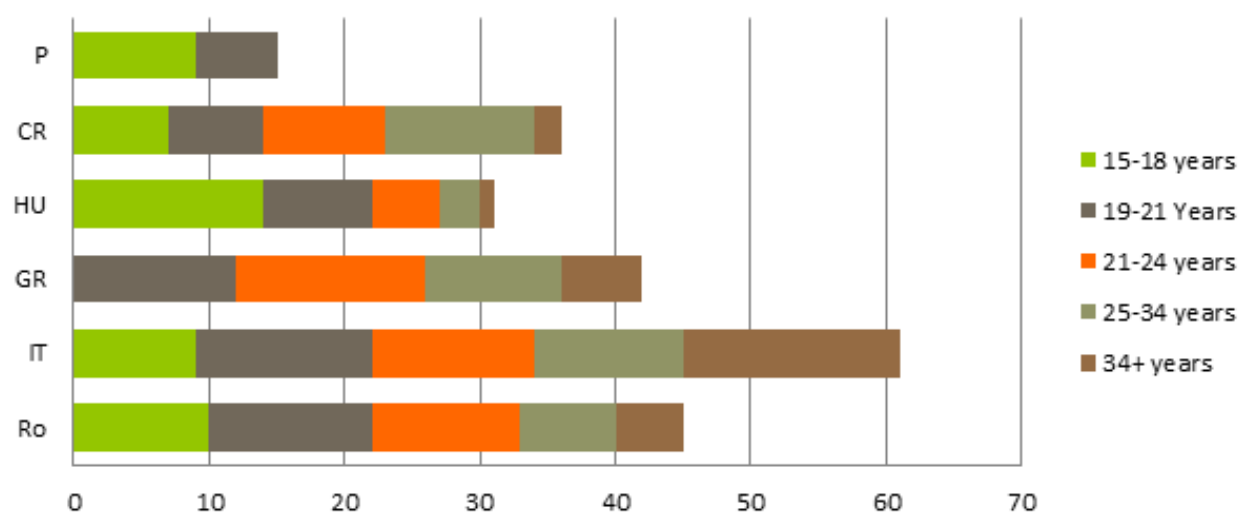
După cum este prezentat și mai jos beneficiarii principali ai serviciilor de orientare și consiliere profesională sunt tinerii fără ocupație pe termen lung/scurt (40.02%). Al doilea cei mai numerosi grup de tineri care primește ajutor sunt "căutătorii de oportunitate": tineri care caută în mod activ posibilități de formare sau de muncă (34%). O pondere la fel de mare au minoritățile etnice / migranți (32.6%) și tinerii marginalizați cu probleme sociale și financiare (30.4%). Tinerii care părăsesc sistemul instituționalizat de protecție a copilului reprezintă 27.2% din beneficiari.

În mod similar cu caracteristicile tinerilor, respondenții interviurilor au spus că lucrează cu diferite categorii de vârstă. Aproape 2/3 dintre respondenți lucrează cu tineri între 19-21 ani, 53.6% cu tineri între 15-18 și 55.43% lucrează cu beneficiari între 21-24 ani. O proporție semnificativă de lucrători de tineret lucrează cu tineri adulți între 25-34 ani (45.65%) și grupuri peste vârsta de 34 ani (32.61%).

Beneficiarii serviciilor de orientare și consiliere profesională (categorii de tineri) - nr. răspunsuri



Vârsta tinerilor (nr. răspunsuri)



II.3. PROBLEME ȘI NECESITĂȚILE DE FORMARE RELEVANTE IDENTIFICATE

În secțiunea următoare vom prezenta dificultățile pe care le întâmpină cel mai des lucrătorii de tineret în timp ce lucrează în domeniul orientării și consilierii profesionale.

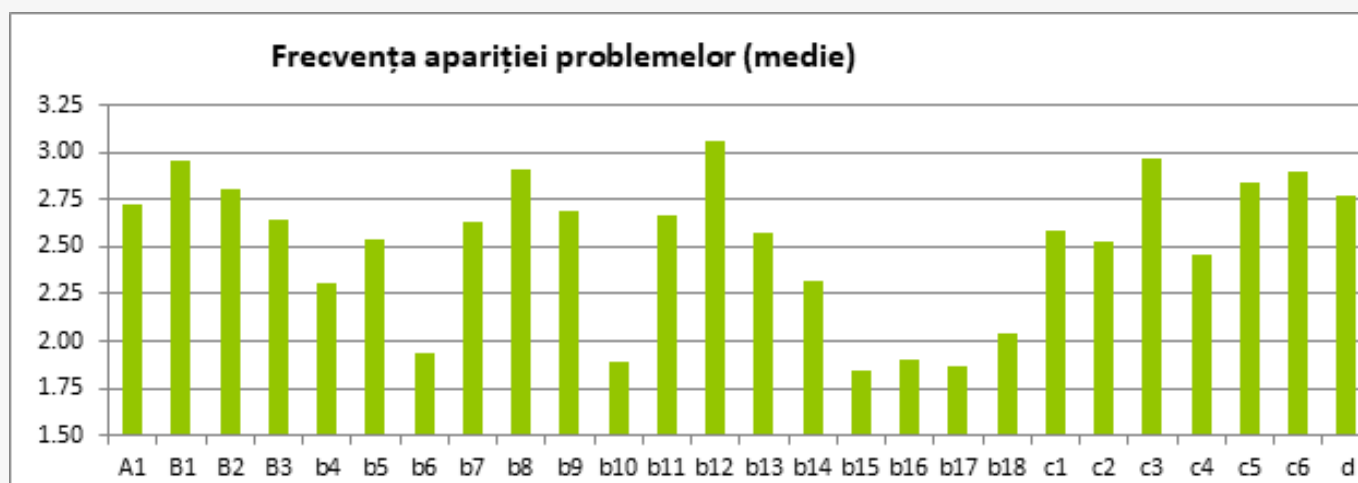
Respondenții au primit o listă cu activitățile și aspectele practicii/serviciilor de orientare și consiliere profesională și au fost rugați să indice frecvența apariției acestor dificultăți în timpul activității zilnice. Întrebarea era de tip scală Likert de la 1-4 unde 1 este niciodată și 4 înseamnă foarte des. În același timp respondenții au fost rugați să-și exprime nevoile/dorința de formare pentru a îmbunătăți anumite aspecte ale activității lor cu tinerii. Dificultățile au fost prezentate în trei categorii, fiecare reprezentând activități manageriale, profesionale și activități conexe.

Următoarele activități au fost trecute pe listă:

A	1. Păstrarea, documentarea și înregistrarea datelor și statisticilor despre activități de sprijinirea tineretului
B	1. Identificarea tinerilor care au nevoie de orientare și consiliere vocațională
	2. Dezvoltarea parteneriatelor și adoptarea unei metodologii holistice a muncii cu tineretul
	3. Aplicarea principiilor sensibilității interculturale (înțelegerea contextului social, familial, cultural și subcultural al tânărului)
	4. Munca în echipă, managementul dinamicii de grup
	5. Identificarea problemelor și nevoilor tinerilor care au nevoie de orientare și consiliere profesională
	6. Evaluarea abilităților și competențelor tinerilor (inclusiv recunoașterea experienței non-formale, etc.)
	7. Colaborare cu tinerii pentru stabilirea obiectivelor educaționale, de formare și țeluri personale cu privire la carieră
	8. Identificarea și alegerea tehnicilor adecvate pentru abordarea tinerilor (grupurilor) Țelurilor, nevoilor, stării psihice etc.
	9. Furnizarea informațiilor despre oportunitățile educaționale pentru tineri (deținerea informațiilor pertinente despre sistemul educațional, furnizori de educație și formare profesională, etc.)
	10. Furnizarea de informații despre piața de muncă (responsabilități/obligațiile angajaților/angajatorului, posibilități de suport financiar etc.)
	11. Încurajarea și sprijinirea tinerilor și cultivarea auto-inițiativei pentru ca ei să-și găsească drumul spre angajare
	12. Identificarea și înțelegerea personalității tinerilor și atitudinea lor față de carieră; Dezvoltarea încrederii în sine, schimbarea atitudinii față de muncă și responsabilități, etc.

	13. Colaborarea cu părinții tinerilor (ca părți integrate în orientarea și consilierea profesională)
	14. Utilizarea diferitelor instrumente pentru identificarea aspirațiilor și abilităților profesionale a tinerilor și găsirea ocupației potrivite
	15. Ajutor și asistență în pregătire pentru procesul de angajare (CV, redactare scrisori de motivație)*
	16. Ajutor și asistență în procesul de angajare (depunerea CV-ului, participarea la interviul de angajare, prima zi la locul de muncă)
	17. Ajutor și monitorizare la locul de muncă și colaborare cu mediul de lucru (colegi, lider de grup, superiori etc.)
	18. Aplicarea legislației și depășirea problemelor din legislație
C	1. Folosirea abordărilor și instrumentelor diferențiate în munca cu tinerii (e.x. mentorat, consiliere, coaching, supervizare ...) în afara chestiunilor de dezvoltare profesională
	2. Inițierea și implementarea programelor interesante și captivante pentru tineri (cum ar fi evenimente, workshop-uri și alte tipuri de activități) care contribuie la dezvoltarea încrederii în sine, conștiință de sine, talente ascunse, deprinderi sociale care în final contribuie la dezvoltarea abilităților profesionale și tânărul devine capabil să se angajeze
	3. Oferirea de suport emoțional în situații de viață dificile (probleme care n-au legătură cu profesia)
	4. Tratarea cu respect a problemelor și incertitudinilor exprimate de tineri, tact, sensibilitate și păstrarea distanței, profesionalism
	5. Dezvoltarea rețelor și cooperare cu școli și comunități locale și organizarea activităților de suport pentru beneficiarii de către serviciile sociale și de sănătate.
	6. Dezvoltarea rețelor și furnizarea de informații de încredere asupra riscurilor posibile și despre locuri unde pot cere ajutor și suport în organizarea inițiativelor pentru tineret
D	1. Participarea la formări de dezvoltare a cunoștințelor profesionale în domeniul orientării și consilierii profesionale a tineretului

Graficul de mai jos ilustrează media răspunsurilor referitoare la frecvența apariției problemelor/dificultăților în domeniul orientării și consilierii profesionale. (rezultatele specifice fiecărei țări sunt incluse în anexă).

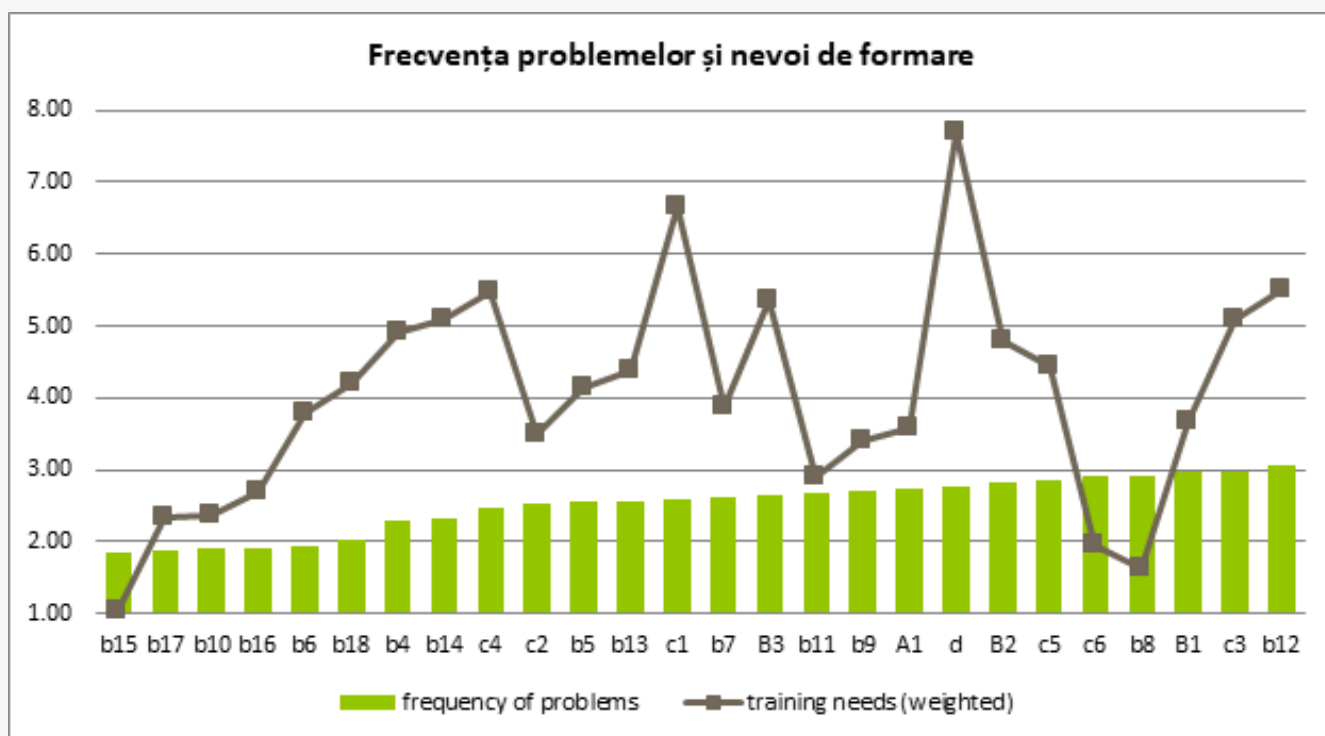


După cum se vede respondenții noștri au întâmpinat dificultăți în munca de orientare și consiliere profesională. Cel mai redus număr de probleme au existat în cazul dezvoltării carierei: asistență în procesul de aplicare pentru un loc de muncă (CV, scrisori de motivație) (articol b15 – scor mediu 1.84), monitorizare și asistență la locul de muncă (articol b17- scor mediu 1.87) sau furnizarea de informații despre piața de muncă (idem b10 – scor mediu 1.89).

