



Programul Erasmus+ – KA220-VET - Parteneriate
de cooperare în educația și formarea profesională

INCLUDE - 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043



CURS DE FORMARE PENTRU FURNIZORII VET ȘI ANGAJATORI

**Cum să pregătim categorii vulnerabile
de persoane, inclusiv refugiați, pentru
piața muncii modernă**

2025

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





INTRODUCERE

Acest curs a fost realizat în timpul implementării Programului Erasmus+, KA220-VET - Parteneriate de cooperare în educația și formarea profesională proiectul "INCLUDE" cu numărul de identificare 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043, împreună cu toate organizațiile partenere din patru țări UE: România, Italia, Spania și Irlanda.

Obiectivele principale ale proiectului au fost să ajute persoanele vulnerabile să fie angajate la:

- Creșterea gradului de conștientizare a angajatorilor asupra problemelor existente ale persoanelor vulnerabile, precum NEETS și refugiații ucraineni, în ceea ce privește procesul de angajare
- Dezvoltarea capacității organizaționale a furnizorilor de VET pentru a pregăti persoanele vulnerabile, precum NEETS și refugiații ucraineni, pentru integrarea pe piața muncii modernă
- Creșterea gradului de adaptare a categoriilor vulnerabile de angajați, precum NEETS și refugiați, la schimbările rapide ale pieței muncii.

Scopul cursului

Cursul oferă o strategie pas cu pas, practică, pentru furnizorii de VET, ONG-uri și organizații de instruire, care să sprijine persoanele cu niveluri scăzute de educație, NEET-ii și refugiații (inclusiv refugiații ucraineni) în depășirea barierelor cheie în accesul pe piața muncii — în special un nivel educațional slab, lipsa experienței profesionale, încrederea scăzută în sine și barierele lingvistice.



Modulul 1

Înțelegerea vulnerabilității și a barierelor pe piața muncii

1. Definiția grupurilor vulnerabile

Grupurile vulnerabile de pe piața muncii sunt indivizii care se confruntă **cu dezavantaje sistemice** ce le limitează accesul la locuri de muncă, stabilitate și dezvoltare profesională. În cadrul acestui proiect, principalele categorii vulnerabile includ:

- **NEETs (Nu în Educație, Angajare sau Formare):** Tineri deconectați atât de la educație, cât și de piața muncii, adesea lipsiți de calificări, experiență de muncă și încredere în sine.
- **Refugiați (în special refugiați ucraineni):** Persoane forțate să părăsească țara de origine din cauza conflictelor, care se confruntă adesea cu bariere lingvistice, probleme de recunoaștere și stres psihologic.
- **Șomeri pe termen lung:** Adulți care au fost șomeri perioade îndelungate și ale căror abilități s-ar putea să nu mai corespundă cerințelor pieței muncii.
- **Romi:** Un grup adesea afectat de discriminare, nivel scăzut de educație, angajare informală și excludere socială.
- **Migranți:** Persoane care trăiesc într-o țară gazdă fără integrare completă în sistemele sale de muncă, sociale sau educaționale.

Înțelegerea **vulnerabilităților specifice** ale fiecărui grup este esențială pentru a proiecta căi eficiente de pregătire, ghidare și instruire.



2. Bariere sociale, educaționale și economice în calea angajării

Persoanele vulnerabile se confruntă **cu multiple bariere suprapuse**, inclusiv:

- **Bariere sociale:** Discriminare, stigmatizare, lipsa rețelelor sociale, stimă de sine scăzută și acces limitat la servicii de sprijin.
- **Bariere educaționale:** Renunțarea timpurie la școală, lipsa calificărilor formale, abilități slabe de alfabetizare sau matematică și acces limitat la învățarea pe tot parcursul vieții.
- **Bariere economice:** Sărăcia, locuințele instabile, lipsa mijloacelor de transport și incapacitatea de a-și permite costuri de formare sau muncă.

Aceste bariere se întăresc reciproc și adesea duc la **excluderea repetată de la oportunitățile de angajare**, chiar și atunci când există motivație de a munci.

3. Impactul calificărilor scăzute și al educației întrerupte

Educația scăzută sau întreruptă reduce semnificativ angajabilitatea. Mulți indivizi vulnerabili:

- nu îndeplinesc cerințele formale de calificare pentru posturi;
- nu au abilități transversale de bază precum comunicarea, munca în echipă și rezolvarea problemelor;
- nu sunt familiarizați cu procesele de recrutare, redactarea CV-ului sau interviurile.

Pentru NEET-ii și adulții șomeri pe termen lung, experiențele negative legate de educație pot duce, de asemenea, la **o motivație scăzută și la teama de eșec**, necesitând abordări de învățare susținătoare și non-formale din partea furnizorilor de VET.



4. Barierele lingvistice și culturale cu care se confruntă refugiații

Refugiații, în special cei ucraineni, se confruntă cu provocări suplimentare precum:

- cunoștințe limitate despre limba țării gazdă;
- Dificultăți Înțelegere Locul de muncă norme,
 reguli, și așteptări;
- Diferențe în cultura muncii, ierarhie, stiluri de comunicare și gestionarea timpului.

Barierele lingvistice afectează nu doar accesul la locul de muncă, ci și **sănătatea și siguranța**, munca în echipă și retenția pe termen lung. Neînțelegerile culturale pot duce la izolare sau conflict dacă nu sunt abordate prin îndrumare și mentorat.

5. Așteptările pieței muncii în sectorul serviciilor

Sectorul serviciilor (ospitalitate, retail, servicii de înfrumusețare, servicii alimentare) este adesea mai accesibil grupurilor vulnerabile, dar are așteptări specifice:

- fiabilitate, punctualitate și comportament orientat către client;
- abilități de comunicare de bază;
- capacitatea de a urma proceduri și de a lucra în echipă;
- adaptabilitate la medii rapide.

Angajatorii prețuiesc **mai mult abilitățile practice și atitudinea** decât calificările formale, ceea ce face acest sector potrivit pentru integrare pas cu pas, atunci când se oferă pregătire și sprijin corespunzător.



Rezultatul modulului

La finalul acestui modul, furnizorii și instructorii VET vor:

- să înțelegem cine sunt grupurile vulnerabile ale pieței muncii;
- recunosc principalele bariere care afectează angajabilitatea;
- să poată adapta instruirea și îndrumarea la constrângerile din viața reală;
- Aliniază mai bine căile de pregătire cu realitățile pieței muncii.

Această fundație susține toate modulele ulterioare și asigură un **centrat pe elev, inclusiv, și realist abordare** și integrarea pe piața muncii.



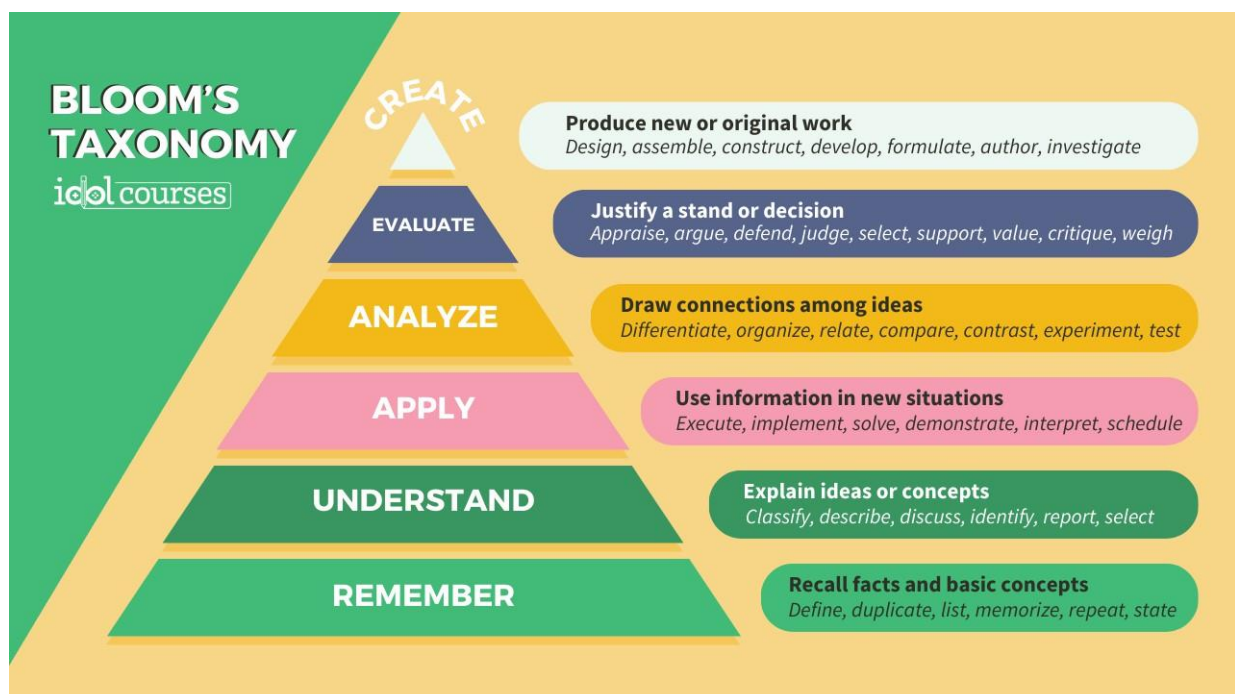
Modulul 2

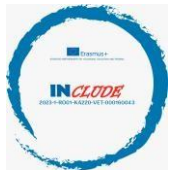
Profilarea și evaluarea nevoilor individuale

Acest modul sprijină furnizorii de VET, formatorii și consilierii în înțelegerea fiecărui participant vulnerabil ca individ, dincolo de calificările formale. Profilarea corectă și evaluarea nevoilor sunt esențiale pentru proiectarea unor căi de învățare realiste și creșterea angajabilității.

1. Evaluarea inițială a abilităților, experienței și nevoilor de învățare

Primul pas este efectuarea unei evaluări inițiale structurate, dar accesibile. Aceasta ar trebui să adune informații despre pregătirea educațională a participantului, experiența profesională (formală sau informală), nivelul lingvistic, abilitățile digitale și circumstanțele personale.





Instrumentele de evaluare ar trebui să fie simple, neintimidante și adaptate pentru niveluri scăzute de alfabetizare, folosind interviuri, discuții ghidate, sarcini practice și ajutoarele vizuale. Scopul nu este să excluzi, ci să înțelegi punctele de plecare și lacunele de învățare.

Scop:

Pentru a obține o imagine clară a trecutului, abilităților, lacunelor de învățare și pregătirii pentru angajare a participantului.

Activități concrete:

- Structurat **Admisie** **Interviuri** folosind
 simplu Limbă și ajutoarele vizuale.
- **Chestionare scurte de autoevaluare a abilităților** (cu asistență dacă alfabetizarea este scăzută).
- Practic Sarcini (de exemplu, Pregătire a simplu
 masă, Curățenie un spațiu de lucru, utilizare de
 bază a calculatorului).
- Observație în timpul activităților de grup sau a atelierelor.

Sfaturi pentru furnizorii de veterani și angajatori:

- Evită să te bazezi doar pe CV-uri sau certificate.
- Concentrează-te pe **ceea ce poate face persoana acum**, nu doar pe educația formală anterioară.
- Creează un mediu sigur, fără judecăți, pentru a reduce anxietatea.

2. Identificarea abilităților transferabile și informale

Multe persoane vulnerabile nu au certificate formale, dar posedă **abilități transferabile** valoroase dobândite prin experiență de viață, muncă informală, responsabilități familiale, voluntariat sau angajări anterioare.

Exemple includ munca în echipă, abilitățile practice, interacțiunea cu clienții, rezolvarea problemelor, fiabilitatea și gestionarea timpului. Formatorii ar trebui să ajute activ participanții să



recunoască și să numească aceste abilități, consolidarea încrederii în sine și oferirea unei baze pentru căi de angajare bazate pe competențe

Scop:

Să recunoască abilitățile dobândite prin experiența de viață, munca informală, responsabilitățile familiale, voluntariatul sau călătoriile de migrație.

