



Modul de instruire FYC & Pachet de resurse pentru practicieni

IO4 – v.6 final



Titlu:	Modul de instruire FYC și pachet de resurse pentru practicieni
Producție intelectuală – IO 4	Carierele viitorului - Modul de formare pentru practicieni, inclusiv un pachet de resurse
Descriere:	<p>Hafelekar a condus IO4 în dezvoltarea unui modul de instruire și a unui pachet de resurse pentru practicienii în dezvoltarea carierei. Scopul a fost dezvoltarea unui modul de instruire pentru practicieni cu privire la viitorul muncii, o clasificare a tipurilor de locuri de muncă disponibile, componența acestora în termenii aptitudinilor personale și profesionale și opțiunile disponibile pentru cei aflați în căutarea unui loc de muncă. În sectorul educației formale, practicienii în dezvoltarea carierei au acces la perfecționare; cu toate acestea, pentru practicienii care lucrează în serviciile comunitare de angajare sau educație, aceștia nu au același acces la perfecționarea internă, plasând astfel aceste servicii și, mai important, clienții lor, într-un dezavantaj distinct.</p> <p>Această instruire își propune să furnizeze practicienilor atât informații contextuale despre restructurarea și modernizarea pieței muncii, cât și să îi învețe cum să încorporeze noul instrument FYC în practica lor. Acesta va oferi practicienilor acces la cele mai recente teorii privind viitoarea piață a muncii și, astfel, va conferi un avantaj organizațiilor cu acces limitat la structurile naționale formale.</p>
Organizație parteneră:	Hafelekar
Cercetător(i) responsabil(i) pentru întocmirea acestui document:	Paul Schober, Karin Lackner Pe baza conținutului oferit de toți partenerii
Termen limită:	31 august 2021
Limba:	engleză, germană, italiană, spaniolă și română



Cuprins

1	FYC – Carierele viitorului: proiectul	3
2	Scopul modulului de instruire FYC pentru practicieni	Error! Bookmark not defined.
3	Metodologia FYC.....	Error! Bookmark not defined.
3.1	Ce este instrumentul FYC?.....	6
3.2	Competențe FYC	7
3.3	Evaluarea psihometrică FYC	Error! Bookmark not defined.
4	Abilitățile de bază ale practicianului	Error! Bookmark not defined.
4.1	Abilități de bază pentru orientarea în carieră	Error! Bookmark not defined.
4.2	Abilități cheie necesare pentru îndrumare și coaching	10
4.3	Abordarea pedagogică fundamentală a practicianului.....	Error! Bookmark not defined.
4.4	Reguli de etică profesională pentru practicieni.....	Error! Bookmark not defined.
5	Modulul de instruire FYC pe scurt	Error! Bookmark not defined.
5.1	Unitățile de instruire FYC – prezentare generală	Error! Bookmark not defined.
5.2	Cadru de însoțire - pentru procesul de certificare.....	Error! Bookmark not defined.
6	Descrierea rezultatelor învățării	Error! Bookmark not defined.
7	Asigurarea calității pentru implementarea instruirii FYC	Error! Bookmark not defined.
7.1	Respectarea procedurii de instruire	Error! Bookmark not defined.
7.2	Documentare prin studii de caz și schimb de experiență..	Error! Bookmark not defined.
8	Studiu de caz - un exemplu.....	Error! Bookmark not defined.
9	Pachet de resurse pentru practicieni	Error! Bookmark not defined.
9.1	LU1 – Cum arată viitorul muncii.....	Error! Bookmark not defined.
9.2	LU2 – Competențe viitoare	Error! Bookmark not defined.
9.3	LU3 – Întregul proces de îndrumare	Error! Bookmark not defined.
9.4	LU4 – Tutorial „Cum se utilizează instrumentul”	Error! Bookmark not defined.
9.5	LU5 – Sesiunea de îndrumare și analiza raportului.....	Error! Bookmark not defined.
9.6	LU6 – Transpunere în practică și asigurarea calității.....	Error! Bookmark not defined.
9.7	LU7 – Evaluare finală și feedback.....	Error! Bookmark not defined.



1 FYC – Carierele viitorului: proiectul

Proiectul "Carierele viitorului" are ca scop conceperea, dezvoltarea și implementarea unui ghid de carieră pentru o piață modernă a muncii: un cadru al viitorului muncii, axat pe identificarea printr-un proces de îndrumare - a competențelor transversale care pot fi folosite pentru a asigura viitorul persoanelor defavorizate aflate în căutarea unui loc de muncă și să permită angajarea pe termen lung.