Topul celor mai frecvente probleme:

Scor mediu		Activitate
3.06	b12	Identificarea și înțelegerea personalității tinerilor și atitudinea lor față de carieră; Dezvoltarea încrederii în sine schimbarea atitudinii față de muncă și responsabilități, etc..
2.96	c3	Oferirea de suport emoțional în situații de viață dificile (probleme care n-au legătură cu profesia)
2.96	b1	Identificarea tinerilor care au nevoie de orientare și consiliere profesională
2.91	b8	Identificarea și alegerea tehnicilor adecvate pentru abordarea tinerilor (grupurilor) Țelurilor, nevoilor, stării psihice etc.
2.90	c6	Dezvoltarea rețelelor și furnizarea de informații de încredere asupra riscurilor posibile și despre locuri unde pot cere ajutor și suport în organizarea inițiativelor pentru tineret
2.85	c5	Dezvoltarea rețelelor și cooperare cu școli și comunități locale și organizarea activităților de suport pentru beneficiarii de către serviciile sociale și de sănătate.
2.81	b2	Dezvoltarea parteneriatelor și adoptarea unei metodologii holistice a munci cu tineretul
2.77	d	Participarea la formări de dezvoltare a cunoștințelor profesionale în domeniul orientării și consilierii profesionale a tineretului
2.72	a1	Păstrarea, documentarea și înregistrarea datelor și statisticilor despre activități de sprijinirea tineretului
2.70	b9	Furnizarea informațiilor despre oportunitățile educaționale pentru tineri (deținerea informațiilor pertinente despre sistemul educațional, furnizori de educație și formare profesională, etc.)
2.67	b11	Încurajarea și sprijinirea tinerilor și cultivarea auto-inițiativei pentru ca ei să-și găsească drumul spre angajare

Nevoile de formare a respondenților (exprimat procentual în răspunsurile pozitive ale lucrătorilor de tineret) diferă de problemele și dificultățile lor întâmpinate la locul de muncă. Cel mai frecvent menționat subiect de formare este în mod surprinzător Evaluarea abilităților, competențelor tinerilor (inclusiv recunoașterea experienței non-formale, etc.) (B6 - 27.46%) și aplicarea legislației (b18 - 20.97%) care au apărut printre domeniile care prezintă mai puține probleme. Însă aspectele marcate problematice cum ar fi dezvoltarea rețelelor și furnizarea informațiilor despre riscuri la care se expun tinerii (c6) sau Identificarea și alegerea tehnicilor adecvate pentru abordarea tinerilor (grupurilor) Țelurilor, nevoilor, stării psihice etc. (b8) par subiecte mai puțin interesante din perspectiva lucrătorilor de tineret.



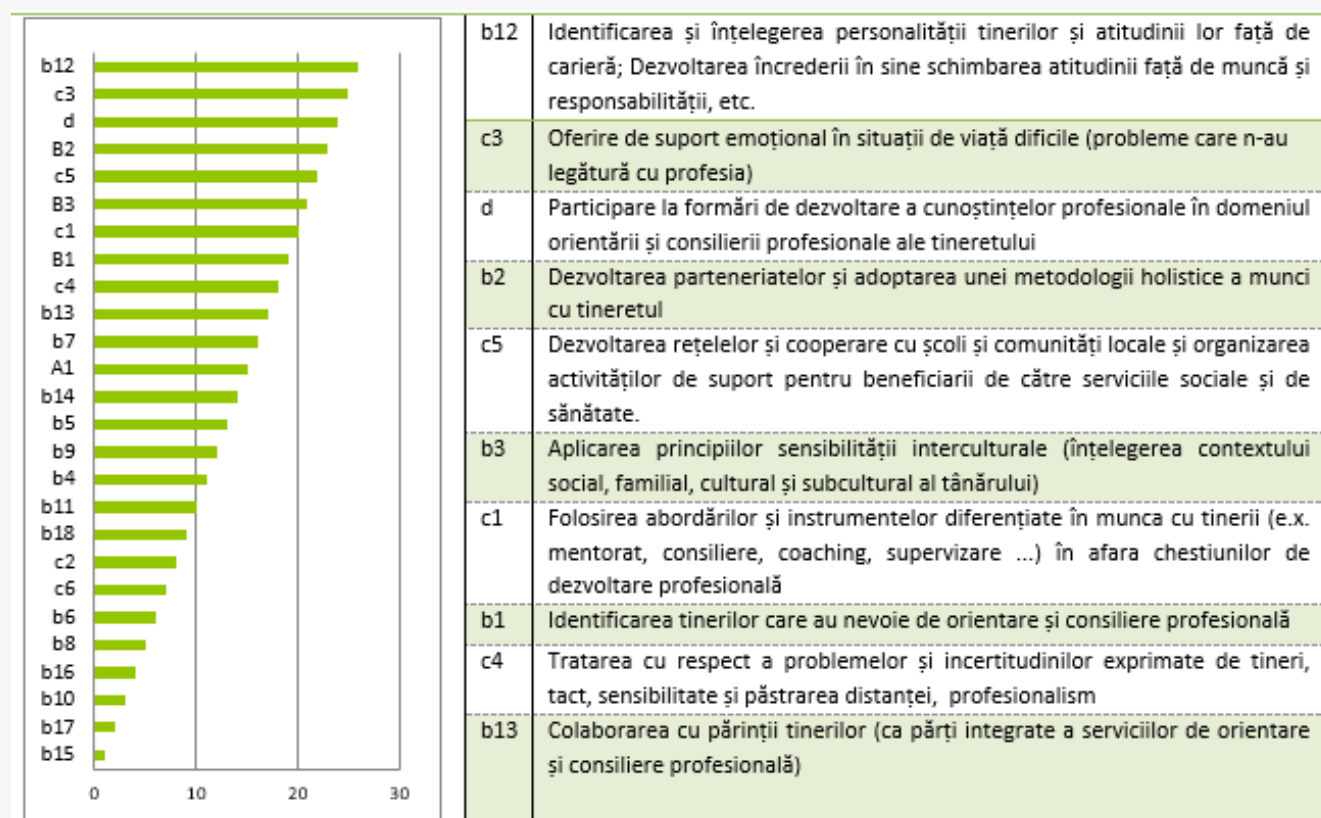
După analiza specifică fiecărei țări am constatat că există divergențe semnificative în caracterul obligatoriu al formării profesionale necesare. Această situație poate fi explicată prin contextele diferite în care se furnizează serviciile de orientare și consiliere profesională care este de asemenea influențată de categoriile de tineri cu care lucrează lucrătorii de tineret. Însă dacă luăm în considerare scopul proiectului nu vom intra în detalii ci vom prezenta cele 10 aspecte/domenii care ar fi subiecte interesante în cadrul unei formări profesionale ale lucrătorilor de tineret.

NEVOILE DE FORMARE A RESPONDENȚILOR:

% rata răspunsurilor		Activitate
38.46	b9	Furnizarea informațiilor despre oportunitățile educaționale pentru tineri (deținerea informațiilor pertinente despre sistemul educațional, furnizori de educație și formare profesională, etc.)
33.33	b13	Colaborarea cu părinții tinerilor (ca părți integrate în orientarea și consilierea profesională)
27.59	b7	Colaborare cu tinerii pentru stabilirea obiectivelor educaționale, de formare și țeluri personale cu privire la carieră
27.42	b6	Evaluarea abilităților competențelor a tinerilor (inclusiv recunoașterea experienței informale, etc.)
26.83	d	Participarea la formări de dezvoltare a cunoștințelor profesionale în domeniul orientării și consilierii profesionale ale tineretului
25.49	b12	Identificarea și înțelegerea personalității tinerilor și atitudinea lor față de carieră; Dezvoltarea încrederii în sine schimbarea atitudinii față de muncă și responsabilități, etc.
25.40	b16	Ajutor și asistență în procesul de angajare (depunerea CV-ului, participarea la interviul de angajare, prima zi la locul de muncă)
24.59	c2	Inițierea și implementarea programelor interesante și captivante pentru tineri (cum ar fi evenimente, workshop-uri și alte tipuri de activități) care contribuie la dezvoltarea încrederii în sine, conștiință de sine, talente ascunse, deprinderi sociale care în final contribuie la dezvoltarea abilităților profesionale și tânărul devine capabil să se angajeze
24.00	c6	Dezvoltarea rețelelor și furnizarea de informații de încredere asupra riscurilor posibile și despre locuri unde pot cere ajutor și suport în organizarea inițiativelor pentru tineret
22.22	c3	Oferire de suport emoțional în situații de viață dificile (probleme care n-au legătură cu profesia)
21.82	c4	Tratarea cu respect a problemelor și incertitudinilor exprimate de tineri, tact, sensibilitate și păstrarea distanței, profesionalism

În partea precedentă am prezentat temele apreciate de formare ca surse de probleme în practică și ca punct de plecare în elaborarea și planificarea unor cursuri de formare. Însă multe dintre aceste subiecte au fost specificate de respondenți ca surse de probleme, prim urmare propunem o clasificare combinată prezentând rezultatele agregate ale fiecărui articol. Pe baza acestor noi rezultate recomandăm ca următoarele teme și domenii să fie incluse în dezvoltarea materialului de formare:

TEMATICI PROPUSE PENTRU DEZVOLTAREA MATERIALELOR DE FORMARE



II.4. ABILITĂȚI ȘI COMPETENȚE IMPORTANTE ÎN DOMENIUL ORIENTĂRII ȘI CONSILIERII PROFESIONALE

După identificarea celor mai frecvente probleme ale lucrătorilor de tineret care lucrează în domeniul orientării și consilierii profesionale, luând în considerare preferințele respondenților cu privire la forma organizatorică a cursului de perfecționare, în această secțiune vom discuta despre cele mai importante abilități și competențe de care au nevoie lucrătorii de tineret.