Activități concrete:

- Sesiuni ghidate de povești ("Povestește-mi despre o zi normală pe care ai reușit-o").
- Cartografiere Zilnic Sarcini la Activitate
 Abilități (de exemplu, Îngrijirea copiilor→
 responsabilitate, gestionarea timpului).
- Grup Discuții Identificare Abilități câștigat Afară
 Formal Angajare.
- Grafice de mapare a abilităților folosind pictograme și exemple.

Sfaturi:

- Multe vulnerabil Persoane **Subevaluare Al lor**
 propriu Abilități— să-i sprijine în recunoașterea
 punctelor forte.
- Angajatorii ar trebui să considere abilitățile informale ca
punct de plecare pentru instruire, nu ca pe o limitare.

3. Profilarea motivației și angajabilității

Înțelegerea motivației este esențială pentru prevenirea abandonului și asigurarea implicării. Profilarea ar trebui să exploreze:

- Obiective și așteptări personale,
- dorința de a învăța și de a te adapta,
- bariere, afecțiuni motivație(frică de eșec, discriminare și traumă din trecut).



Profilarea angajabilității combină abilități, atitudini, disponibilitate și nevoi de sprijin, ajutând formatorii să adapteze intervențiile și să identifice sectoare realiste de angajare.

Scop:

Pentru a înțelege nivelurile de motivație, așteptările, temerile și pregătirea pentru muncă.

Activități concrete:

- Interviuri de motivație axate pe interese și obiective.
- Simplu Angajabilitate Scale (de exemplu, încredere, punctualitate, muncă în echipă).
- Exerciții de joc de rol care simulează situații la locul de muncă.
- Reflecții scurte de grup despre "Ce aștept de la un job".

Sfaturi:

- Nu presupune o motivație scăzută — adesea este vorba de **frică sau lipsă de încredere**.
- Utilizare încurajare și realist
Stabilirea obiectivelor la Construiește
implicarea.

4. Planuri individuale de învățare și integrare

Bazat pe fiecare participant ar trebui primește an
Plan individual de învățare și integrare. Acest plan prezintă:

- obiective de învățare (tehnice, digitale, lingvistice, abilități transversale),
- metode preferate de învățare (practice, vizuale, mentorat),
- cronologie și repere,
- Măsuri de sprijin (mentorat, consiliere, sprijin lingvistic).

Aceste planuri ar trebui să rămână flexibile și fie recenzate regulat în funcție de progres și nevoi în schimbare.



Scop:

Pentru transformarea rezultatelor evaluării în **clar, pași realizabili** spre angajare.

Activități concrete:

- Co-crearea unui **Plan de Acțiune Individual** cu participantul.
- Definirea obiectivelor pe termen scurt (de exemplu, participarea la cursuri IT, îmbunătățirea noțiunilor de bază ale limbii).
- Stabilirea priorităților de învățare legate de nevoile pieței muncii.
- Întâlniri regulate de revizuire pentru a ajusta planul.

Sfaturi:

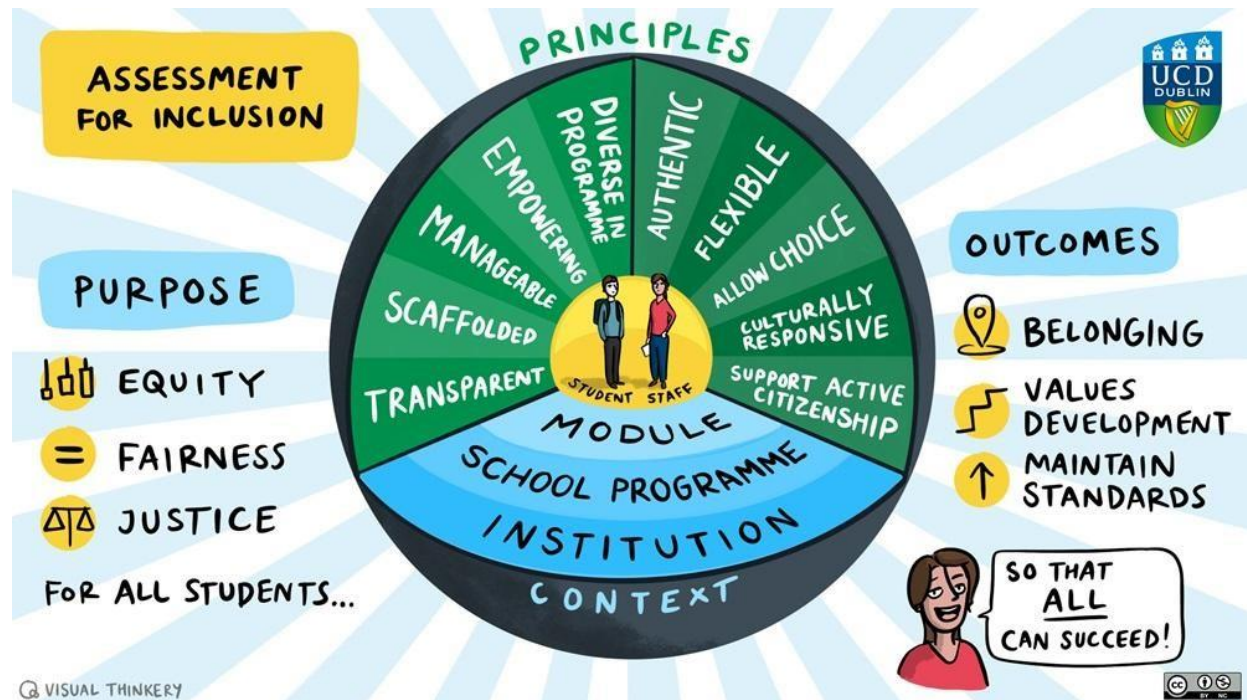
- Planurile ar trebui să fie **flexibile și realiste**, nu birocratice.
- Angajatorii pot angaja integrare sau mentorat cu aceste planuri.

5. Sensibil la gen și din punct de vedere cultural. Conștient în abordări de evaluare

Procesele de evaluare trebuie să respecte fundalurile culturale, rolurile de gen și sensibilitățile personale. Antrenorii ar trebui:

- asigură o comunicare sigură și respectuoasă,
- Evită stereotipurile și presupunerile,
- să ofere spații prietenoase cu femeile atunci când este nevoie,
- Considerați Îngrijirea copiilor responsabilități,
Cultură norme, și probleme legate de traumă.

O abordare conștientă cultural construiește încredere și asigură acces egal la oportunități, în special pentru femeile refugiate, participantele rome și migranți.



Scop:

Pentru a asigura că evaluările sunt incluzive, respectuoase și lipsite de părtinire.

Activități concrete:

- Interviuri separate când normele culturale o cer.
- Sesiuni de conștientizare pentru personal privind rolurile de gen și diferențele culturale.
- Utilizarea evaluatorilor de același sex atunci când este cazul.
- Oferind timp suplimentar și sprijin participanților cu traumă.

Sfaturi:

- Evită stereotipurile; tratează fiecare participant ca pe un individ.
- Sensibilitatea culturală îmbunătățește încrederea, participarea și rezultatele pe termen lung.



Rezultatul Modulului 2:

Până la finalul acestui modul, furnizorii și formatorii VET vor putea desfășura procese incluzive de profilare și evaluare a nevoilor care susțin trasee de învățare personalizate, cresc motivația participanților și pun bazele unei integrări durabile pe piața muncii.

- ✓ Înțelegerea mai bine a participanților, reale capacități și nevoi.
- ✓ Creșterea încrederii și conștientizării de sine în rândul persoanelor vulnerabile.
- ✓ Mai multa eficiență și potrivire între participanți, căi de formare și locuri de muncă.
- ✓ Cooperare mai puternică între VET furnizori, ONG-uri, și angajatori.

Modulul 3

Angajabilitate de bază și abilități de viață

3.1 Etica muncii și comportamentul la locul de muncă

Etica muncii și comportamentul adecvat la locul de muncă sunt competențe fundamentale de angajabilitate, în special pentru grupurile vulnerabile precum NEET-ii, refugiații, șomerii pe termen lung sau romii, care pot avea experiență de muncă limitată sau fragmentată. Mulți indivizi vulnerabili nu sunt familiarizați cu normele formale de la locul de muncă din cauza istoricului informal de angajare, perioadelor lungi de șomaj sau diferențelor culturale.

Etica muncii include punctualitatea, onestitatea, respectul pentru reguli, responsabilitatea, fiabilitatea și angajamentul față de sarcini. Comportamentul la locul de muncă se referă la modul în care angajații interacționează cu colegii, supervizorii, clienții și cu întreaga organizație. Înțelegerea ierarhiei, respectarea instrucțiunilor, respectarea diversității și menținerea conduitei profesionale sunt esențiale pentru integrare și păstrare.





În sectorul serviciilor, comportamentul este deosebit de vizibil, deoarece angajații interacționează direct cu clienții și reprezintă compania. O înțelegere deficitară a comportamentului așteptat poate duce la neînțelegeri, conflicte sau abandon timpuriu, chiar și atunci când abilitățile tehnice sunt suficiente. Pentru refugiați și migranți, normele culturale legate de autoritate, roluri de gen, stil de comunicare sau interacțiune cu clienții pot diferi semnificativ de așteptările țării gazdă.

Dezvoltarea eticii muncii nu înseamnă astfel impunerea unor reguli rigide, ci clarificarea **așteptărilor**, **construirea înțelegerii reciproce** și **susținerea adaptării** într-un mod respectuos și incluziv.

Activități

- Discuții de grup despre "Ce face un angajat bun?"
- Scenarii de role-play (întârziere, primirea feedback-ului, gestionarea greșelilor)
- Analiza cazurilor reale la locul de muncă din țările partenere
- Creație de a "Locul de muncă Comportament Cod" împreună cu Participanți

Sfaturi pentru furnizorii de VET

- Folosiți exemple practice în locul regulilor abstracte
- Evită judecățile; Explică "de ce" contează comportamentele
- Integrează exerciții de comparație culturală
- Întărește comportamentul pozitiv prin feedback

Sfaturi pentru angajatori

- Explică clar regulile de la locul de muncă încă din prima zi
- Evită presupunerile despre cultura muncii anterioare
- Conduce prin exemplu prin comportamentul managerial
- Abordarea problemelor din timp, prin dialog, nu prin sancțiuni

3.2 Gestionarea timpului și responsabilitatea

Gestionarea timpului și responsabilitatea personală sunt competențe critice pentru integrarea pe piața muncii, însă sunt adesea subdezvoltate în rândul grupurilor vulnerabile din cauza condițiilor instabile de viață, a tiparelor informale de lucru sau a lipsei unor rutine zilnice structurate. Șomajul pe termen lung, locuințele precare, responsabilitățile familiale sau traumele pot afecta semnificativ capacitatea unei persoane de a plan, prioritiza, și Respect programe. În sectorul serviciilor, managementul timpului este direct legat de eficiența operațională, satisfacția clienților și munca în echipă. Angajații trebuie să ajungă la timp, să respecte programul, să gestioneze pauzele, să finalizeze sarcinile în termene limită și să se coordoneze cu colegii. Responsabilitatea depășește punctualitatea; Include asumarea responsabilității sarcinilor, informarea supervisorilor despre dificultăți și înțelegerea consecințelor acțiunilor proprii. Pentru refugiați și NEET-uri, dificultățile de gestionare a timpului sunt rareori cauzate de lipsa de motivație, ci mai degrabă de lipsa de experiență în medii structurate. Predarea acestor abilități necesită empatie, învățare treptată și instrumente practice, nu aplicarea strictă.





Prin dezvoltarea abilităților de gestionare a timpului, participanții vulnerabili câștigă nu doar angajabilitate, ci și o autonomie mai mare, încredere în sine și control asupra vieții personale și profesionale.