Acest cadru de orientare în carieră de avangardă oferă o modalitate de lucru pentru practicienii în dezvoltarea carierei, care facilitează planuri de carieră orientate spre viitor pentru solicitanții de locuri de muncă deja marginalizați pe piața muncii, astfel încât să se asigure includerea lor într-o lume tehnologică și digitalizată a muncii. Îi sprijină pe cei marginalizați în căutarea unui loc de muncă să înțeleagă și să conștientizeze competențele cheie, care sunt competențe esențiale de angajare pentru o viitoare piață a muncii. Aceste competențe-cheie stau la baza capacității de adaptare și schimbare la cerințele unui loc de muncă tehnologic și sunt importante pentru îmbunătățirea calificărilor în învățământul și instruirea profesionale inițiale și continue.

Proiectul are trei obiective principale:

- Să permită indivizilor a-și cunoaște și valorifica propriile competențe pe viitoarea piață a muncii, în special în ceea ce privește abilitățile de comunicare și interpersonale.
- Să contribuie la conștientizarea viitoarelor locuri de muncă, cerințele acestora și rutele de progres VET asociate.
- Să creeze o cultură a formării și perfecționării competențelor practicienilor în dezvoltarea carierei, pe o piață a muncii în continuă schimbare.

Principalele rezultate ale proiectului:

Platforma online FYC: Partenerii au dezvoltat un chestionar online care, printr-o serie de întrebări interactive și animații, ajută clienții să-și identifice capitalul uman, social și psihologic, precum și legătura lor cu piața muncii actuală și pe termen lung. Identifică domeniile în care clienții ar putea beneficia de perfecționare profesională sau specifică industriei. Oferă clienților și practicianului lor în dezvoltarea carierei un raport care evidențiază capacitățile existente și face sugestii cu privire la modul în care acestea ar putea fi construite și utilizate și, astfel, a permite individului să se pregătească pentru o piață a muncii aproape complet automatizată și digitalizată.

Durata proiectului:

octombrie 2019 - martie 2022

Parteneri de proiect:

- Ballymun Job Centre, Irlanda - Coordonare
- Hafelekar Unternehmensberatung, Austria
- METROPOLISNET, Germania
- C.I.O.F.S. Formazione Professionale, Italia
- Universitatea Politehnică din București, România
- Headway Ireland CLG, Irlanda
- Fundacion Tomillo, Spania

Pe durata proiectului, am dezvoltat cinci rezultate intelectuale (IO), pentru a facilita implementarea obiectivelor FYC:

- IO1 (coordonat de CIOFS): **Dezvoltarea cadrului FYC:** Proiectarea și dezvoltarea cadrului carierei tale pentru viitor



- IO2 (coordonat de BJC): **Specificațiile și conținutul instrumentului FYC:** Dezvoltarea unui instrument online care are capacitatea de a ajuta lucrătorii sau solicitanții de locuri de muncă care poate nu au lucrat niciodată, să-și identifice abilitățile și capacitățile dezvoltate de-a lungul vieții până în prezent.
- IO3 (coordonat de UPB): **Platforma online FYC:** Utilizarea instrumentului INFORM și adaptarea acestuia.
- IO4 (coordonat de HAFELEKAR): **Carierele viitorului (Future-proof your Career)** - modul de instruire pentru practicieni în dezvoltarea carierei.
- IO5 (coordonat de Fundacion Tomillo): **Evaluarea psihometrică a instrumentului FYC.**



2 Scopul modulului de instruire FYC pentru practicieni

Consortiul FYC a dezvoltat și testat un program de instruire pentru practicienii în dezvoltarea carierei, în special, în primă instanță, pentru acei practicieni care nu lucrează în sistemul de învățământ formal. Este posibil ca acești practicieni să nu primească pregătire sau perfecționare în cele mai moderne teorii și progrese despre viitorul muncii și, prin urmare, clienții lor sunt dezavantajați în ceea ce privește pregătirea muncii și viitorul sustenabil. Instruirea utilizează o abordare combinată a învățării, prin care practicienii au acces la resurse online, inclusiv podcasturi, lecturi recomandate, videoclipuri etc., în plus față de instruirea formală în utilizarea instrumentului FYC și feedback. Instruirea este disponibilă în limbile partenere și include:

PARTEA 1 - CONTEXTUL:

- Universul muncii – structură (întălcă calificare, calificare medie, calificare scăzută), compoziția postului
- Impactul automatizării și al digitalizării
- Informații privind piața muncii – stadiul actual al evoluției pieței muncii la nivelul UE, schimbări la nivel național, tipuri de locuri de muncă care vor fi afectate, noi locuri de muncă care vor fi create
- Cerințe de competență - abilități profesionale, abilități tehnice, aptitudini personale/transversale

PARTEA 2 - UTILIZAREA INSTRUMENTULUI FYC:

- Un program de instruire care îi ajută pe practicieni să înțeleagă scopul instrumentului FYC, să reușească a identifica abilitățile, dinamica acestora, cu acumularea cunoștințelor teoretice subiacente, precum și administrarea, notarea, interpretarea și feedback-ul. Acesta este completat de:
- Un pachet de resurse care poate fi utilizat de către practicieni, profesioniști în orientare, mediatori etc.
- O serie de pliante ușor de utilizat pentru administrare, practică, notare, profilare, interpretare.

În plus, toată documentația de instruire este disponibilă online pentru a asigura coerența instruirii în cadrul parteneriatului. De asemenea, va permite asigurarea unui grad de sustenabilitate a instruirii, partenerii având posibilitatea de a actualiza continuu informațiile disponibile pentru Partea 1: Contextul, pe măsură ce piața muncii continuă să se adapteze și să se dezvolte.

Un scurt Master Training pentru parteneri a avut loc în septembrie 2021 pentru a facilita instruirea ulterioară a practicienilor din propria lor țară.

Utilizăm un tip de învățare combinat și, prin urmare, avem nevoie de modalități inovatoare și creative de a sprijini practicienii în dezvoltarea cunoștințelor și a abilităților.

Dezvoltarea programului de instruire FYC este coordonată de Hafelekar cu sprijinul tuturor partenerilor. Cercetările efectuate în IO1 au fost exploatate și dezvoltate în idei de conținut și materiale pentru instruire. Ciofs și MetNet au oferit sugestii privind prezentarea modulului de instruire în ceea ce privește modul de livrare și cadența acestuia.



3 Metodologia FYC



Pentru mulți solicitanți dezavantajați ce se află în căutarea unui loc de muncă, care accesează oportunități de pe piața muncii și/sau instruire inițială/educație și îndrumare, poate fi dificil să se măsoare și să se documenteze competențele așa cum au fost dezvoltate de-a lungul experienței de viață. Mai ales că persoanele defavorizate în căutarea unui loc de muncă ar putea să nu aibă un istoric profesional pe care să se bazeze. Organizațiile care lucrează cu acest grup-țintă întâmpină adesea dificultăți în identificarea și măsurarea competențelor care s-au dezvoltat informal și non-formal și, prin urmare, este imposibil să-și construiască o imagine clară a aptitudinilor și abilităților unui individ.

Parteneriatul FYC a lucrat la o metodologie care să facă vizibile aceste abilități, deoarece astfel de competențe sunt adesea transferabile la locul de muncă, în instruirea și educația ulterioară și pot influența modul în care practicienii sprijină clienții printr-un proces cuprinzător de îndrumare.

Grupul-țintă sunt cei care întâmpină dificultăți identificabile ce îi împiedică să acceseze piața muncii, inclusiv:

- Persoane cu un nivel scăzut de educație
- Lipsa experienței de lucru adecvate
- Dezavantajate social
- Părinți singuri
- Minorități etnice
- Recuperarea consumatorilor de droguri
- Cei care au abandonat timpuriu școala
- Șomeri pe termen lung

3.1 Ce este instrumental FYC?

Parteneriatul FYC recunoaște că accesul la un proces cuprinzător de îndrumare structurat duce la progrese în instruirea și educația profesională adecvată, atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia, și că indivizii, prin învățarea non-formală și informală, au dezvoltat abilități ascunse, abilități latente și diferite baze de cunoștințe, care pentru multe persoane ar putea reprezenta o rampă de lansare către o carieră durabilă.



Deoarece indivizii nu sunt adesea conștienți de competențele și cunoștințele pe care le-au dobândit, ei nu sunt, prin urmare, în stare să le recunoască ca fiind valoroase în ceea ce privește propria lor dezvoltare. În consecință, adesea ajung în locuri de muncă prost plătite, cu venituri mici, cu șanse reduse de progres sau de instruire, sau participă la cursuri de instruire pentru care nu sunt potriviți.