În partea a doua a interviului participanții au fost rugați să evalueze importanța unui set definit de competențe. Aceste competențe au fost definite de consorțiul de proiect pe baza cercetării secundare. Respondenții au răspuns la o întrebare de tip scală Likert de la 1 la 4 unde 1 înseamnă deloc important și 4 înseamnă foarte important. În același timp respondenții aveau posibilitatea de a-și exprima intenția de participare la un curs care este menit să dezvolte o competență specifică. Abilitățile și competențele înșirate acoperă arii din viața particulară dar și profesională:

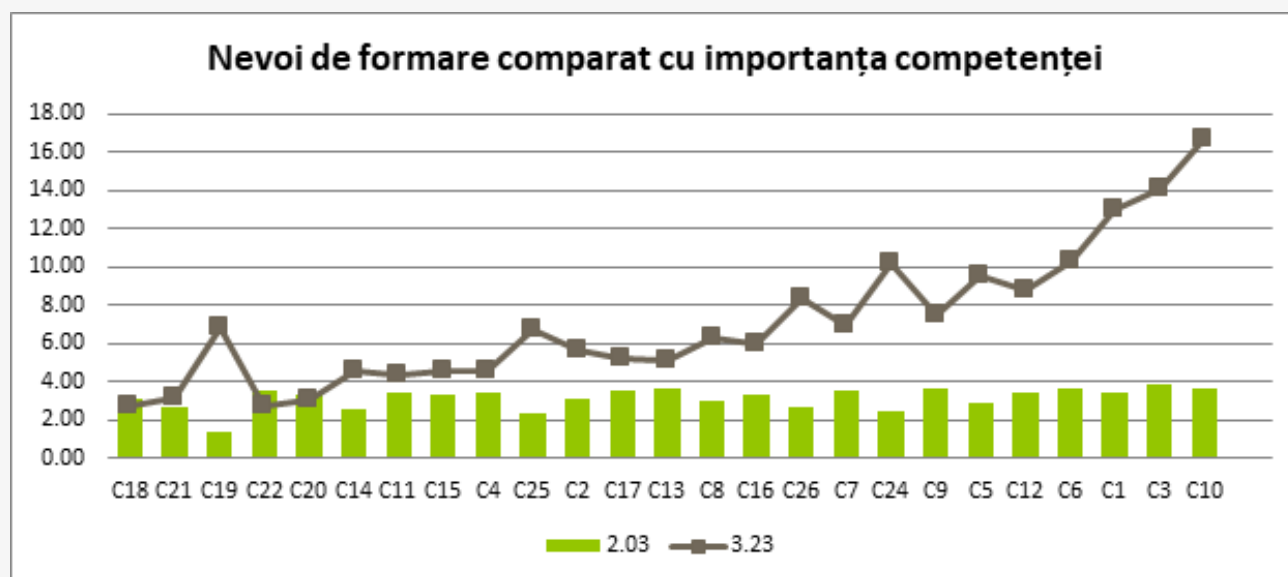
-	C1 - Analiza și soluționarea problemelor
-	C2 - Cunoștințe digitale (Cunoștințe IT)
-	C3 - Comunicare (abilități de socializare)
-	C4 - Comunicare verbală, abilitate de auto-exprimare
-	C5 - Abilități de prezentare
-	C6 - Abilități interpersonale
-	C7 - Bune abilități de relaționare cu tinerii
-	C8 - Orientare spre nevoile clientului
-	C9 - Empatie
-	C10 - Motivarea oamenilor
-	C11 - Organizarea și planificarea muncii
-	C12 - Dezvoltarea personalității
-	C13 - Gândire flexibilă (adaptare flexibilitate, improvizație)
-	C14 - Aventurism (încleinație de încerca lucruri noi)
-	C15 - Luarea deciziilor
-	C16 - Independență
-	C17 - Lucru în echipă
-	C18 - Creativitate
-	C19 - Sport, înclinații artistice, etc.
-	C20 - Calități de lider
-	C21 - Exprimare scrisă
-	C22 - Răbdare, toleranță și flexibilitate
-	C23 - Cunoștințe de matematică
-	C24 - Negociere
-	C25 - Perseverență
-	C26 - Cunoașterea unei limbi străine în special dacă lucrați cu un grup etnic/migranți

După cum se vede pe figura de mai jos, toate competențele și abilitățile au primit aprecieri ca fiind importante în munca lucrătorilor de tineret. Abilitățile mai puțin importante au fost abilitățile legate de sport și arte (1.38) și cunoștințele matematice (2.03). Pe de altă parte respondenții au fost de părere că, comunicarea - 3.91; empatia - 3.71; motivarea oamenilor - 3.68; flexibilitatea în gândire (adaptare, flexibilitate, improvizație) - 3.65; abilitățile interpersonale - 3.64; răbdarea și toleranța - 3.60; bunele abilități de relaționare cu tinerii - 3.56; munca în echipă - 3.53; dezvoltarea personalității - 3.50; analiza și soluționare problemelor - 3.48 sunt cele mai importante pentru succesul în munca cu tineretul.



Opinia respondenților despre nevoile de formare proprii ne arată că modul lor de apreciere a importanței competențelor este foarte diferită. În special în cazul competențelor legate de sport și artă (C19), competențe lingvistice relevante în special dacă lucrezi cu minorități etnice/migranți (C26) și negociere (C24).

Este important să menționăm diferențele între rezultatele țărilor, care trebuie luate în considerare înainte de a trage concluziile finale din datele agregate.

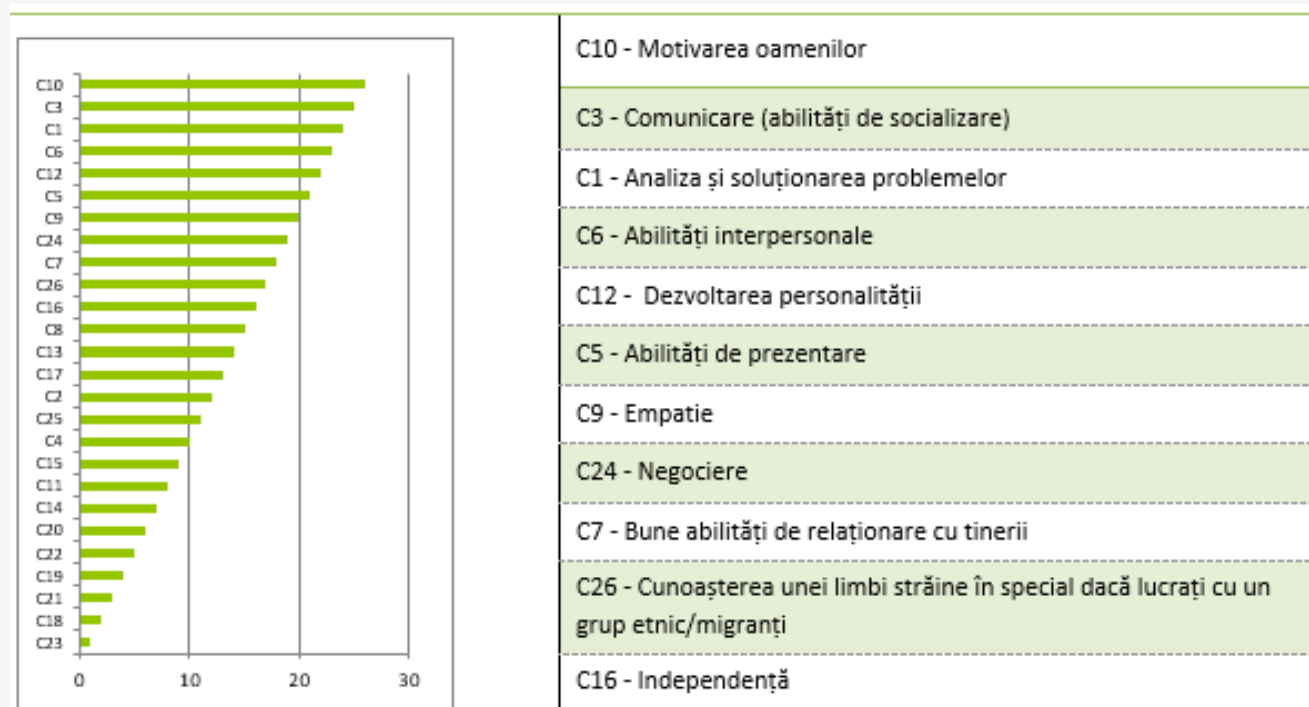


Pe baza rezultatelor cele mai importante tematici/domenii de formare sunt:

% rata răspunsurilor		Competențe și abilități
16.67% -	C10	Motivarea oamenilor
14.10%-	C3	Comunicare (abilități de socializare)
13.04%	C1	Analiza și soluționarea problemelor
10.29%	C6	Abilități interpersonale
10.17%	C24	Negociere
9.52%	C5	Abilități de prezentare
8.82%	C12	Dezvoltarea personalității
8.33%	C26	Cunoașterea unei limbi străine în special dacă lucrați cu un grup etnic/migranți
7.46%	C9	Empatie
6.94%	C7	Bune abilități de relaționare cu tinerii

Aplicând formula de calcul prezentat în secțiunile de mai sus pentru a scoate în evidență competențele și abilitățile din perspectiva duală de importanță și nevoie de formare, am multiplicat valorile în topul următor. Pe baza acestor rezultate recomandăm ca următoarele abilități și competențe să fie la baza dezvoltării materialului de curs de formare profesională:

Recomandări tematici de formare:

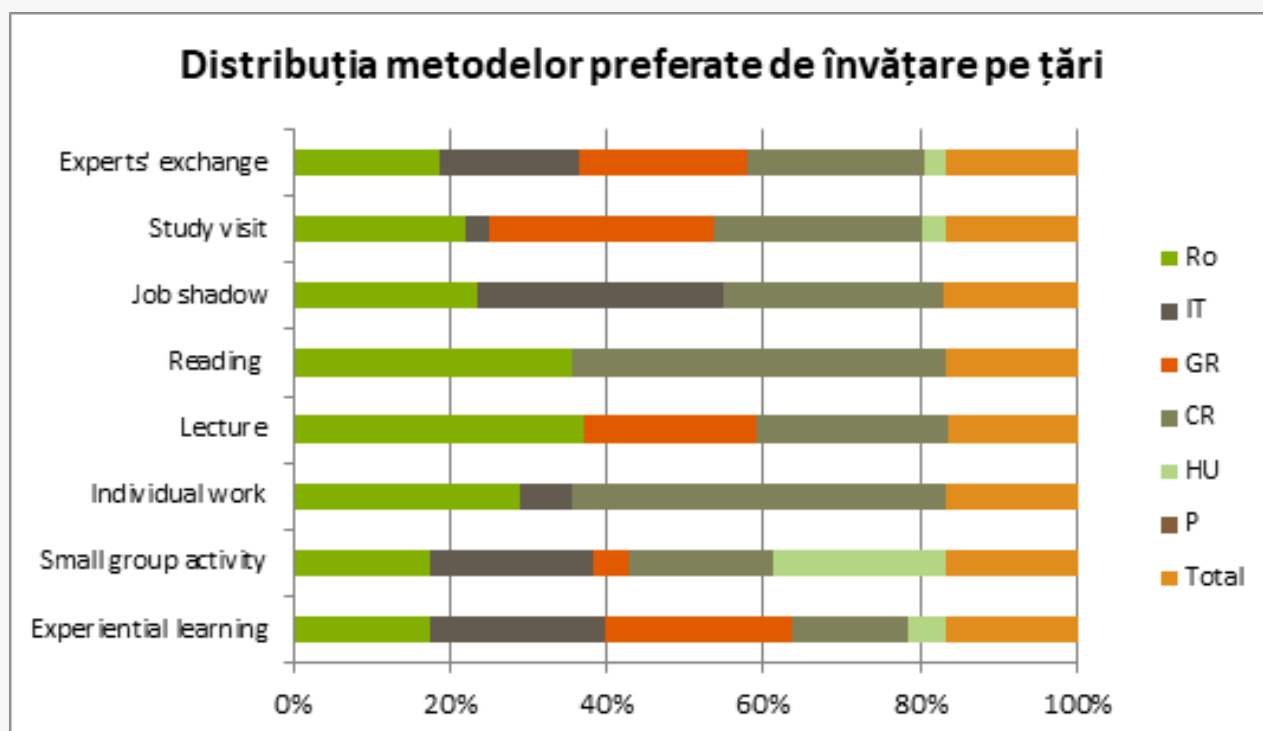


II.5. RECOMANDĂRI CU PRIVIRE LA DEZVOLTAREA CURSULUI DE FORMARE

Dezvoltarea cursului de formare, metodologia și alocarea timpului sunt aspecte foarte importante. Un program de formare reușit înseamnă că participantul este mulțumit de faptul că a petrecut timpul la curs și că acesta a contribuit la dezvoltarea lui personală. Astfel cercetarea a fost extinsă și am oferit posibilitatea respondenților de a-și exprima preferințele organizatorice pentru formare.