Activități

- Exerciții zilnice de planificare a programului
- Simulări de "zi de lucru tipică"
- Jocuri de prioritizare a sarcinilor
- Sesiuni de reflecție asupra cauzelor întârzierilor și soluțiilor

Sfaturi pentru furnizorii de VET

- Învăță gestionarea timpului pas cu pas
- Folosește instrumente vizuale (calendare, liste de verificare, memento-uri)
- Legă gestionarea timpului de obiectivele personale
- Monitorizează progresul treptat, nu punitiv

Sfaturi pentru angajatori

- Oferă programe clare și instrucțiuni scrise
- Fii flexibil la început, în timp ce așteptările sunt învățate
- Atribue mai întâi responsabilități simple
- Recunoaște îmbunătățirile, nu doar greșelile

3.3 Abilități de comunicare și lucru în echipă

Comunicarea eficientă și munca în echipă sunt abilități transversale esențiale, mai ales în joburile orientate spre servicii, unde colaborarea și interacțiunea cu clienții sunt cerințe zilnice. Persoanele vulnerabile pot avea dificultăți în comunicare din cauza barierelor lingvistice, a încrederii scăzute în sine, a diferențelor culturale sau a experiențelor negative anterioare cu autoritatea și instituțiile.



Abilitățile de comunicare includ ascultarea, exprimarea clară a nevoilor, solicitarea de clarificări, oferirea și primirea feedback-ului și rezolvarea neînțelegerilor cu respect. Munca în echipă implică cooperare, sprijin reciproc, respectarea diversității și înțelegerea propriului rol în cadrul unui grup.

Refugiații se pot confrunta cu limitări lingvistice și teama de a face greșeli, în timp ce NEET-ii pot duce lipsă de experiență în mediile profesionale de comunicare. Neînțelegerea poate fi ușor interpretată greșit ca lipsă de interes sau competență, ducând la excludere sau conflicte.

Instruirea abilităților de comunicare și lucru în echipă ajută participanții vulnerabili să se integreze social, să construiască încredere cu colegii și să se simtă parte din organizație. De asemenea, reduce tensiunile și crește productivitatea în cadrul echipelor diverse.

Activități

- Jocuri de rol cu colegi și clienți
- Sarcini de rezolvare a problemelor în echipă
- Exerciții active de ascultare
- Activități de comunicare non-verbală

Sfaturi pentru furnizorii de VET

- Creează spații sigure pentru practică, fără judecată
- Folosește limbaj simplu și repetiție
- Încurajează sprijinul colegilor
- Integrarea subiectelor de comunicare interculturală

Sfaturi pentru angajatori

- Promovează o cultură deschisă a comunicării
- Încurajează întrebările și clarificările
- Asociază noii angajați cu colegi susținători
- Abordarea conflictelor devreme și constructiv



- Reflecție asupra regulilor de la

3.4 Construirea încrederii în sine și a rezilienței

Încrederea scăzută în sine și reziliența redusă sunt frecvente în rândul grupurilor vulnerabile din cauza repetării respingere, discriminare, traumă sau șomaj pe termen lung. Mulți participanți își subestimează abilitățile și se tem de eșec, ceea ce le poate limita implicarea în formare și angajare oportunități.

Încrederea în sine este credința în capacitatea cuiva de a îndeplini sarcini și de a învăța noi abilități. Reziliența este capacitatea de a face față dificultăților, de a te adapta la schimbare și de a te recupera după eșecuri. Ambele sunt esențiale pentru

Sustenabil Angajare, în special în sectorul serviciilor, unde stresul, presiunea clienților și mediile rapide sunt frecvente. Dezvoltarea acestor competențe necesită întărire pozitivă, stabilirea realistă a obiectivelor și recunoașterea progresului. Persoanele vulnerabile trebuie să experimenteze succesul, chiar și în pași mici, pentru a reconstrui încrederea în sine și în muncitori

Piață.

Consolidarea încrederii și rezilienței nu doar că îmbunătățește angajabilitatea, ci și

De asemenea, contribuie la bunăstarea mintală și incluziunea socială.

Activități

- Ateliere de identificare a punctelor forte
- Împărtășirea poveștilor de succes





- Reflecție asupra regulilor de la

- Exerciții de gestionare a stresului
- Reflecție ghidată supra provocărilor depășite

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Concentrează-te pe puncte forte, nu pe deficite
- Stabilește obiective pe termen scurt realizabile
- Folosește feedback pozitiv în mod constant
- Integrați sprijinul psihosocial atunci când este nevoie

Sfaturi pentru angajatori

- Recunoașteți efortul și progresul
- Evită critica publică
- Oferă supraveghere de sprijin
- Încurajează învățarea din greșeli

3.5 Înțelegerea așteptărilor angajatorului

Înțelegerea așteptărilor angajatorului este un factor decisiv pentru păstrarea locului de muncă. Participanții vulnerabili adesea nu au informații clare despre ce așteaptă angajatorii dincolo de sarcinile tehnice: atitudine, flexibilitate, orientare către client, muncă în echipă și dorință de a învăța.

Angajatorii pot presupune că aceste așteptări sunt "bun simț", în timp ce pentru cei vulnerabili sunt adesea implicite și neclare. Această diferență poate duce la neînțelegeri, frustrare și încetarea anticipată a contractului.

Abordarea explicită a așteptărilor angajatorului ajută la alinierea ambelor părți și creează angajamente reciproce realiste. Aceasta împuternicește persoanele vulnerabile să îndeplinească așteptările în mod conștient și permite angajatorilor să comunice mai transparent și mai incluziv.

Activități

- Discuții cu angajatorii și sesiuni de întrebări și răspunsuri



- Reflecție asupra regulilor de la

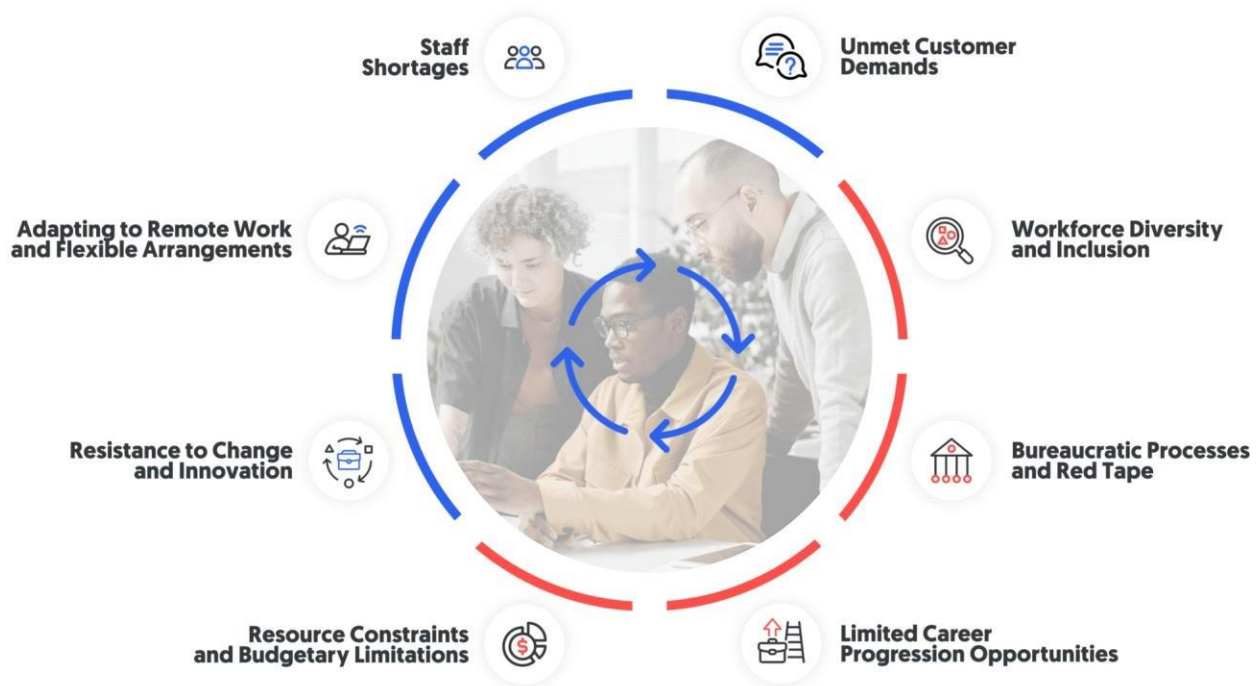
- Analiza descrierilor posturilor
- Evaluări simulare de performanță

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Invită angajatorii la sesiuni de instruire
- Traduce așteptările într-un limbaj simplu
- Folosește exemple reale de joburi
- Pregătește participanții pentru feedback

Sfaturi pentru angajatori

- Explică clar așteptările de la început
- Evitați instrucțiunile ambigue
- Oferă feedback regulat
- Adaptează așteptările în faza de integrare





Modulul 4

Sprijin lingvistic și comunicare pentru angajare

1. Limbaj funcțional pentru locul de muncă

Limbajul funcțional se referă la limbajul de bază, practic, necesar pentru a îndeplini sarcinile zilnice la locul de muncă, mai degrabă decât la gramatica formală sau la structuri lingvistice avansate. Pentru persoanele vulnerabile — în special refugiați, migranți și căutători de locuri de muncă cu calificare redusă — limbajul funcțional este cheia angajabilității și păstrării locului de muncă. Include înțelegerea instrucțiunilor simple, solicitarea de clarificări, răspunsul la solicitări și comunicarea nevoilor de bază (de exemplu, întrebări pentru unelte, pauze, ajutor sau feedback). În sectorul serviciilor, limbajul funcțional este strâns legat de acțiunile de rutină: salutarea clienților, confirmarea sarcinilor, respectarea regulilor de igienă sau siguranță și interacțiunea politicoasă cu colegii. Mulți elevi vulnerabili dețin deja cunoștințe parțiale de limbă, dar le lipsesc încrederea în sine sau oportunitățile structurate de a le folosi în contexte reale de muncă. Prin urmare, instruirea ar trebui să prioritizeze **Utilitate, repetiție și învățare bazată pe context**, nu perfecțiunea lingvistică.

Activități

- Dialoguri zilnice de rutină (începutul turei, sfârșitul turei, pauze)
- Potrivirea sarcinilor cu instrucțiuni simple ("Curăță masa", "Servește clientul")
- Exerciții de ascultare folosind comenzi scurte, reale, la locul de muncă

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Predă limba prin **sarcini**, nu prin manuale



- Folosește repetiția și rutine previzibile
- Încurajează cursanții să vorbească chiar și după greșeli

Sfaturi pentru angajatori

- Folosește propoziții clare, scurte
- Evită argou-ul și expresiile expresii
- Verifică înțelegerea prin demonstrație

2. Vocabular legat de locuri de muncă pentru sectorul serviciilor

Vocabularul legat de job permite angajaților vulnerabili să înțeleagă sarcinile, uneltele, spațiile și rolurile la locul de muncă. În servicii (ospitalitate, curățenie, retail, frumusețe, servicii de alimentație), vocabularul este adesea repetitiv și practic, ceea ce îl face ideal pentru învățarea țintită. În loc de liste lingvistice generice, antrenamentul vocabularului ar trebui să fie **specific sectorului**, susținut vizual și direct legat de acțiuni.

Mulți cursanți se confruntă cu o suprasolicitare cognitivă atunci când sunt expuși la liste lungi de cuvinte. Învățarea eficientă are loc atunci când cuvintele sunt legate de **obiecte, acțiuni și locuri**. De exemplu, să înveți cuvântul "counter" în timp ce îl arăt fizic, sau "reservation" prin role-play. Învățarea vocabularului crește, de asemenea, siguranța, deoarece neînțelegerea instrucțiunilor poate duce la accidente sau erori de service.