Conform rezultatelor, majoritatea respondenților preferă învățarea practică bazată pe experiențe (58% din respondenți) sau învățarea în grupuri mici (42.39%). Schimbul de experiență cu experții (34.78%), vizite de studiu (29.35%) stagii de practică (28.26%) au fost de asemenea menționate care dă posibilitatea ca lucrătorii de tineret să-și îmbunătățească cunoștințele. Este contraindicat să dezvoltăm un program de formare bazat pe muncă individuală (13.04%), citire (18.48%) sau lecții. Respondenții au menționat că ar prefera să participe la cursuri online (în special cei din Croația și Ungaria).

În ceea ce privește durata cursului de formare participanții au avut o varietate de opinii. Majoritatea italienilor ar prefera un curs de 4-8 ore pe săptămână. Grecii și ungurii ar prefera un curs de 2 zile – o săptămână cu câte 4-5 ore; croații au ales opțiunile de 2-3 sau 4-5 zile de curs, în timp ce Portugalia preferă 4 ore de curs pe săptămână. Românii ar participa la un curs de 6 ore odată pe săptămână.



Concluzia este că cea mai populară metodă de formare este învățarea participativă bazată pe învățare prin experiență, în grup cu durata de 2 zile/săptămână și 4-5 ore pe zi.

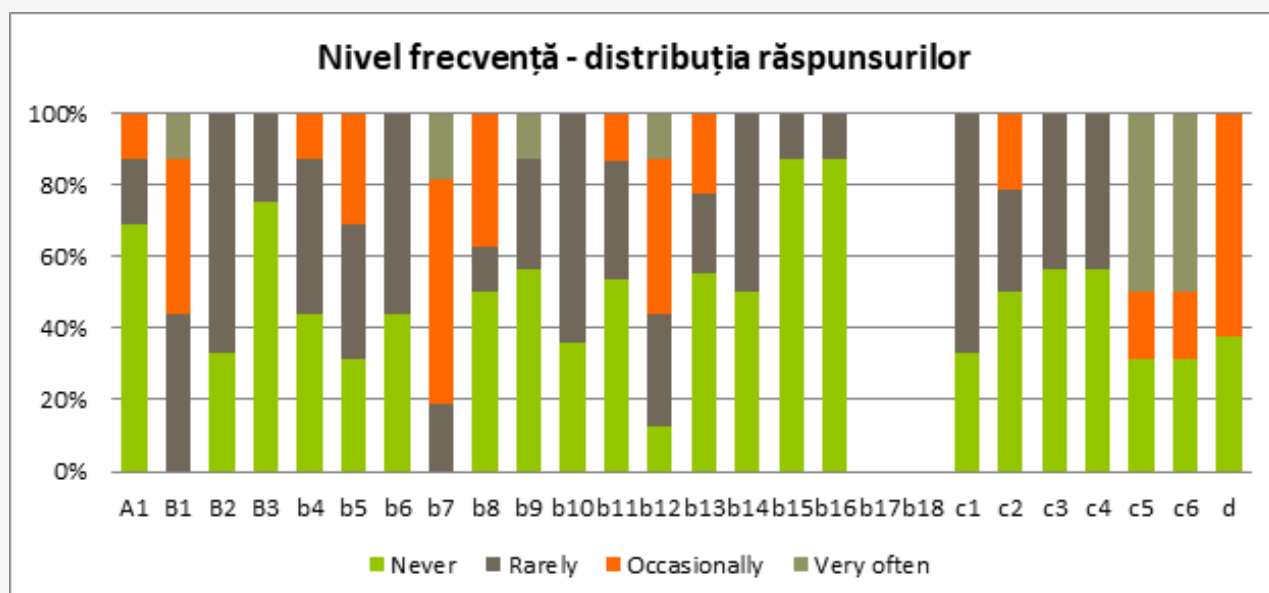
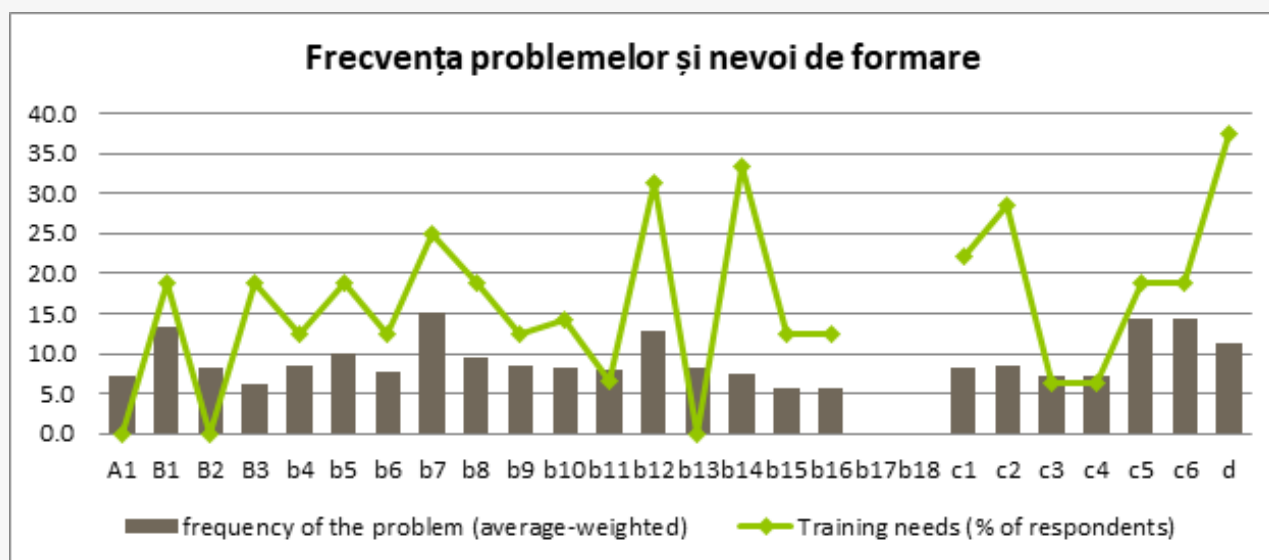
PARTEA III

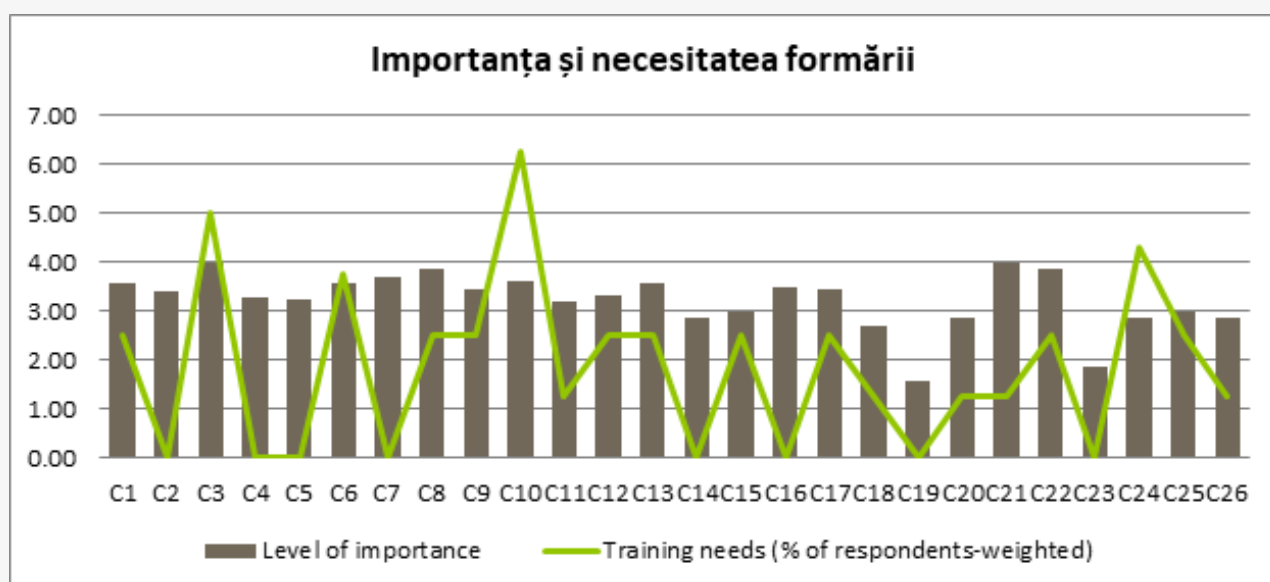
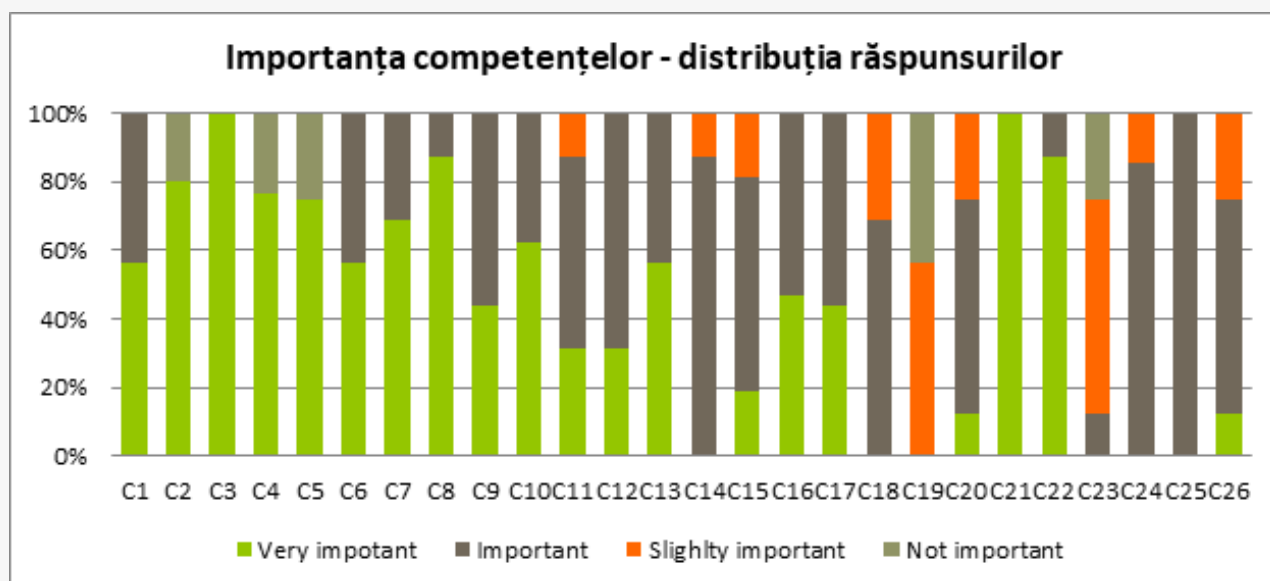
ANEXĂ



III.1. RAPORT PE ȚARĂ: CROAȚIA

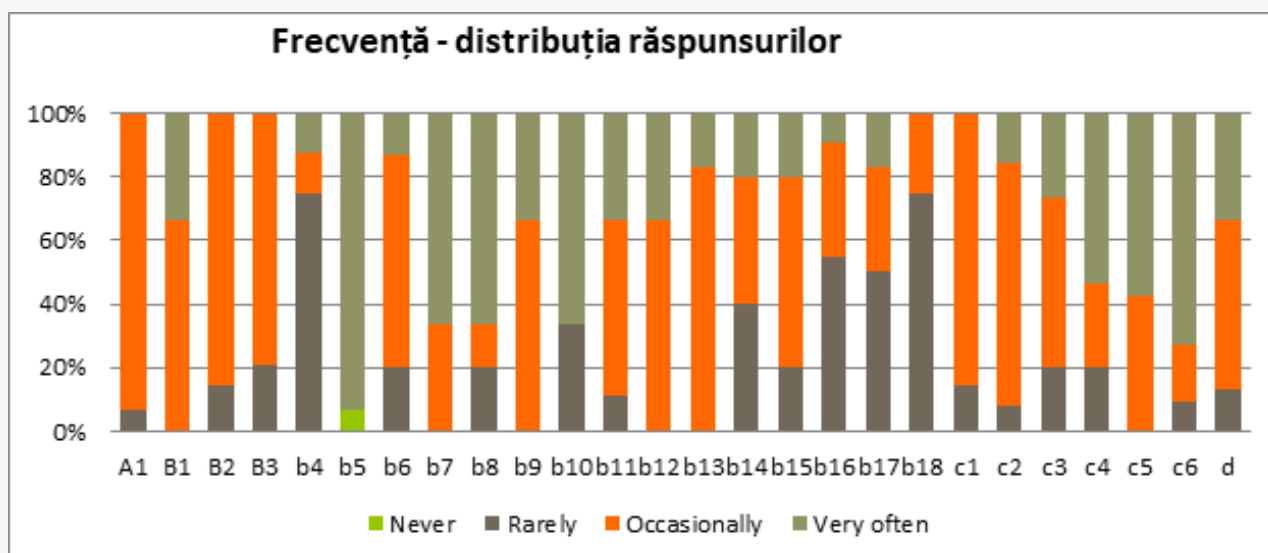
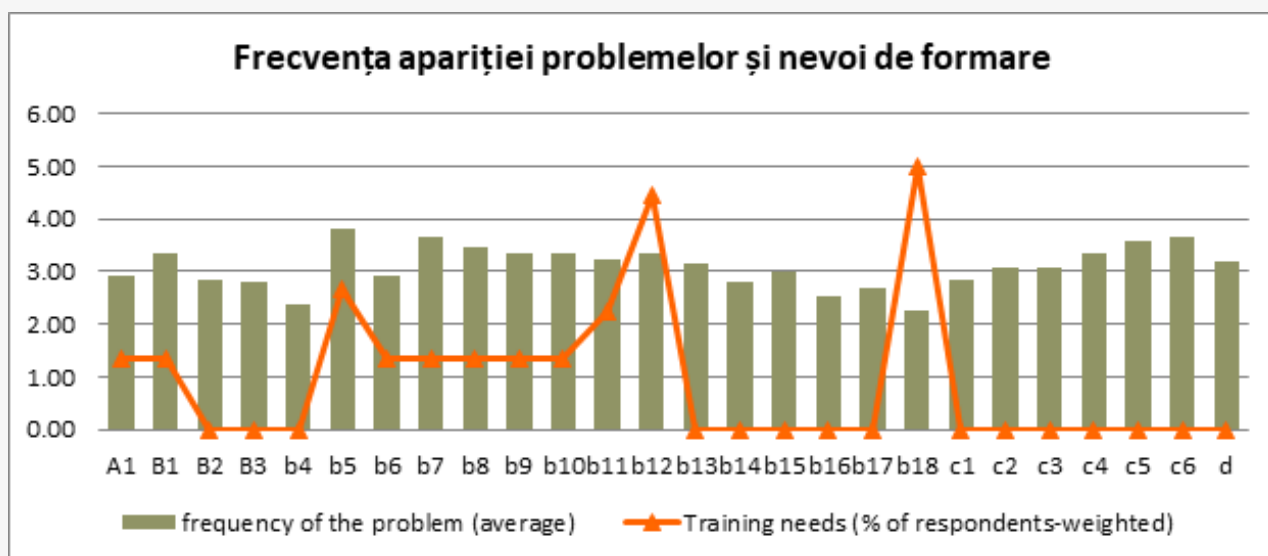
Dificultăți și probleme întâlnite pe parcursul furnizării serviciilor de orientare și consiliere profesionale

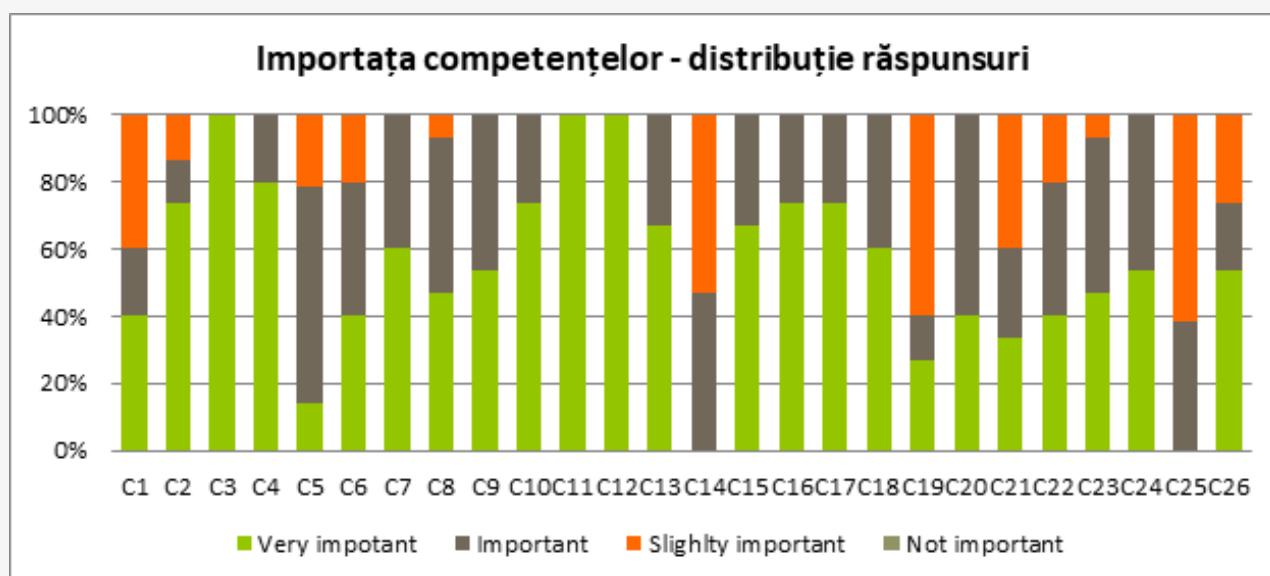
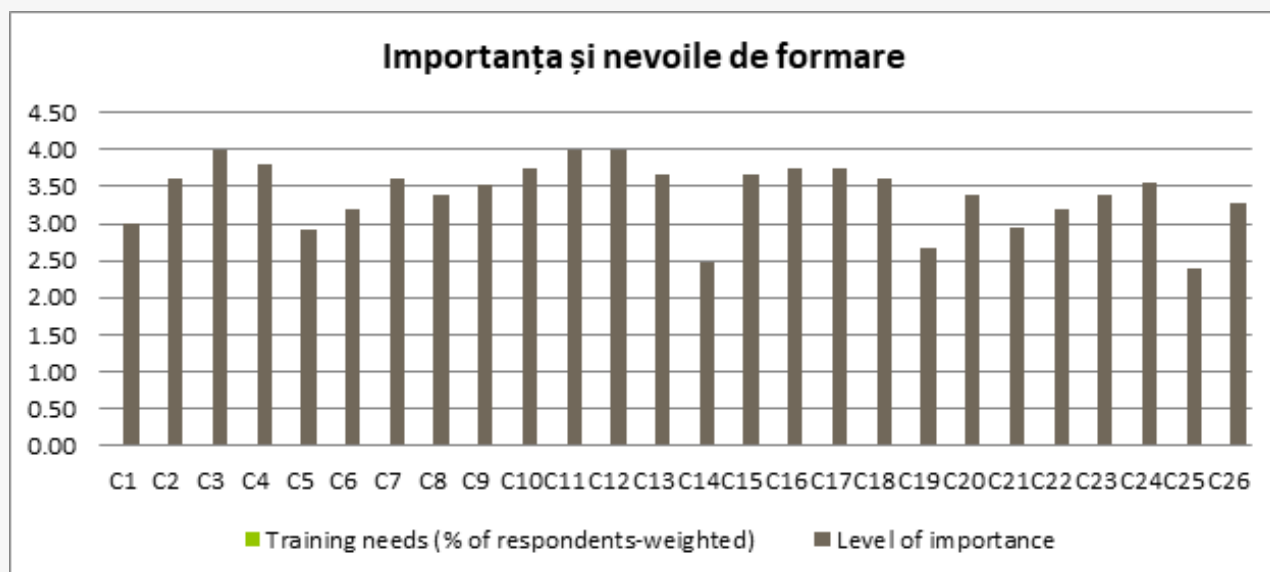




III.2. RAPORT PE ȚARĂ: GRECIA

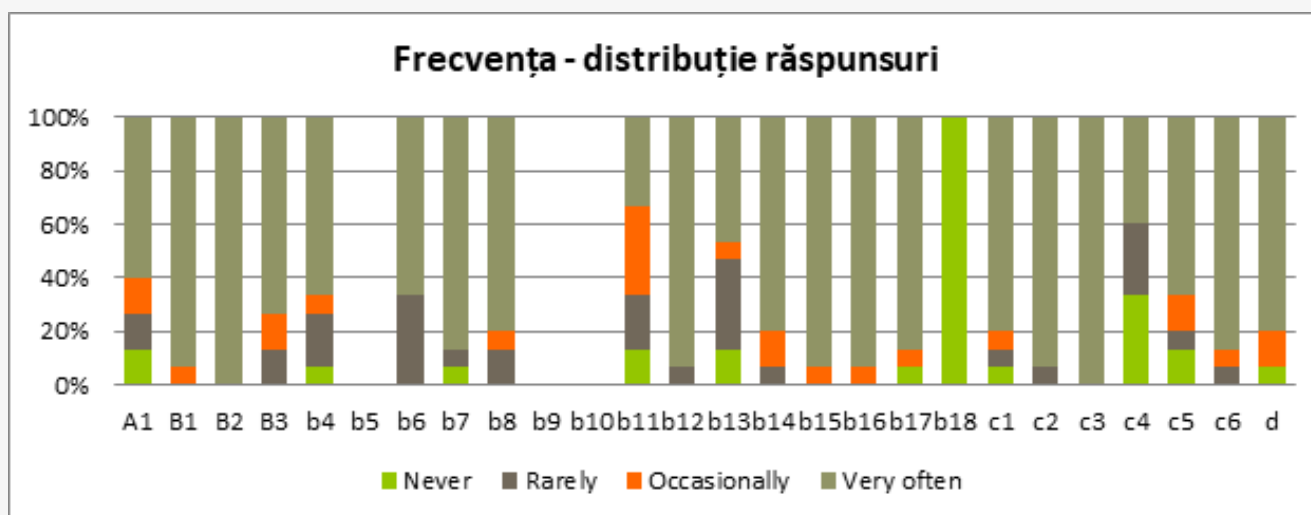
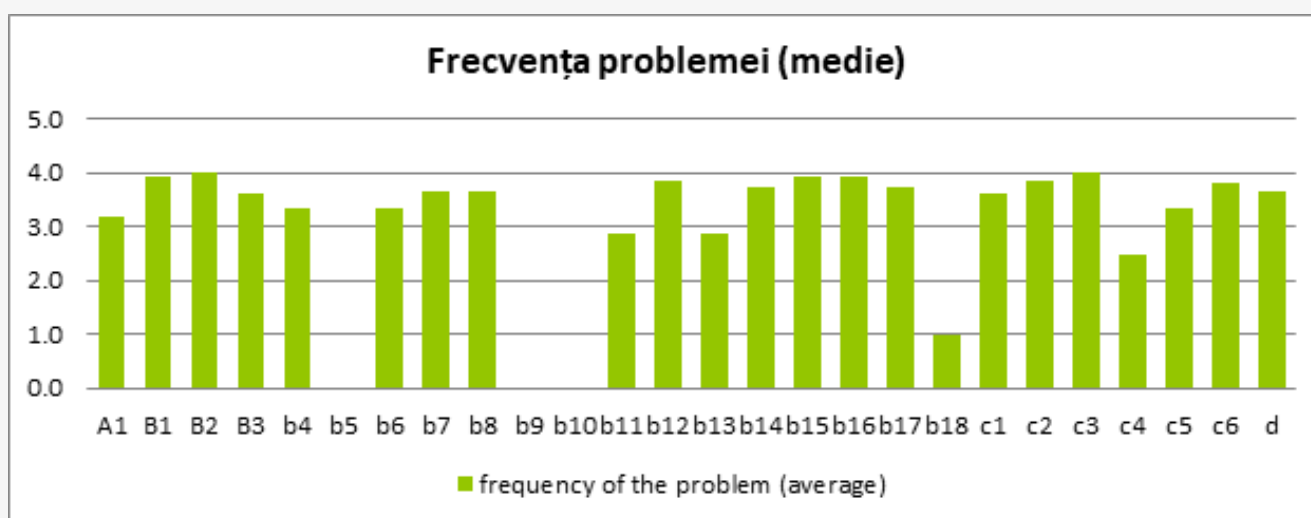
Dificultăți și probleme întâlnite pe parcursul furnizării serviciilor de orientare și consiliere profesionale