Activități

- Potrivire imagine-la-cuvânt (unelte, uniforme, spații)
- Etichetarea obiectelor reale de la locul de muncă
- Fișe de studiu cu imagini și definiții simple

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Limitează vocabularul la ceea ce este imediat util
- Folosește imagini, simboluri și obiecte reale
- Reia aceleași cuvinte în mai multe sesiuni

Sfaturi pentru angajatori

- Oferă etichete vizuale în zonele de lucru



- Introduceți cuvinte noi treptat
- Încurajează colegii să susțină învățarea vocabularului

3. Comunicarea cu supervizorii și colegii

Comunicarea eficientă cu supervizorii și colegii este esențială pentru incluziune, performanță și retenție. Angajații vulnerabili ezită adesea să vorbească din cauza fricii de a face greșeli, distanță culturală sau discriminare anterioară. Acest lucru poate duce la neînțelegeri, stres și izolare. Prin urmare, instruirea trebuie să se concentreze pe **împuternicirea cursanților să pună întrebări, să exprime dificultățile și să primească feedback.**

Abilitățile de comunicare ar trebui să includă cereri politicoase, raportarea problemelor, înțelegerea instrucțiunilor și răspunsul la feedback. La fel de importantă este comunicarea nonverbală — limbajul corpului, tonul, contactul vizual — care variază între culturi. Un mediu de lucru susținător, care încurajează întrebările și clarifică așteptările, reduce semnificativ riscul de abandon.

Activități

- Joc de rol: cere ajutor, raportează o problemă
- Fă expresii de exercițiu pentru feedback ("Înțeleg", "Te rog să repeți")
- Discuții de grup despre stilurile de comunicare culturală

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Simularea scenariilor reale de comunicare
- Abordează diferențele culturale deschis
- Întărește ideea că a pune întrebări este pozitiv

Sfaturi pentru angajatori

- Încurajează comunicarea deschisă
- Atribue o persoană de contact clară sau un mentor



- Oferă feedback calm și constructiv

4. Strategii simple pentru depășirea anxietății legate de limbaj

Anxietatea față de limbă este una dintre principalele bariere ascunse în integrarea pe piața muncii. Mulți oameni vulnerabili se tem de a fi judecați, luați în râs sau neînțeleși. Această teamă duce adesea la tăcere, evitare sau demisie anticipată de la locul de muncă. Depășirea anxietății legate de limbaj necesită **siguranță psihologică**, expunere treptată și întărire pozitivă.

Cursanții ar trebui să înțeleagă că greșelile fac parte din procesul de învățare și că eficiența comunicării contează mai mult decât corectitudinea. Încrederea crește atunci când cursanții experimentează mici succese, primesc încurajare și se simt acceptați. Instruirea ar trebui să includă sprijin emoțional, validarea colegilor și tehnici de reducere a stresului.

Activități

- Exerciții de consolidare a încrederii (prezentări scurte, muncă în perechi)
- Împărtășind experiențe personale într-un grup sigur
- Cercuri de feedback pozitiv

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Creează un mediu de învățare fără judecăți
- Sărbătorește progresul, nu perfecțiunea
- Abordează frica deschis

Sfaturi pentru angajatori

- Arată răbdare și empatie
- Evitați corecțiile publice
- Recunoaște efortul și îmbunătățirea



5. Utilizarea ajutoarelor vizuale, jocul de rol și sprijinul colegilor

Ajutoarele vizuale, jocurile de rol și sprijinul între egali sunt printre cele mai eficiente instrumente pentru învățarea limbilor în grupuri vulnerabile. Vizualurile reduc dependența de text, roleplay-ul permite practici sigure, iar sprijinul colegilor construiește solidaritate și incluziune. Aceste metode sunt deosebit de eficiente pentru elevii cu alfabetizare scăzută sau educație întreruptă.

Învățarea între colegi — asocierea noilor veniți cu lucrători mai experimentați — susține atât dezvoltarea limbajului, cât și integrarea socială. Jocul de rol pregătește cursanții pentru situații reale (clienți, supraveghetori, conflict), în timp ce vizualul asigură claritate și reținerea memoriei.

Activități

- Interacțiuni cu clienții de tip role-play
- Panouri de instrucțiuni vizuale
- Sisteme de parteneri sau mentori între colegi

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Combină vizualul cu acțiunea
- Folosește repetiția prin role play
- Încurajează învățarea între colegi

Sfaturi pentru angajatori

- Numește colegi de muncă
- Folosiți pictograme pentru sarcini
- Sprijină învățarea în timpul muncii, nu doar înainte de angajare



Modulul 5

Competențe digitale pentru accesul pe piața muncii

5.1 Alfabetizare digitală de bază

(utilizare computer, smartphone, internet)

Alfabetizarea digitală este o **condiție fundamentală pentru accesul pe piața muncii**. Pentru persoanele vulnerabile, lipsa abilităților digitale de bază duce adesea la excluderea oportunităților de angajare, a serviciilor publice și a comunicării cu angajatorii. Mulți NEET și refugiați dețin smartphone-uri, dar nu au cunoștințe structurate despre cum să folosească eficient instrumentele digitale în scopuri legate de angajare.

Această secțiune se concentrează pe **abilități digitale funcționale, care cresc încrederea**, începând de la pornirea unui dispozitiv până la navigarea aplicațiilor de bază. Se pune accent pe utilizarea practică, mai degrabă decât pe teorie, asigurându-se că cursanții înțeleg cum instrumentele digitale se raportează direct la sarcinile de angajare, cum ar fi primirea ofertelor de muncă, accesarea programelor sau comunicarea cu supervizorii.

Alfabetizarea digitală susține, de asemenea , **independența și autonomia**, reducând dependența de intermediari și oferind participanților puterea de a-și gestiona propria căutare de loc de muncă și comunicarea profesională.

Activități

- Sesiuni practice folosind calculatoare și smartphone-uri
- Exerciții de navigație de bază (tastatură, mouse, ecran tactil)
- Sarcini de navigare pe internet (căutarea unui loc de muncă, verificarea hărților)
- Utilizarea în siguranță a Wi-Fi-ului și a datelor mobile



Sfaturi pentru furnizorii de VET

- Folosește **demonstrații pas cu pas** și repetiție
- Lucrează în grupuri mici cu sprijin între egali
- Evită jargonul tehnic; Folosește un limbaj clar și simplu
- Acordă suficient timp pentru practică și greșeli

Sfaturi pentru angajatori

- Nu presupune abilități digitale de bază
- Oferă instrucțiuni simple pentru uneltele digitale folosite la serviciu
- Oferă ghiduri vizuale pentru sistemele interne

5.2 Instrumente și platforme online pentru căutarea unui loc de muncă

Majoritatea oportunităților de angajare de astăzi sunt promovate online prin portaluri de joburi, rețele sociale și site-uri ale companiilor. Persoanele vulnerabile se confruntă adesea cu dificultăți în a identifica platforme de încredere, a crea profiluri sau a înțelege anunțurile de angajare. Această secțiune oferă cursanților posibilitatea de a **căuta, filtra și recunoaște oferte de muncă potrivite**, în special în sectorul serviciilor.

Accentul este pus pe **platformele de încredere**, utilizarea de bază a cuvintelor cheie și înțelegerea informațiilor esențiale precum cerințele postului, programul de lucru și locația. Cursanții sunt, de asemenea, ghidați să recunoască ofertele de muncă frauduloase și să evite exploatarea.

Activități

- Explorare ghidată a portalurilor naționale și ale UE pentru locuri de muncă
- Căutarea joburilor după cuvinte cheie (de exemplu: menaj, asistent de bucătărie, asistent de salon)
- Citirea și analiza anunțurilor simple de angajare
- Compararea metodelor de căutare a unui loc de muncă online și



offline

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Folosește **anunțuri reale de angajare** de pe piețele locale de muncă
- Explică anunțurile de joburi linie cu linie
- Încurajează cursanții să economisească și să reanalizeze ofertele

Sfaturi pentru angajatori

- Publică **descrieri clare și simple ale posturilor**
- Evită cerințele inutile
- Oferă opțiuni de contact dincolo de formulare online complexe

5.3 Crearea și actualizarea unui CV Europass

Un CV este adesea primul contact între un candidat și angajator. Pentru persoanele vulnerabile, redactarea unui CV poate fi intimidantă din cauza nivelului scăzut de educație, experienței de muncă fragmentate sau lipsei unor calificări formale. CV-ul **Europass** oferă un **format simplu, structurat și recunoscut**, care ajută la prezentarea clară a competențelor, inclusiv a competențelor informale și transferabile.

Această secțiune îi învață pe participanți cum **să creeze, să actualizeze și să adapteze** un CV Europass, concentrându-se pe claritate, onestitate și relevanță, nu pe perfecțiune.

Activități

- Crearea unui CV Europass pas cu pas
- Identificarea abilităților dobândite în munca informală sau în viața de zi cu zi
- Actualizarea CV-urilor pentru diferite profiluri de joburi
- Evaluarea colegilor și feedback-ul antrenorului

Sfaturi pentru furnizorii de VET

- Concentrează-te pe **abilități și experiență**, nu pe goluri
- Sprijină cursanții individual



- Folosește exemple din profiluri similare

Sfaturi pentru angajatori

- Apreciază CV-urile Europass ca fiind structurate și transparente
- Concentrează-te pe abilități, nu pe educația formală
- Oferă feedback pentru CV când este posibil

5.4 Comunicare prin email și aplicații online

Emailul este principalul canal de comunicare pentru angajatori. Persoanele vulnerabile adesea nu au încredere în a scrie emailuri sau a completa formulare online. Această secțiune se concentrează pe **comunicarea profesională de bază**, învățând cursanții cum să trimită emailuri simple, politicoase și eficiente și să completeze aplicații online fără stres.

Participanții învață cum să atașeze CV-uri, să scrie mesaje scurte și să răspundă la răspunsurile angajatorului, ceea ce îi ajută să se simtă mai încrezători și profesioniști.

Activități

- Crearea unui cont de email
- Scrierea unor emailuri simple pentru aplicații de angajare
- Atașarea corectă a documentelor
- Completarea modelelor de cerere online

Sfaturi pentru furnizorii de VET

- Oferă **șabloane de email**
- Exersează prin joc de rol
- Întărește tonul profesional și claritatea

Sfaturi pentru angajatori

- Păstrează formularele de înscriere scurte și clare
- Acceptați aplicații prin email ori de câte ori este posibil
- Evitați sistemele digitale de recrutare excesiv de complexe

5.5 Siguranța digitală și elementele de bază ale protecției datelor



Incluziunea digitală trebuie să meargă mână în mână cu **siguranța digitală**. Persoanele vulnerabile sunt adesea expuse riscului de înșelătorii, furt de identitate sau abuz de date personale. Această secțiune introduce **principii de bază privind siguranța online**, asigurându-se că participanții știu cum să-și protejeze informațiile personale atunci când aplică pentru locuri de muncă.

Scopul este conștientizarea, nu frica: cursanții înțeleg ce informații sunt sigure de împărtășit, cum să recunoască mesajele suspecte și unde să ceară ajutor dacă apar probleme.

Activități

- Identificarea site-urilor sigure versus nesigure
- Recunoașterea emailurilor înșelătoare și a ofertelor false de muncă
- Crearea parolelor puternice
- Discutând exemple din viața reală

Sfaturi pentru furnizorii de VET

- Folosește scenarii și imagini reale
- Repetă mesajele cheie de siguranță
- Încurajează să ceri ajutor

Sfaturi pentru angajatori

- Comunicați transparent despre utilizarea datelor
- Protejați datele personale ale solicitanților
- Construiește încredere prin recrutare etică

Rezultatul modului

Prin finalizarea Modulului 5, cursanții dobândesc **autonomie digitală practică**, permițându-le să caute locuri de muncă, să aplice cu încredere, să comunice profesional și să se protejeze online — competențe esențiale pentru **integrarea durabilă pe piața muncii**.



Modulul 6

Căutarea unui loc de muncă și abilități de aplicare

1. Cum să cauți locuri de muncă potrivite

Pentru persoanele vulnerabile, căutarea unui loc de muncă este adesea confuză, copleșitoare și descurajantă. Mulți participanți nu au cunoștințe despre unde sunt anunțate joburile, cum să identifice oportunități realiste sau cum să-și potrivească abilitățile cu cerințele postului. Refugiații și NEET-ii se pot confrunta, de asemenea, cu bariere lingvistice, excludere digitală sau rețele sociale limitate, care restricționează și mai mult accesul la informațiile despre locul de muncă.

Această secțiune se concentrează pe a ajuta cursanții să înțeleagă **unde să caute un loc de muncă, cum să aleagă opțiuni realiste și cum să evite munca informală sau exploatare**. Se pune accent pe oportunitățile din sectorul serviciilor (ospitalitate, curățenie, retail, frumusețe, îngrijire), unde pozițiile entry-level sunt accesibile și abilitățile pot fi dezvoltate la locul de muncă.

Activități concrete

- Exercițiu de cartografiere: "Unde pot găsi locuri de muncă în zona mea?"
- Căutare ghidată pe portaluri locale de joburi și pe site-urile companiilor
- Discuție de grup despre angajarea formală versus cea informală
- Exerciții de potrivire a joburilor folosind posturi vacante reale

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Folosiți limbaj simplu și exemple reale
- Concentrarea pe realitățile locale ale pieței muncii
- Colaborați îndeaproape cu angajatorii pentru a identifica posturile vacante

Sfaturi pentru angajatori



- Anunță posturile vacante în formate accesibile
- Colaborare cu ONG-uri/furnizori de VET pentru activități de informare
- Indică clar oportunitățile entry-level

2. Înțelegerea ofertelor de muncă și a cerințelor

Mulți candidați vulnerabili întâmpină dificultăți în a înțelege anunțurile de angajare din cauza limbajului complex, a terminologiei necunoscute sau a cerințelor nerealiste. Refugiații pot interpreta greșit termenii legali sau contractuali, în timp ce NEET-ii se pot simți descurajați de calificări ei Do Nu

Formal posedă. Această secțiune îi învață pe participanți cum să **Citește ofertele de muncă cu atenție** identificarea cerințelor esențiale versus opționale și înțelegerea condițiilor de muncă, a orarelor și așteptărilor. Scopul este reducerea fricii, prevenirea neînțelegerilor și împuternicirea cursanților să aplice cu încredere.

Activități concrete

- Analizarea simultană a anunțurilor reale de joburi
- Evidențierea cerințelor "must-have" versus "nice to have"
- Explicarea contractelor, orelor de lucru și salariilor
- Joc de rol: adresarea de întrebări clarificatoare angajatorilor

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Traduce ofertele de muncă într-un limbaj simplu
- Folosiți simboluri vizuale și exemple
- Încurajează întrebările și discuțiile

Sfaturi pentru angajatori

- Folosește descrieri clare și incluzive ale posturilor
- Evitați barierele inutile de calificare
- Fii transparent cu privire la condiții



3. Pregătirea unui CV simplu și a unui mesaj de acoperire

Pentru mulți oameni vulnerabili, CV-ul este o barieră majoră. Unii nu au scris niciodată unul, alții au lacune în angajare, experiență informală sau calificări străine nerecunoscute local. Această secțiune promovează **CV-uri simple, bazate pe competențe**, concentrându-se pe abilități, motivație și dorința de a învăța, mai degrabă decât pe educația formală. Participanții învață cum să creeze un CV scurt și un mesaj de copertă de bază, inclusiv prin platforma **Europass CV** atunci când este cazul, adaptat la niveluri scăzute de alfabetizare și limbaj.

Activități concrete

- Crearea unui șablon de CV de o pagină
- Identificarea abilităților din viața de zi cu zi și din munca informală
- Scrierea unor mesaje scurte de copertă
- Utilizarea ghidată a Europass CV

Sfaturi pentru furnizorii VET

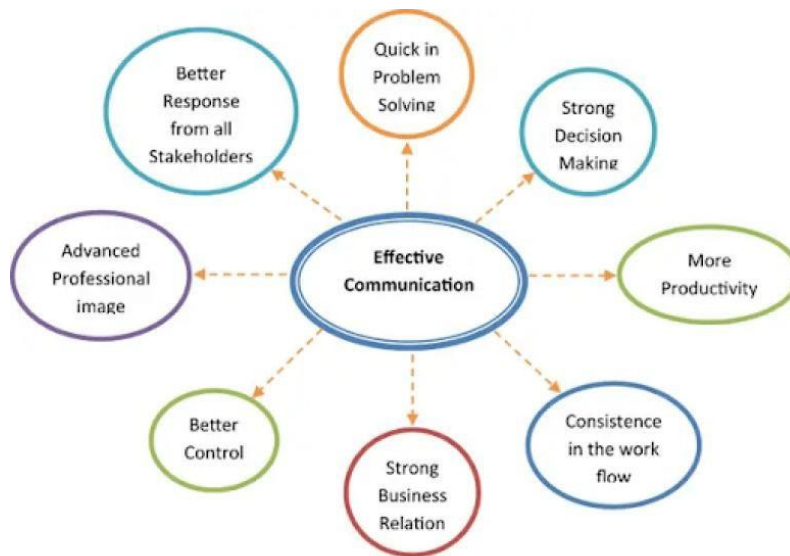
- Acceptă experiența netradițională
- Oferă șabloane și suport pas cu pas
- Oferă coaching individual

Sfaturi pentru angajatori

- Concentrează-te pe abilități și atitudine
- Acceptă CV-uri simplificate
- Sprijină candidații pentru prima dată

4. Pregătirea interviului și simulări

Interviurile sunt stresante, mai ales pentru persoanele cu încredere scăzută în sine, dificultăți lingvistice sau experiențe anterioare de discriminare. Această secțiune îi ajută pe cursanți să înțeleagă pentru ce sunt interviurile, ce așteaptă angajatorii și cum să comunice onest și calm.



Jocurile de rol și simulările reduc anxietatea, îmbunătățesc comunicarea și construiesc încrederea în sine. Diferențele culturale în comportament, limbajul corpului și prezentarea de sine sunt, de asemenea, abordate.

Activități concrete

- Interviuri simulate cu instructori/angajatori
- Exersarea întrebărilor comune de interviu
- Exerciții de limbaj corporal și comunicare
- Sesiuni de feedback

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Creează un mediu sigur, fără judecăți
- Repetă simulările de mai multe ori
- Folosește indicii vizuale și întrebări simple



Sfaturi pentru angajatori

- Fii răbdător și susținător
- Concentrează-te pe potențial, nu pe perfecțiune
- Permite demonstrații practice

5. Gestionarea respingerii și menținerea motivației

Respingerea este frecventă în căutarea unui loc de muncă și poate fi devastatoare pentru persoanele vulnerabile, întărind sentimentele de eșec și excludere. Această secțiune se concentrează pe reziliență, sprijin emoțional și motivație pe termen lung. Participanții învață că respingerea nu este ceva personal, cum să ceară feedback și cum să continue căutarea fără să-și piardă încrederea.

Scopul este să construiești perseverență, așteptări realiste și forță emoțională.

Activități concrete

- Discuții de grup despre experiențele de respingere
- Exerciții de motivație și stabilire a obiectivelor
- Povești personale de succes
- Tehnici de gestionare a stresului

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Oferă încurajare continuă
- Urmărește realizările mici
- Oferă sprijin de consiliere dacă este nevoie

Sfaturi pentru angajatori

- Oferă feedback constructiv
- Încurajează reaplicarea
- Promovarea atitudinilor incluzive



Modulul 7

Învățare bazată pe muncă și pregătire practică

1. Importanța pregătirii practice și a stagiilor

Învățarea bazată pe locul de muncă este un element cheie pentru integrarea persoanelor vulnerabile pe piața muncii, în special pentru cei cu educație formală redusă, trasee de învățare întrerupte sau experiență profesională limitată. Pentru NEET-ii, refugiați, romi și șomerii pe termen lung, **învățarea prin practică** este adesea mai eficientă decât doar instruirea în clasă. Instruirea practică le permite participanților să experimenteze condiții reale de muncă, să înțeleagă rutinele de la locul de muncă și să aplice abilități într-un context semnificativ.

Stagiile de practică și stagiile practice ajută la reducerea diferenței dintre formare și angajare, expunând participanții la așteptările angajatorilor, cultura de lucru și standardele profesionale. De asemenea, reduc frica și incertitudinea legate de locul de muncă, cresc încrederea în sine și ajută participanții să-și identifice punctele forte și zonele de îmbunătățire. Pentru angajatori, învățarea bazată pe locul de muncă oferă oportunitatea de a observa potențialii angajați în condiții reale și de a contribui activ la incluziunea socială.

Activități concrete

- Stagii pe termen scurt în sectorul serviciilor (ospitalitate, retail, frumusețe, curățenie, catering)
- Zile de observație la locul de muncă
- Shadowing la locul de muncă cu angajați cu experiență
- Sarcini de lucru simulate înainte de plasamente reale

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Pregătește-te practic Participanți psihologic și Înainte de plasamente
- Selectați locuri de muncă care sunt susținătoare și incluzive
- Menține un contact strâns cu angajatorii în timpul stagiilor

Sfaturi pentru angajatori

- Oferă sarcini clare, potrivite pentru începători
- Concentrează-te pe învățare și adaptare, nu doar pe productivitate
- Oferă feedback constructiv și de susținere

2. Pregătirea participanților pentru plasamente la locul de muncă

Învățarea de succes bazată pe muncă depinde de o pregătire adecvată. Participanții vulnerabili adesea nu sunt familiarizați cu normele, programele, stilurile de comunicare și așteptările de la locul de muncă. Pregătirea reduce anxietatea, previne neînțelegerile și crește retenția în timpul stagiilor. Participanții ar trebui să înțeleagă reguli de bază precum punctualitatea, igiena, munca în echipă și comportamentul respectuos.

Pregătirea include, de asemenea, explicarea drepturilor și responsabilităților, siguranței la locul de muncă și ce trebuie făcut în caz de dificultăți. Orientarea culturală este esențială pentru refugiați și migranți, ajutându-i să se adapteze la practicile locale de muncă și stilurile de comunicare.

Activități concrete

- Sesiuni de orientare pre-plasament
- Jocul de rol al situațiilor de la locul de muncă
- Informări de bază despre sănătate și siguranță
- Discuție despre regulile și așteptările la locul de muncă



Sfaturi pentru furnizorii de VET

- Folosește limbaj simplu și materiale vizuale
- Abordează temerile și întrebările deschis
- Pregătește profiluri individuale de plasare

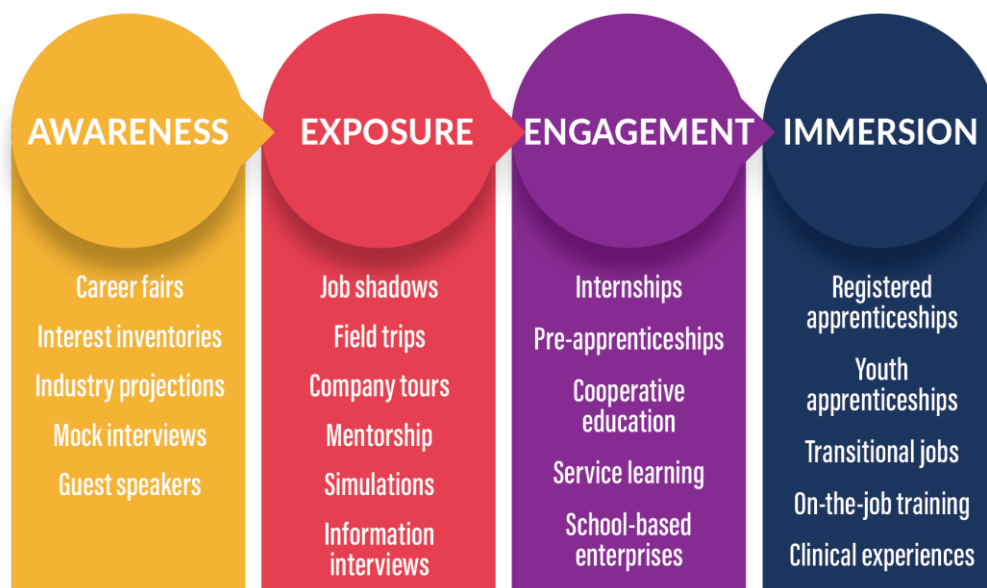
Sfaturi pentru angajatori

- Întâmpinați participanții în prima zi
- Explică regulile clar și răbdător
- Evită presupunerile legate de experiența anterioară

3. Învățarea prin practică: Metode de învățare la locul de muncă

Învățarea la locul de muncă le permite participanților să dobândească abilități progresiv în timp ce îndeplinesc sarcini reale. Această abordare este deosebit de eficientă pentru persoanele cu capacitate teoretică limitată de învățare sau bariere lingvistice. Învățarea ar trebui să fie structurată, dar flexibilă, începând cu sarcini simple și crescând treptat complexitatea.