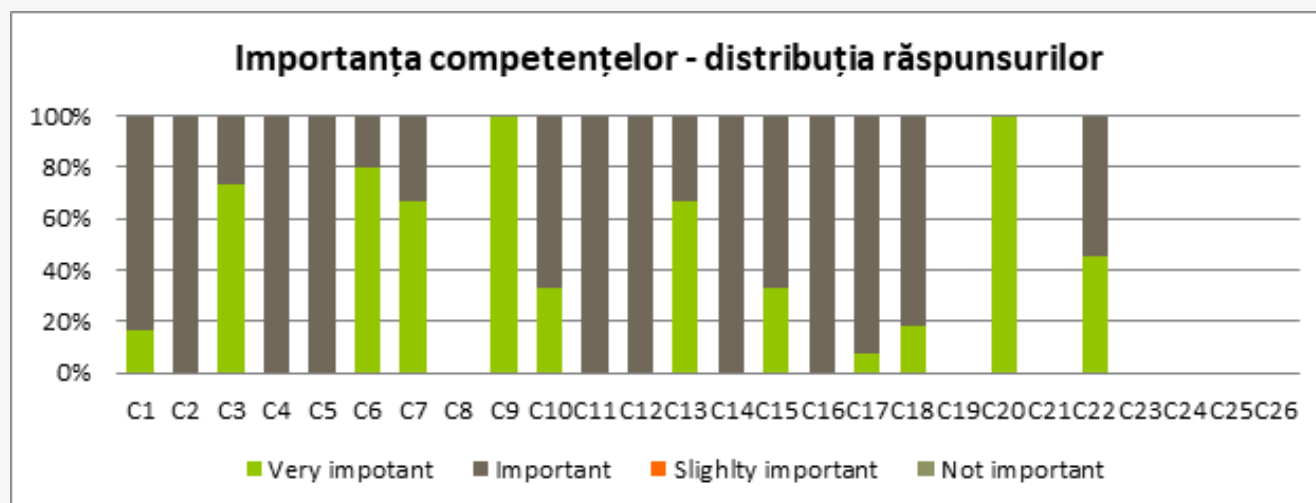


III.3. RAPORT PE ȚARĂ: UNGARIA

Dificultăți și probleme întâlnite pe parcursul furnizării serviciilor de orientare și consiliere profesionale

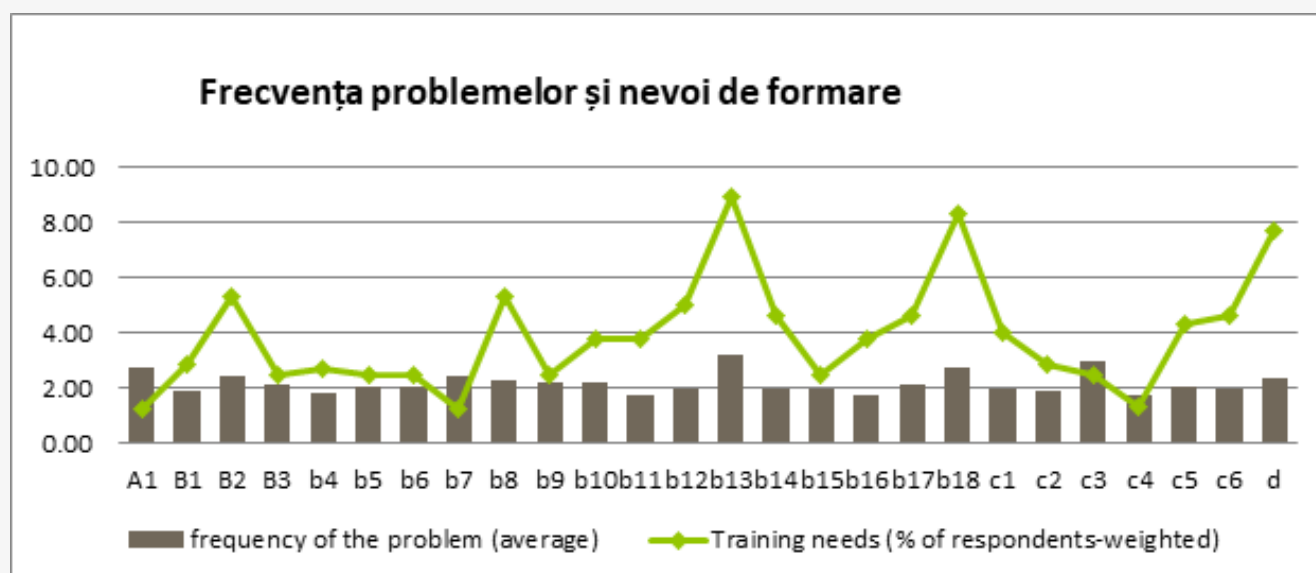


Competențe necesare în furnizarea serviciilor de orientare și consiliere profesională

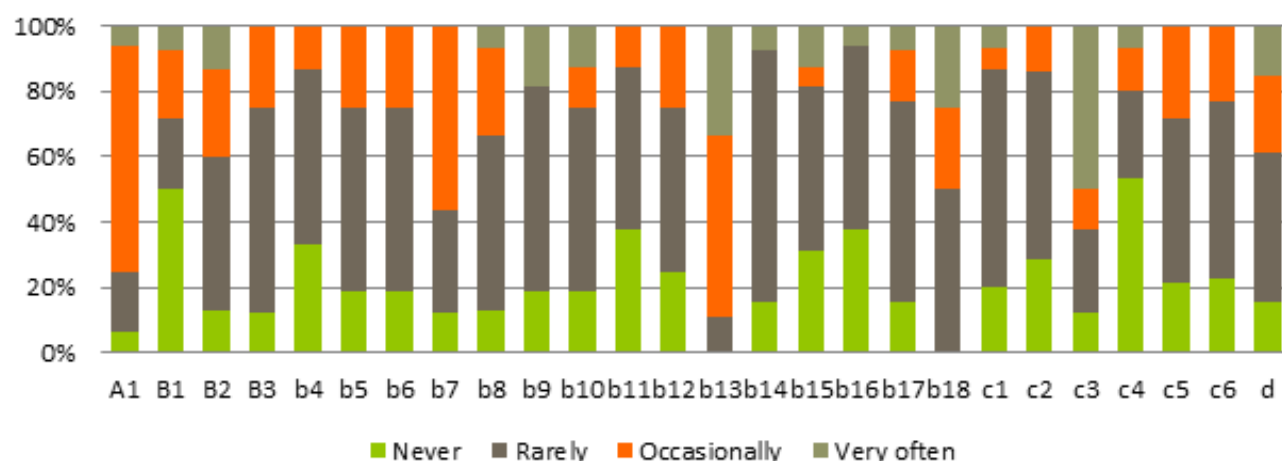


III.4. RAPORT PE ȚARĂ: ITALIA

Dificultăți și probleme întâlnite pe parcursul furnizării serviciilor de orientare și consiliere profesionale

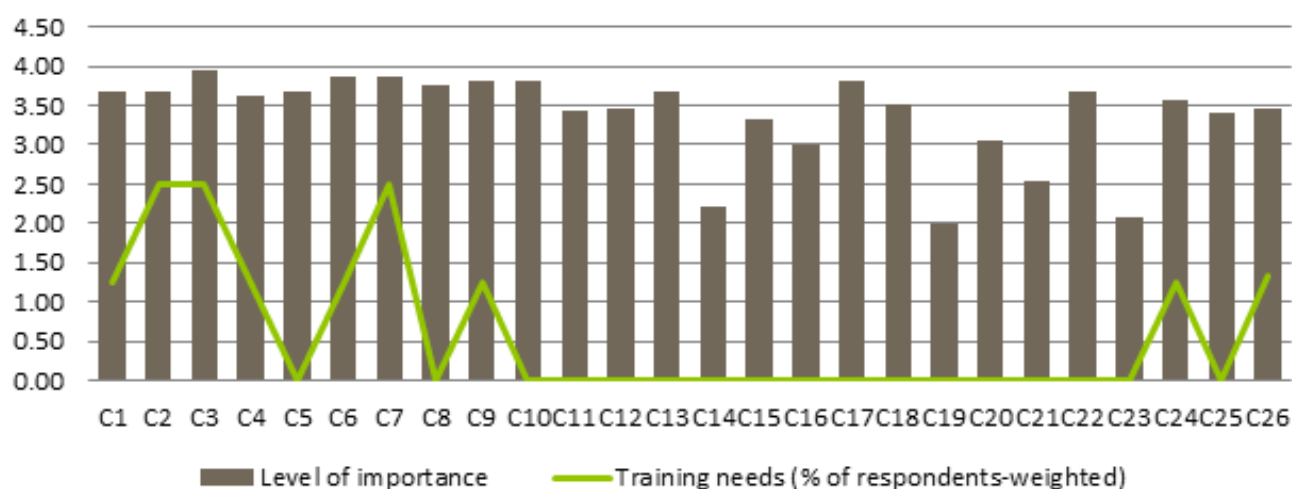


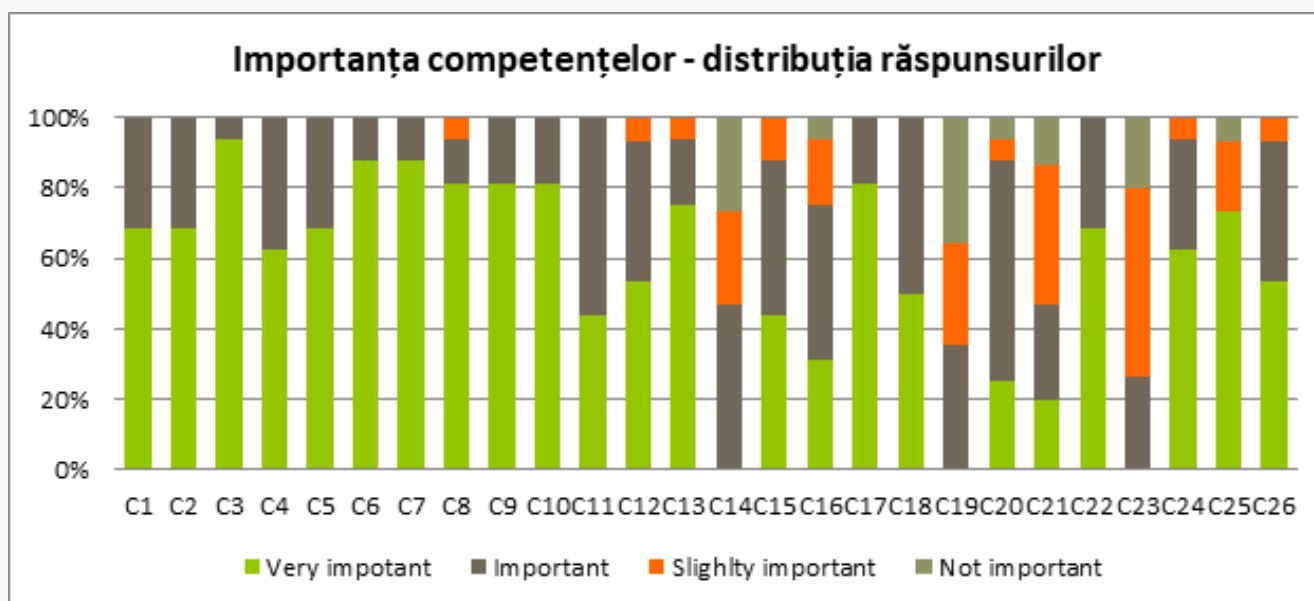
Frecvență- distribuția răspunsurilor



Competențe necesare în furnizarea serviciilor de orientare și consiliere profesională