Continuum of Work-Based Learning Models Across Phases





Demonstrația, repetiția și practica ghidată sunt esențiale. Participanții învață cel mai bine atunci când sarcinile sunt explicate vizual, demonstrate de un mentor și exersate repetat cu feedback. Greșelile ar trebui tratate ca oportunități de învățare, nu ca eșecuri.

Activități concrete

- Demonstrații pas cu pas pentru sarcini
- Repetarea zilnică a sarcinilor cu supraveghere
- Instrucțiuni vizuale și fișe de sarcini
- Sesiuni scurte zilnice de feedback

Sfaturi pentru furnizorii de VET

- Încurajează învățarea reflexivă după fiecare zi de lucru
- Sprijiniți participanții în documentarea a ceea ce au învățat
- Coordonează obiectivele de învățare cu angajatorii

Sfaturi pentru angajatori

- Demonstrează sarcinile în loc să le explici doar
- Acordă timp pentru repetiție și învățare
- Încurajează întrebările și curiozitatea

4. Cooperare cu angajatorii și mentorii

O învățare eficientă bazată pe locul de muncă necesită o cooperare puternică între furnizorii de VET și angajatori. Mentorii joacă un rol crucial în ghidarea participanților vulnerabili, oferirea de sprijin și modelarea comportamentului adecvat la locul de muncă. Un mentor bun construiește încredere, explică clar sarcinile și oferă încurajare.

Cooperarea asigură că plasamentele sunt semnificative, adaptate nevoilor participanților și aliniate cu obiectivele de învățare. Comunicarea regulată ajută la abordarea timpurie a problemelor și îmbunătățește rezultatele atât pentru participanți, cât și pentru angajatori.



INTERNSHIP CHECKLIST

STEP ONE: Know Yourself

- ✓ I have identified my personal strengths, skills, interests, and values
- ✓ I have made a list of possible job titles/fields of interest
- ✓ I can name two or three careers/jobs I am considering pursuing

STEP TWO: Know Where You Want to Intern

Company Name	Location	LinkedIn Connection
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

- I have researched organizations / companies of interest and have identified 8 potential employers for the type of internship I'm seeking

Activități concrete

- Atribuirea unui mentor la locul de muncă
- Verificări regulate între furnizorii de VET și angajatori
- Întâlniri comune de evaluare
- Sesiuni de îndrumare pentru mentori

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Angajatori selectați angajați pentru incluziune
- Instruiește mentorii în abilități de bază de coaching
- Susține mentorii pe tot parcursul stagiului

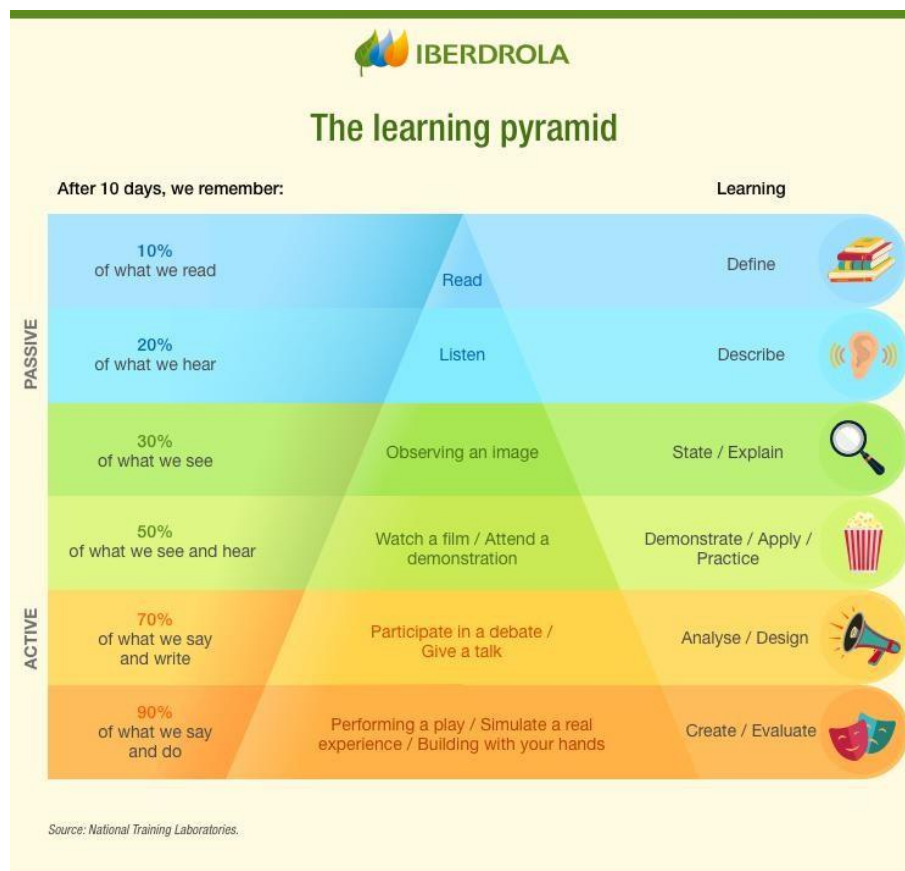
Sfaturi pentru angajatori

- Alege personal pacient și de sprijin ca mentori
- Alocă timp pentru activități de mentorat
- Recunoaște mentoratul ca o contribuție valoroasă

5. Monitorizarea progresului în etapele practice

Monitorizarea progresului asigură atingerea obiectivelor de învățare și abordarea dificultăților la timp. Participanții vulnerabili pot întâmpina provocări precum scăderea încrederii în sine, dificultăți de comunicare sau probleme personale care afectează performanța. Monitorizarea continuă permite sprijinul și adaptarea la timp a sarcinilor.

Monitorizarea progresului ar trebui să fie simplă, de susținere și axată pe dezvoltare, nu pe evaluare. Feedback-ul ar trebui să evidențieze realizările și să sugereze îmbunătățiri concrete.





Activități concrete

- Liste săptămânale de progres
- Formulare scurte de feedback de la mentori
- Sesiuni de auto-reflecție ale participanților
- Ședința finală de evaluare

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Folosește instrumente simple de monitorizare
- Menține un contact regulat cu participanții
- Ajustează poziționarea dacă este necesar

Sfaturi pentru angajatori

- Oferă feedback sincer, dar susținător
- Concentrează-te pe progres, nu pe perfecțiune
- Informați furnizorii de VET din timp despre orice nelămuriri

Acest modul pregătește participanții vulnerabili pentru experiențe reale pe piața muncii, sprijinind în același timp angajatorii și furnizorii de formare profesională în crearea unor căi de învățare incluzive, eficiente și durabile.



Modulul 8

Sprijin psihosocial și motivație

1. Abordarea stresului, traumei și nesiguranței (în special pentru refugiați)

Mulți elevi vulnerabili — în special refugiații, șomerii pe termen lung și persoanele din comunități marginalizate — poartă poveri psihologice semnificative care le afectează direct angajabilitatea. Refugiații pot fi trecut prin război, strămutări forțate, pierderea membrilor familiei, călătorii nesigure sau incertitudine prelungită. NEET-ii și persoanele șomere pe termen lung se confruntă adesea cu stres cronic, rușine și un sentiment de eșec din cauza respingerii sau excluderii repetate din educație și muncă. Aceste experiențe pot duce la anxietate, lipsă de concentrare, stimă de sine scăzută, neîncredere în instituții și teamă de medii noi, cum ar fi locurile de muncă sau centrele de formare.

Sprijinul psihosocial în formarea profesională și pregătirea pentru angajare nu înseamnă terapie, ci **crearea unor condiții de învățare stabile, previzibile și de susținere**. Instructorii și angajatorii trebuie să recunoască semnele de stres (retragere, iritabilitate, absenteism, motivație scăzută) și să răspundă cu empatie, nu cu pedeapsă. O abordare informată despre traumă se concentrează pe siguranță, alegere, respect și împuternicire. Când cursanții se simt emoțional în siguranță, sunt mai deschiși la învățare, comunicare și integrare în mediile de lucru.

Activități concrete

- Discuții scurte de grup despre "Ce mă face să mă simt stresat la muncă sau la antrenament"

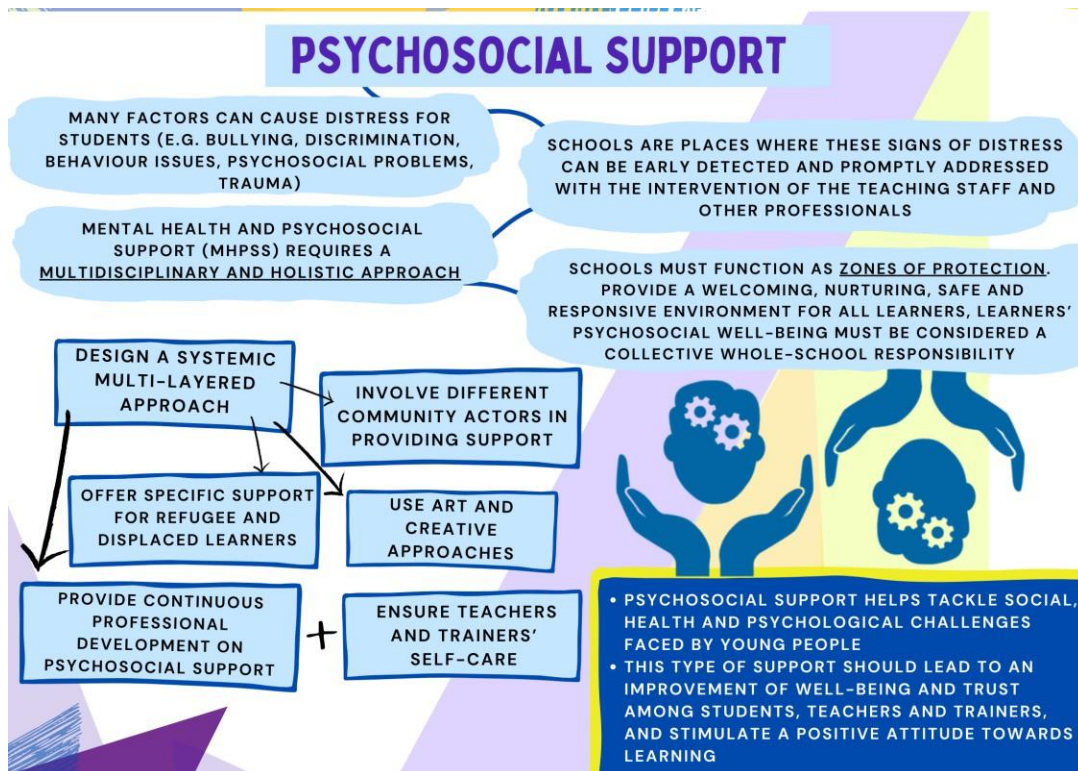
- Cartografierea tensiunii exerciții (identificare, tensiunea declanșatoare și strategii de adaptare)
- Tehnici simple de relaxare (respirație, exerciții de ancorare)
- Rutinele și agendele zilnice clare pentru a reduce incertitudinea

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Instruiește personalul în principiile educaționale de bază informate despre traumă
- Evită brusc Schimbări în Programe sau Reguli fără Explicație
- Folosește o comunicare clară, calmă și respectuoasă
- Permiteți flexibilitate atunci când cursanții întâmpină dificultăți emoționale

Sfaturi pentru angajatori

- Fii răbdător pe durata perioadei de adaptare
- Evitați comunicarea agresivă sau criticile publice
- Oferă instrucțiuni clare și așteptări realiste
- Înțelege că reacțiile la stres nu sunt lipsă de motivație





2. Construirea încrederii și a unui mediu de învățare sigur

Încrederea este fundamentul oricărui proces de integrare de succes. Elevii vulnerabili provin adesea din medii în care instituțiile i-au eșuat sau i-au tratat nedrept. Ca urmare, acestea pot părea inițial distante, suspicioase sau detașate. Construirea încrederii necesită consecvență, transparență și interes autentic față de persoana din spatele cursantului sau angajatului.

Un mediu de învățare sigur este unul în care greșelile sunt acceptate ca parte a învățării, diversitatea este respectată, iar cursanții simt că aparțin acestui loc. Încrederea crește atunci când antrenorii și angajatorii își respectă promisiunile, aplică regulile corect și ascultă activ. Siguranța psihologică le permite cursanților să pună întrebări, să recunoască dificultăți și să încerce sarcini noi fără teama de umilință.

Activități concrete

- Acorduri de grup privind respectul și confidențialitatea
- Activități de deschidere a gheții axate pe experiențe comune
- Verificări regulate unu-la-unu
- Sărbătorirea publică a micilor succese

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Creează coduri clare de conduită bazate pe respect
- Încurajează participativ Învățare în schimb de Metode autoritare
- Abordați conflictele imediat și corect

Sfaturi pentru angajatori

- Desemnează un supervisor sau mentor stabil
- Încurajează întrebările și feedback-ul
- Tratați toți angajații în mod egal, indiferent de background



3. Tehnici de motivație pentru elevii cu încredere scăzută în sine

Încrederea scăzută este una dintre principalele bariere care împiedică persoanele vulnerabile să intre sau să rămână în locul de muncă. Mulți cursanți își subestimează abilitățile, se concentrează pe eșecuri sau cred că "nu sunt suficient de buni". Prin urmare, motivația trebuie reconstruită treptat prin obiective realizabile, feedback pozitiv și progres vizibil.

Motivația eficientă se concentrează pe punctele forte, nu pe deficite. Recunoașterea abilităților informale (muncă de îngrijire, abilități manuale, strategii de supraviețuire) îi ajută pe cursanți să-și vadă propria valoare. Motivația crește atunci când cursanții experimentează succesul, se simt utili și înțeleg cum se leagă instruirea de joburi reale.

Activități concrete

- Exerciții de identificare a punctelor forte
- Sarcini pe termen scurt realizabile
- Grafice vizuale de progres
- Povești personale de succes care împărtășesc

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Folosește întărirea pozitivă în mod constant
- Stabilește obiective realiste și personalizate
- Evită comparațiile între cursanți

Sfaturi pentru angajatori

- Recunoaște efortul, nu doar rezultatele
- Oferă feedback constructiv, privat
- Oferă creșteri treptate ale responsabilității

4. Învățare între egali și sprijin de grup

Învățarea colegială reduce izolarea și creează apartenență. Învățarea alături de alții care se confruntă cu provocări similare normalizează dificultățile și creează încurajare reciprocă. Sprijinul de grup îi ajută pe cursanți să schimbe strategii de adaptare, să exerseze comunicarea și să dezvolte abilități de lucru în echipă esențiale pentru angajare.

Grupurile mixte (refugiați, NEET, șomeri pe termen lung) favorizează înțelegerea interculturală și empatia. Mentorii colegi — foști beneficiari care au reușit — pot deveni modele puternice.



Activități concrete

- Sarcini de rezolvare a problemelor în grup
- Perechi de mentorat între egali
- Joc de rol în grupuri mici
- Sesiuni de reflecție în grup

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Încurajează învățarea colaborativă
- Compoziția cu grijă a grupurilor de echilibru
- Facilitarea unui dialog respectuos



Sfaturi pentru angajatori

- Promovează munca în echipă și sistemele de parteneriat
- Evită izolarea angajaților vulnerabili
- Încurajează sprijinul informal între egali

5. Trimitere către servicii de sprijin specializate atunci când este nevoie

Unii cursanți se confruntă cu provocări care depășesc sfera VET sau a sprijinului la locul de muncă, cum ar fi traume severe, probleme de sănătate mintală, insecuritate locativă sau probleme legale. Recunoașterea limitelor este esențială. Trimiterea corectă către servicii specializate protejează atât cursanții, cât și organizațiile.

Sistemele eficiente de trimitere se bazează pe cooperarea cu ONG-uri, servicii sociale, psihologi, birouri de ocupare a forței de muncă și centre de sprijin pentru migranți. Scopul nu este de a exclude cursanții, ci de a asigura că primesc sprijinul potrivit la momentul potrivit.

Activități concrete

- Cartografierea serviciilor locale de suport
- Crearea protocoalelor de trimitere
- Sesiuni informative cu asistenții sociali

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Construiește parteneriate cu organizațiile de sprijin
- Respectă confidențialitatea și consimțământul
- Urmărire după trimitere

Sfaturi pentru angajatori

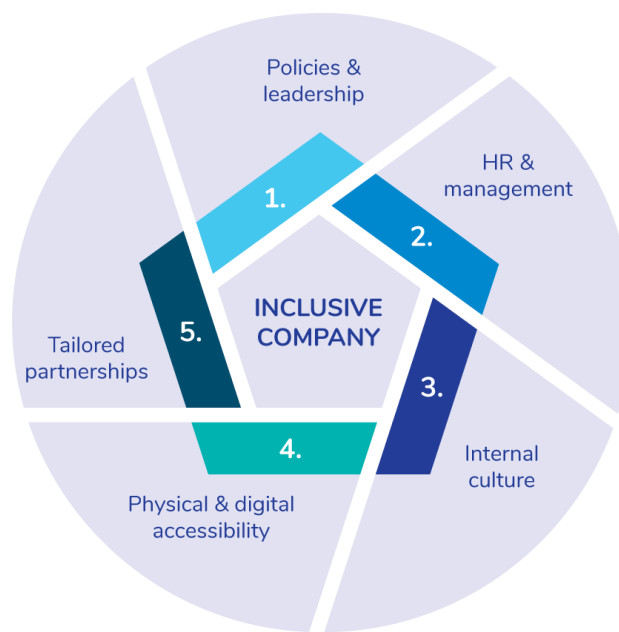
- Cunoaște contactele locale de suport
- Încurajează angajații să ceară ajutor fără stigmatizare
- Colaborarea cu ONG-urile atunci când este nevoie

Modulul 9

Cooperare cu angajatorii și părțile interesate

1. Rolul angajatorilor în integrarea incluzivă pe piața muncii

Angajatorii joacă un rol central în transformarea accesului pe piața muncii pentru persoanele vulnerabile, de la un obiectiv teoretic într-o oportunitate reală. Dincolo de oferirea de locuri de muncă, angajatorii contribuie prin conturarea practicilor de recrutare incluzive, oferirea de medii de lucru favorabile și recunoașterea potențialului dincolo de calificările formale. Pentru grupurile vulnerabile — precum NEET-ii, refugiații, romii sau șomerii pe termen lung — angajatorii reprezintă adesea primul punct de contact cu piața formală a muncii. Deschiderea, flexibilitatea și dorința lor de a se adapta determină dacă integrarea este de succes sau de scurtă durată. Angajatorii care înțeleg vulnerabilitatea sunt mai bine pregătiți să abordeze decalajele de învățare, diferențele culturale și provocările de adaptare, transformând incluziunea într-un proces reciproc avantajos.





Activități concrete

- Ateliere de conștientizare a angajatorilor privind vulnerabilitatea și incluziunea
- Prezentări conduse de angajatori despre așteptările reale la locul de muncă
- Vizite de companie pentru cursanți înainte de plasament
- Sesiuni comune de orientare angajator-stagiar

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Implică angajatorii încă de la început în proiectarea instruirii
- Clarifică așteptările angajatorului pentru cursanți
- Angajatori selectați dedicați mentoratului și incluziunii

Sfaturi pentru angajatori

- Concentrează-te pe abilități și motivație, nu pe deficite
- Alocă personal responsabil pentru mentorat
- Privește incluziunea ca pe o investiție, nu ca pe un risc

2. Cooperare între VET Furnizori, ONG-uri, și Servicii publice

O integrare eficientă pe piața muncii necesită acțiune coordonată între furnizorii de VET, ONG-uri, angajatori și instituțiile publice. Fiecare actor aduce expertiză complementară: furnizorii de VET asigură dezvoltarea competențelor, ONG-urile oferă sprijin social și psihosocial, serviciile publice facilitează procedurile legale și administrative, în timp ce angajatorii oferă oportunități reale de angajare. Cooperarea structurată previne fragmentarea, duplicarea eforturilor și pierderea beneficiarilor în timpul tranzițiilor. Parteneriatele pe termen lung asigură continuitatea și sustenabilitatea dincolo de proiectele individuale.

Activități concrete

- Acorduri locale de cooperare
- Întâlniri regulate de coordonare

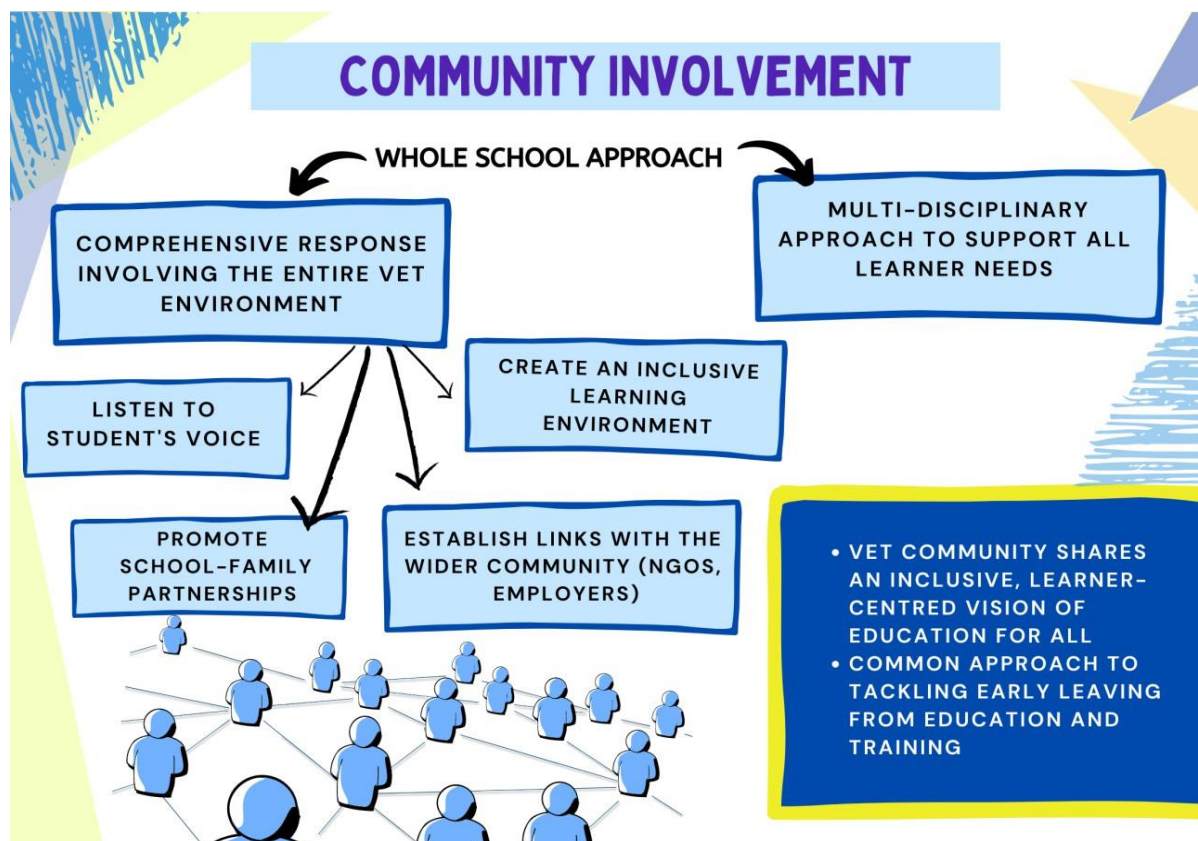
- Sisteme comune de recomandare pentru participanți
- Planuri de acțiune comune pentru grupurile vulnerabile

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Acționează ca și coordonatori ai rețelelor locale
- Menține listele de contacte actualizate ale părților interesate
- Împărtășește informații despre progres în mod responsabil

Sfaturi pentru angajatori

- Folosiți ONG-urile și furnizorii VET ca resurse de sprijin
- Comunică provocările din timp
- Participă la rețele locale de angajare



3. Pregătirea angajatorilor pentru a primi cursanți vulnerabili

Multe eșecuri în angajare nu sunt cauzate de lipsa de competențe a cursanților vulnerabili, ci de pregătirea insuficientă a angajatorilor. Angajatorii au nevoie de îndrumare privind stilurile de comunicare, sensibilitatea culturală, ritmul de învățare și așteptările realiste.