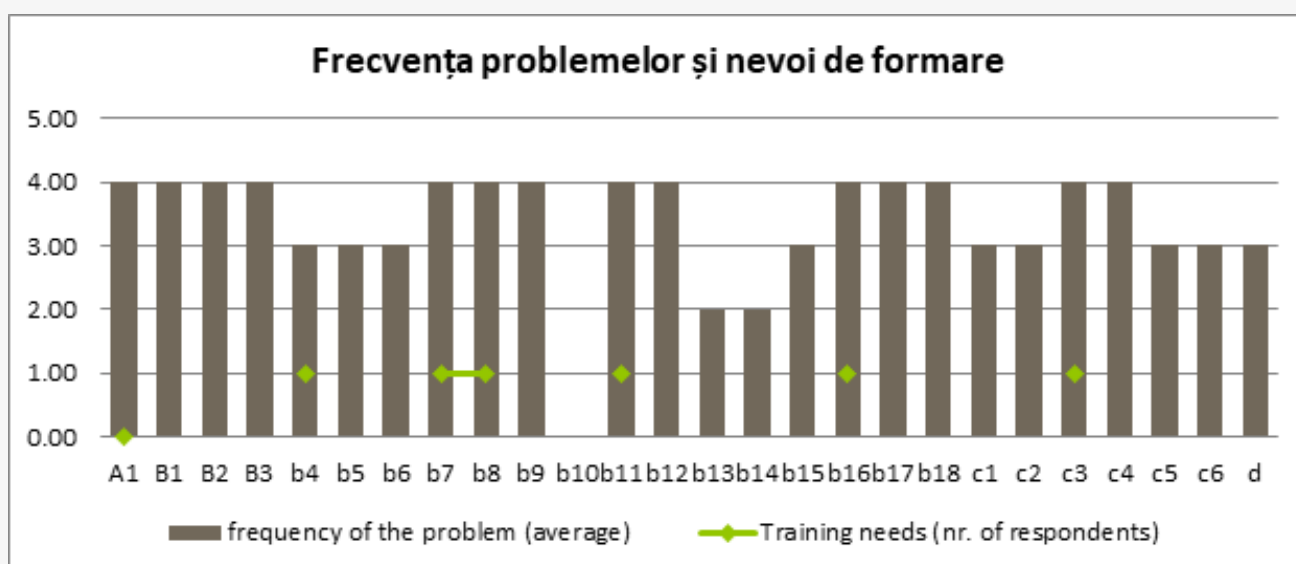
Importanța și nevoile de formare



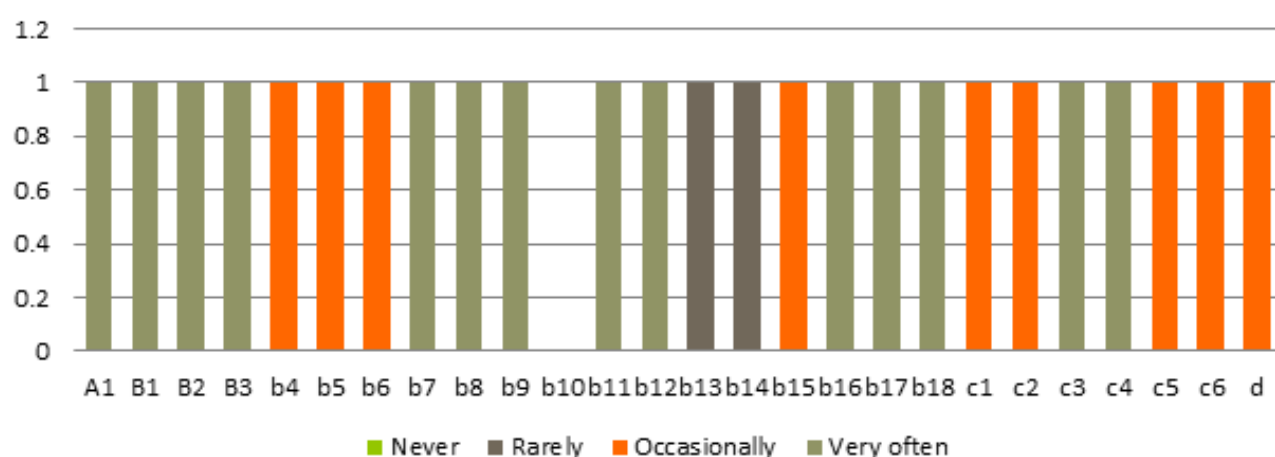


III.5. RAPORT PE ȚARĂ: PORTUGALIA

Dificultăți și probleme întâlnite pe parcursul furnizării serviciilor de orientare și consiliere profesionale

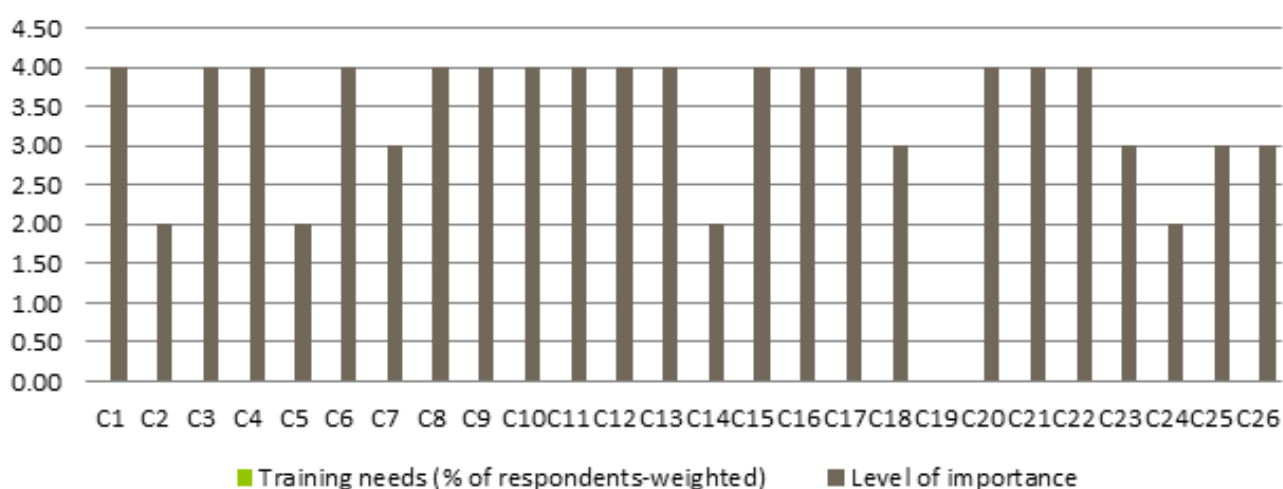


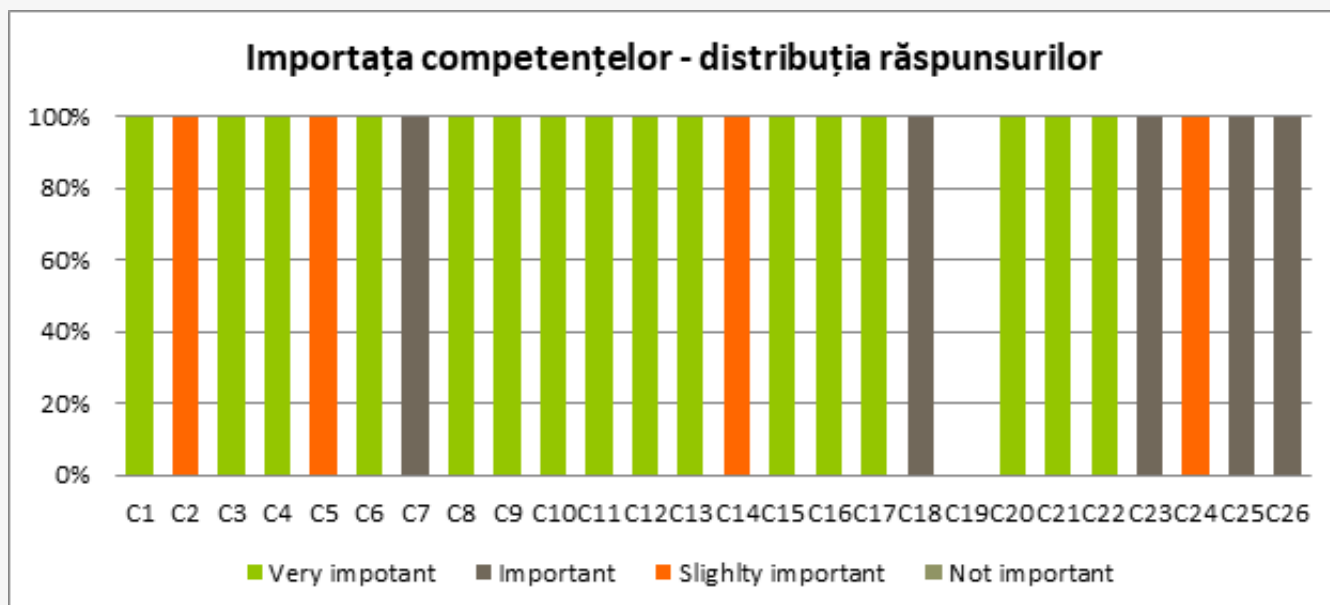
Frecvență- distribuția răspunsurilor



Competențe necesare în furnizarea serviciilor de orientare și consiliere profesională

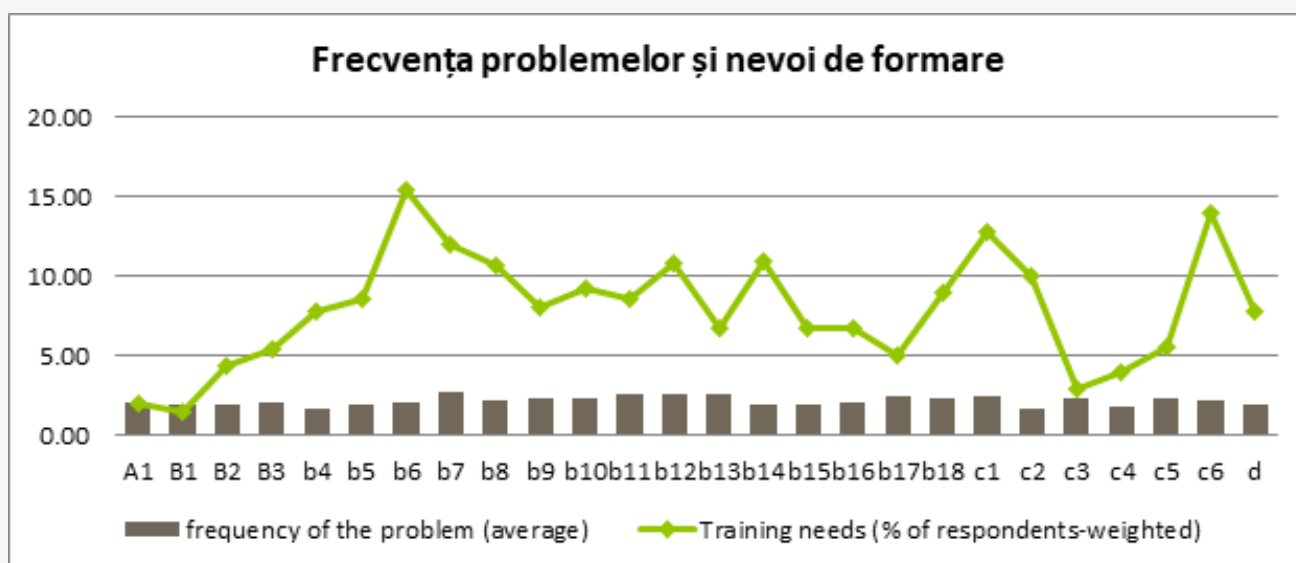
Importanța și nevoile de formare



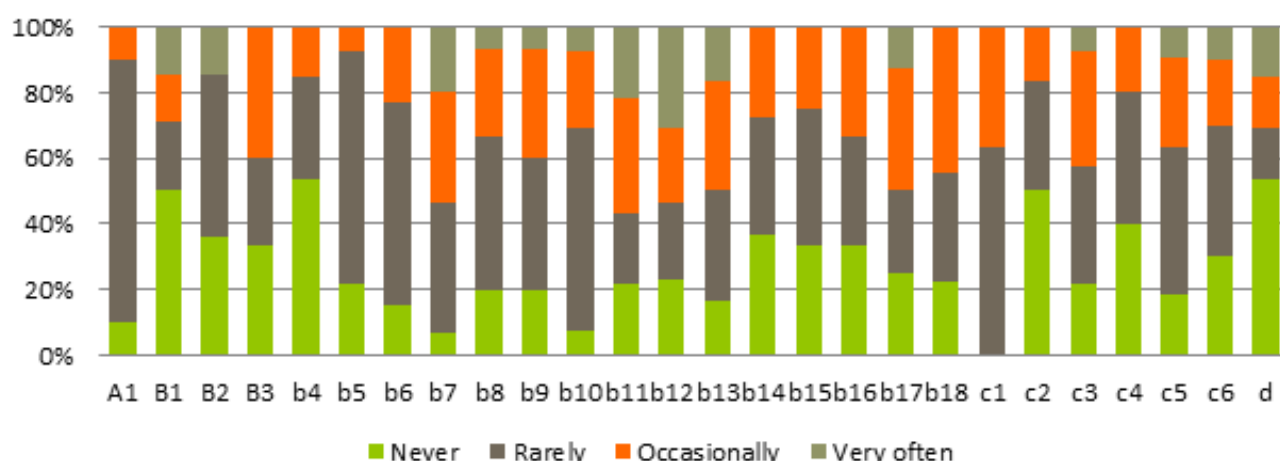


III.6. RAPORT PE ȚARĂ: ROMÂNIA

Dificultăți și probleme întâlnite pe parcursul furnizării serviciilor de orientare și consiliere profesională



Frecvență - distribuția răspunsurilor

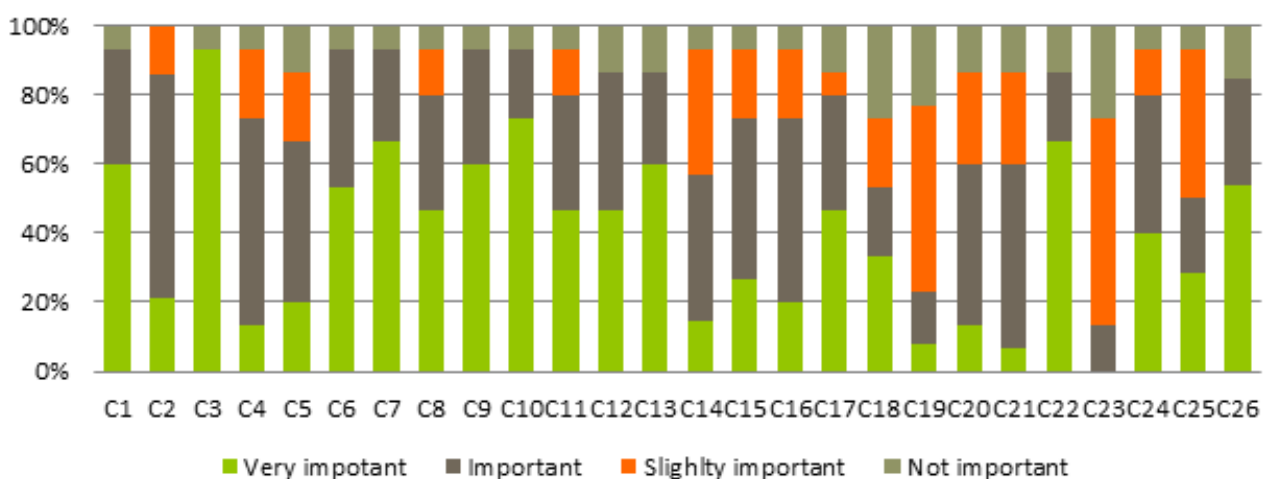


Competențe necesare în furnizarea serviciilor de orientare și consiliere profesională

Importanța și nevoile de formare



Importanța competențelor - distribuția răspunsurilor



III.7. GHID INTERVIU



Erasmus+

DE LA TINEREȚE PÂNĂ LA ANGAJARE

IO1 – GHID INTERVIU

RAPORT DE ANALIZA NEVOILOR ALE LUCRĂTORILOR DE TINERET ÎN DOMENIUL ORIENTĂRII ȘI
CONSILIERII PROFESIONALE

I. Informații personale

Țara de reședință

Vârsta și sexul

Educație, ultima școală absolvită

II. Pregătire profesională

II.1 Ați participat vreodată la formare specială în domeniul orientării și consilierii profesionale?

☐ Da ☐ Nu

Era obligatoriu să absolviți acest training pentru a se angaja în domeniul în care lucrați?

☐ Da ☐ Nu

II.2 Vă rugăm detaliați conținutul acestui curs și specificați durata formării?

Ați primit vreo diplomă sau atestat profesional după terminarea acestui curs?

Cum ați caracteriza utilitatea acestui curs pentru munca dumneavoastră de zi cu zi?

Conținut

Durată

Recunoaștere, atestare, diplomă pentru cunoștințele dobândite

Utilitate

III. Experiență profesională

III.1 Pentru ce tip de organizație lucrați?

- ☐ ONG (Organizație Non-guvernamentală)
- ☐ Instituție de stat
- ☐ Școală, Universitate
- ☐ Servicii sociale
- ☐ Organizații de voluntariat
- ☐ Altele

III.2 Care este postul deținut de dumneavoastră în prezent în domeniul orientării și consilierii vocaționale ale tinerilor?

Poziția

☐ normă întreagă

☐ jumătate de normă

III.4 Vă rugăm descrieți experiența dumneavoastră în domeniul orientării și consilierii profesionale ale tinerilor?

III.5 Cu ce grup de tineri fără loc de muncă lucrați? (pe baza raportului NEET2012.Eurofund)

III.6 Care este vârsta tinerilor cu care lucrați?

- ☐ 15-18 ani
- ☐ 19-21 ani
- ☐ 21-24 ani
- ☐ 25-34 ani
- ☐ 34 + ani

III.6 De cât timp lucrați în acest domeniu, cu acest grup țintă?

- ☐ 1-5 ani
- ☐ 6-10 ani
- ☐ 11-15 ani
- ☐ 16-20 ani
- ☐ 21-25 ani
- ☐ 26-30 ani
- ☐ Alta variantă, vă rugăm specificați

III.7 Ați întâmpinat vreodată dificultăți în cursul următoarelor activități?

	Nu știu	Niciodată	Rar	Ocazional	Foarte des	Aveți nevoie de formare în acest domeniu? DA/NU
A.						
1. Păstrarea documentarea, și înregistrarea datelor și statisticilor despre activități de sprijinirea tineretului						
B.						
1. Identificarea tinerilor care au nevoie de orientarea și consiliere vocațională						
2. Dezvoltarea parteneriatelor și adoptarea unei metodologii holistice de a munci cu tineretul						
3. Aplicarea principiilor sensibilității interculturale (înțelegerea contextului social, familial, cultural și subcultural al tânărului)						
4. Munca în echipă, managementul dinamicii de grup						
5. Identificarea problemelor și nevoilor tinerilor care au nevoie de orientare și consiliere profesională						
6. Evaluarea abilităților competențelor a tinerilor (inclusiv recunoașterea experienței non-formale, etc.)						
7. Colaborare cu tinerii pentru stabilirea obiectivelor educaționale, de formare și țeluri personale cu privire la carieră						
8. Identificarea și alegerea tehnicilor adecvate pentru abordarea tinerilor (grupurilor) Țelurilor, nevoilor, stării psihice etc.						
9. Furnizarea informațiilor despre oportunitățile educaționale pentru tineri (deținerea informațiilor pertinente despre sistemul educațional, furnizori de educație și formare profesională, etc.)						
10. Furnizarea de informații despre piața de muncă (responsabilități/obligațiile angajaților/angajatorului, posibilități de suport financiar, etc.)						
11. Încurajarea și sprijinirea tinerilor și cultivarea auto-inițiativei pentru ca ei să-și găsească drumul spre angajare						
12. Identificarea și înțelegerea personalității tinerilor și atitudinea lor față de carieră; Dezvoltarea încrederii în sine, schimbarea atitudinii față de muncă și responsabilități,						

etc.						
13. Colaborarea cu părinții tinerilor (ca părți integrate a procesului de orientare și consiliere profesională)						
14. Utilizarea diferitelor instrumente pentru identificarea aspirațiilor și abilităților profesionale ale tinerilor și găsirea ocupației potrivite						
15. Ajutor și asistență în pregătire pentru procesul de angajare (CV, redactare scrisori de motivație)						
16. Ajutor și asistență în procesul de angajare (depunerea CV-ului, participarea la interviul de angajare, prima zi la locul de muncă)						
17. Ajutor și monitorizare la locul de muncă și colaborare cu mediul de lucru (colegi, lider de grup, superiori etc.)						
18. Aplicarea legislației și depășirea problemelor din legislație						
C.						
1. Folosirea abordărilor și instrumentelor diferențiate în munca cu tinerii (e.x. mentorat, consiliere, coaching, supervizare ...) în afara chestiunilor de dezvoltare profesională						
2. Inițierea și implementarea programelor interesante și captivante pentru tineri (cum ar fi evenimente, workshop-uri și alte tipuri de activități) care contribuie la dezvoltarea încrederii în sine, conștiinței de sine, talente ascunse, deprinderi sociale care în final contribuie la dezvoltarea abilităților profesionale și tânărul devine capabil să se angajeze						
3. Oferirea de suport emoțional în situații dificile de viață (probleme care n-au legătură cu profesia)						
4. Tratarea cu respect a problemelor și incertitudinilor exprimate de tineri, tact, sensibilitate și păstrarea distanței, profesionalism						
5. Dezvoltarea rețelelor și cooperare cu școli și comunități locale și organizarea activităților de suport pentru beneficiarii de către serviciile sociale și de sănătate.						
6. Dezvoltarea rețelelor și furnizarea de informații de încredere asupra riscurilor posibile și despre locuri unde pot cere ajutor și suport în organizarea inițiativelor pentru tineret						

D.						
Participarea la formări de dezvoltare a cunoștințelor profesionale în domeniul orientării și consilierii profesionale a tineretului						
E. Doriți să adăugați ceva referitor la dificultățile întâmpinate în munca dumneavoastră cu tinerii?						

III.9 Care sunt cunoștințele, faptele sau informațiile esențiale de care aveți nevoie pentru a îndeplini sarcinile profesionale zilnice? (de exemplu informații despre piața muncii, cunoștințe despre instrumente de căutare a locurilor de muncă, oportunități de formare, etc.)

III. 10 Cum ați învățat să vă informați despre acestea și de unde faceți rost de informații? (resurse)

III.11 Cunoașteți „Bune practici” sau strategii, metode pe care le folosiți în muncă/carieră și orientarea, consilierea profesională care s-au dovedit foarte eficiente în munca cu tinerii? Dacă e cazul vă rugăm să le descrieți mai jos?

IV. Competențe

IV.1 După părerea dumneavoastră care sunt cele mai importante abilități și competențe ale lucrătorilor de tineret care oferă servicii de orientare și consiliere profesională persoanelor aflate în situații dificile? Vă rugăm apreciați următoarele competențe și abilități!

	Nu știu	Foarte important	Important	Puțin important	Deloc important	Aveți nevoie de formare în acest domeniu? DA/NU
Analiza și soluționarea problemelor						
Cunoștințe digitale (Cunoștințe IT)						
Comunicare (abilități de socializare)						

Comunicare verbală, abilitate de auto-exprimare						
Abilități de prezentare						
Abilități interpersonale						
Bune abilități de relaționare cu tinerii						
Orientare spre nevoile clientului						
Empatie						
Motivarea oamenilor						
Organizare și planificarea muncii						
Dezvoltarea personalității						
Gândire flexibilă (adaptare flexibilitate, improvizație)						
Aventurism (înclinație de încerca lucruri noi)						
Luarea deciziilor						
Independență						
Lucru în echipă						
Creativitate						
Sport, înclinații artistice, etc.						
Calități de lider						
Exprimare scrisă						
Răbdare, toleranță și flexibilitate						
Cunoștințe de matematică						
Negociere						
Perseverență						
Cunoașterea unei limbi străine în special dacă lucrați cu un grup etnic/migranți						
Dacă doriți, aveți posibilitatea de a completa lista de mai sus cu competențe care sunt importante pentru lucrătorii de tineret?						

V. Training/Formare

V.1 Probabil că ați aflat deja că scopul proiectului nostru este de a dezvolta un program de formare pentru lucrători de tineret în domeniul orientării și consilierii profesionale. Care sunt metodele dumneavoastră preferate de formare?

- ☐ Învățarea bazată pe experiență și predare interactivă
- ☐ Lucru în grupuri mici
- ☐ Muncă individuală
- ☐ Curs
- ☐ Lectură
- ☐ Practică
- ☐ Studiu/Vizită pe teren
- ☐ Schimb de experiență

V.2. Câte ore pe zi sau zile/săptămână aveți la dispoziție pentru a participa la un training/program de formare?