Pregătirea angajatorilor reduce neînțelegerile, stresul și abandonul timpuriu.

Rolurile clare, integrarea structurată și conștientizarea provocărilor legate de vulnerabilitate contribuie semnificativ la integrarea de succes.

Activități concrete

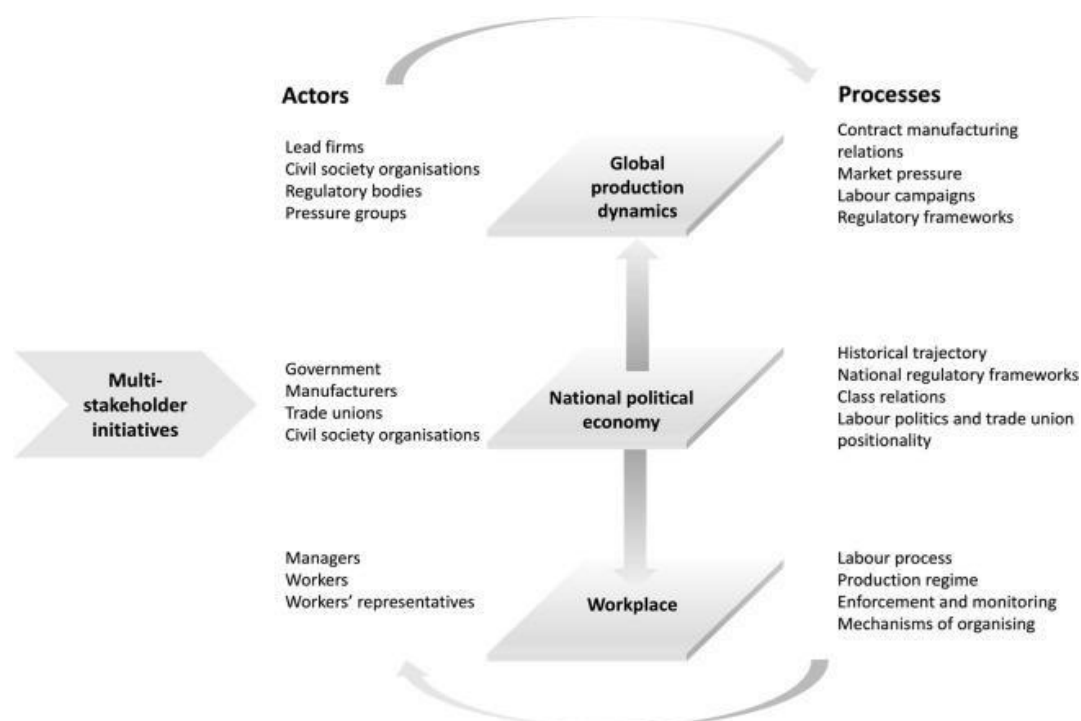
- Sesiuni de informare pentru angajatori
- Ghiduri scurte pentru integrare incluzivă
- Ateliere de formare a mentorilor
- Întâlniri de aliniere a așteptărilor înainte de plasare

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Oferă angajatorilor instrumente simple de îndrumare
- Facilitarea dialogului deschis înainte de plasamente
- Sprijină angajatorii în perioada inițială de adaptare

Sfaturi pentru angajatori

- Creează planuri simple de integrare
- Permiteți timp de învățare și greșeli
- Încurajează comunicarea deschisă



4. Medierea și urmărirea după angajare

Urmărirea post-angajare este esențială pentru succesul pe termen lung. Angajații vulnerabili pot întâmpina dificultăți după angajare, inclusiv stres, probleme de comunicare sau dificultăți de adaptare. Medierea realizată de furnizorii VET sau ONG-urile ajută la rezolvarea timpurie a conflictelor și sprijină atât angajatorul, cât și angajatul. Urmărirea regulată asigură stabilitatea, consolidarea încrederii și independența treptată a angajatului.

Activități concrete

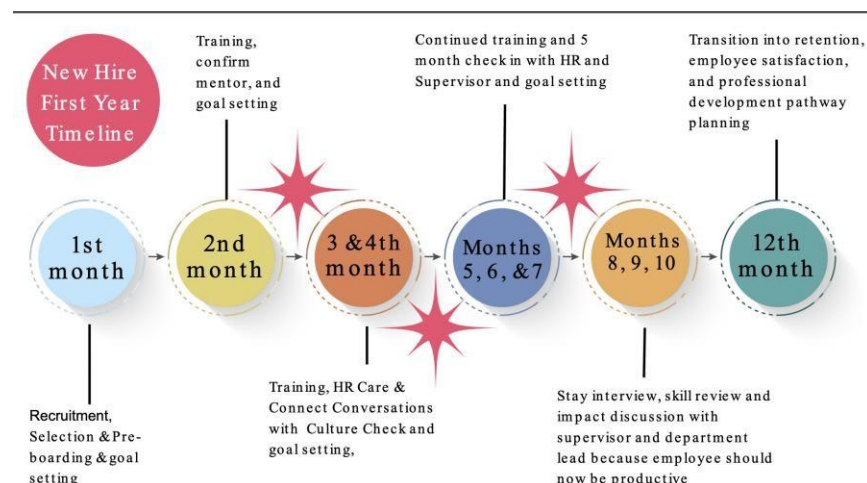
- Apeluri sau vizite programate de urmărire
- Întâlniri de mediere dacă apar probleme
- Instrumente de monitorizare a progresului
- Sesiuni de feedback angajator–angajat

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Menține contactul cel puțin 3–6 luni
- Acționează ca mediatori neutri
- Documentați progresul și provocările

Sfaturi pentru angajatori

- Raportează dificultăți din timp
- Participă constructiv la mediere
- Recunoaște îmbunătățirea, nu doar performanța





5. Prevenirea abandonului precoce

Renunțarea timpurie este adesea cauzată de așteptări neîndeplinite, lipsă de sprijin sau provocări personale, mai degrabă decât de incapacitatea de a munci. Prevenirea necesită identificarea timpurie a semnelor de avertizare precum absenteismul, dezangajarea sau stresul. O abordare susținătoare și flexibilă, combinată cu cooperarea între părțile interesate, crește semnificativ ratele de retenție și satisfacția la locul de muncă.

Activități concrete

- Listă de verificare a indicatorilor de avertizare timpurie
- Verificări regulate ale mentorilor
- Ajustarea flexibilă a sarcinilor
- Consolidarea motivației și progresului

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Instruiește mentori să detecteze semnele de risc
- Intervine devreme și discret
- Adaptează intensitatea suportului atunci când este nevoie

Sfaturi pentru angajatori

- Fii răbdător în timpul adaptării
- Încurajarea dialogului în loc de sancțiuni
- Prețuiește efortul și progresul



Modulul 10

Monitorizare, Evaluare și Sustenabilitate

1. Monitorizarea progresului învățării și angajabilității

Monitorizarea continuă este esențială atunci când se lucrează cu elevi vulnerabili, deoarece progresul este adesea neliniar și influențat de factori personali, sociali și economici. Monitorizarea ar trebui să se concentreze nu doar pe abilitățile tehnice, ci și pe prezență, motivație, încredere în sine, comunicare și adaptare la rutina de lucru. Verificările simple și regulate ajută furnizorii de VET și angajatorii să identifice primele semne de dezangajare sau dificultăți și să răspundă înainte ca problemele să escaladeze. Monitorizarea progresului angajabilității înseamnă, de asemenea, urmărirea tranziției de la formare la angajare și a primelor luni de muncă, când persoanele vulnerabile sunt cel mai expuse riscului de a abandona.

Activități concrete

- Discuții săptămânale scurte de progres cu elevii
- Fișe de observații în timpul instruirii sau stagiilor
- Întâlniri lunare de urmărire a angajabilității

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Folosește indicatori simpli (prezență, finalizare a sarcinilor, nivel de încredere)
- Documentează progresul în foi scurte de monitorizare, nu în rapoarte complexe

Sfaturi pentru angajatori

- Oferă feedback informal în timpul activității zilnice
- Semnalizați devreme dacă apar dificultăți

2. Instrumente simple de evaluare pentru furnizorii VET

Evaluarea ar trebui să fie practică, accesibilă și adaptată pentru cursanții cu calificări reduse. Chestionarele scurte, scalele vizuale (zâmbitori, culori) și discuțiile ghidate sunt mai eficiente decât testele scrise. Evaluarea ar trebui să acopere atât rezultatele învățării, cât și dezvoltarea personală, cum ar fi autonomia sau comunicarea îmbunătățită.

Activități concrete

- Forme de feedback la sfârșitul modulului cu simboluri
- Sesiuni de reflecție în grup
- Formulare de feedback pentru angajatori după stagii de practică

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Combine Calitativ (discuție) și cantitativ (scoruri simple) unelte
- Adaptarea limbajului la nivelul de înțelegere al participanților

Sfaturi pentru angajatori

- Evaluarea concentrată pe comportament, fiabilitate și progres, nu doar pe viteză



3. Adaptarea traseelor de antrenament pe baza rezultatelor

Rezultatele monitorizării și evaluării trebuie să conducă la acțiune. Traseele de antrenament ar trebui să rămână flexibile, permițând ajustări ale ritmului, conținutului sau nivelului de suport. Unii cursanți pot avea nevoie de practică extinsă, sprijin lingvistic suplimentar sau mentorat individual.

Activități concrete

- Revizuirea planurilor individuale de învățare
- Adăugarea de sesiuni suplimentare de practică
- Redirecționarea cursanților către roluri alternative

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Tratează adaptarea ca fiind normală, nu ca pe un eșec
- Implică cursanții în deciziile privind schimbările

Sfaturi pentru angajatori

- Permite creșterea treptată a responsabilităților
- Ajustează sarcinile la nivelul actual de competență





4. Sprijinirea angajabilității și retenției pe termen lung

Sustenabilitatea înseamnă sprijinirea cursanților dincolo de angajarea inițială. Urmărirea la 1, 3 și 6 luni ajută la consolidarea angajării, rezolvarea conflictelor și menținerea motivației. Retenția se îmbunătățește atunci când cursanții se simt susținuți și recunoscuți.

Activități concrete

- Apeluri sau întâlniri de urmărire după angajare
- Continuarea mentoratului în primele luni
- Recunoașterea reperelor de progres

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Păstrați legătura după plasament
- Acționează ca mediator dacă apar probleme

Sfaturi pentru angajatori

- Oferă feedback constructiv și încurajare
- Recunoaște micile realizări

5. Sustenabilitatea programelor de formare dincolo de proiect

Pentru a asigura sustenabilitatea, instrumentele și metodele dezvoltate ar trebui integrate în practica organizațională obișnuită. Parteneriatele cu angajatorii, ONG-urile și serviciile publice ar trebui să continue dincolo de finanțarea proiectelor.

Activități concrete

- Integrarea modulelor în cursurile VET obișnuite
- Reutilizarea materialelor cu grupuri noi
- Menținerea rețelelor angajatorilor

Sfaturi pentru furnizorii VET

- Integrarea uneltelor de proiect în curricula standard
- Instruirea personalului nou folosind resurse dezvoltate



Sfaturi pentru angajatori

- Continuarea practicilor de recrutare incluzive
- Împărtășește experiența cu alte companii

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



"Sprijinul Comisiei Europene pentru realizarea acestei publicații nu constituie o susținere a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru nicio utilizare care ar putea fi făcută a informațiilor conținute în aceasta."