Instrumentul FYC oferă individului un instrument de măsurare obiectiv pentru a ajuta la descoperirea punctelor forte și abilităților ascunse:

- Instrumentul intenționează să construiască autoeficacitatea, rezistența și motivația individului de a se realiza profesional.
- Printr-un interviu cu feedback concentrat pe pozitiv, individului i se arată abilitățile, aptitudinile și cunoștințele acumulate din viața de zi cu zi.
- Profilul de feedback, care este prezentat și explorat cu clienții la completarea chestionarului cu instrumente, leagă învățarea de zi cu zi a individului cu medii și sarcini specifice de lucru.

Un chestionar animat interactiv cu videoclipuri și conținut audio îi întreabă pe participanți cât de des desfășoară diverse activități. Instrumentul se concentrează pe captarea competențelor prin activități de zi cu zi, care sunt relevante pentru lumea muncii. La final, este generat un raport rezumativ al punctelor forte ascunse. Sunt prezentate în raport primele trei puncte forte din patru competențe generale.

Cele mai importante rezultate pentru clienți:



3.2 Competențe FYC

„Competențe cheie OCDE” identificate prin Busola de Învățare OCDE 2030, definește „competențele transformative”, ca tipuri de cunoștințe, abilități, atitudini și valori de care elevii au nevoie pentru a transforma societatea și a-și modela viitorul pentru o viață mai bună. Acestea au fost identificate ca fiind generatoare de noi valori, având un rol de reconciliere a tensiunilor și dilemelor și de asumare a responsabilității. (OCDE, 2019)

Pe baza acestui model OCDE și a competențelor cheie identificate în cercetarea noastră inițială în IO1, parteneriatul a identificat următoarele competențe ca fiind esențiale pentru munca viitoare, clasificate în următoarele teme:

- Crearea de valoare nouă
- Asumarea responsabilității
- Reconcilierea tensiunilor și dilemelor

- Comunicare

<p style="text-align: center;">CREATING NEW VALUE</p> <p>Flexibility Adaptability</p> <p>Creativity Curiosity Originality</p> <p>Fluency of Ideas Initiative</p> <p>Open mindedness Critical Thinking</p> <p>Problem solving Collaboration</p> <p style="text-align: center;">Agility</p>	<p style="text-align: center;">TAKING RESPONSIBILITY</p> <p>Self-Regulation Managing emotions</p> <p style="text-align: center;">Self-Control/ locus of control</p> <p>Moral compass Integrity</p> <p>Stress Tolerance Compassion</p> <p>Respect for others Build Trust</p> <p>Reflective Thinking Self-Awareness</p>
<p style="text-align: center;">RECONCILING TENSIONS AND DILEMMAS</p> <p>Commitment & Effort Empathy</p> <p>Cognitive flexibility Perspective taking</p> <p>Respect Creativity</p> <p>Problem Solving Conflict Resolution</p> <p>Resilience Responsibility</p> <p>Tolerant of contrasting ideas</p>	<p style="text-align: center;">COMMUNICATIONS</p> <p>Team working Time Management</p> <p>Speaking Active Listening</p> <p>Instructing Service Orientation</p> <p>Social Perceptiveness Coordination</p> <p>Active Learning Writing</p> <p style="text-align: center;">Learning Strategies</p>

3.3 Evaluare psihometrică FYC

Prin Instrumentul FYC, ajutăm clienții să descopere abilități – adesea ascunse – ce sunt considerate transformatoare: orientate spre viitor și importante pentru bunăstare și durabilitate. Clienții reflectă asupra vieții lor de zi cu zi, a activităților pe care le desfășoară și asupra frecvenței acestora. Folosim o scară de 5 puncte de la „niciodată” la „foarte des”.

Instrumentul nu măsoară cât de mult din fiecare abilitate a dezvoltat persoana, ci indică mai degrabă că din întrebările selectate de client (preferințele sale) instrumentul indică faptul că persoana folosește aceste trei abilități în activitățile sale de zi cu zi. Scorurile nu sunt comparate cu nimeni altcineva, deoarece este un scor idiografic - spre deosebire de scorul nomotetic. De exemplu, selectând întrebări și indicând cât de des desfășurați aceste activități, rezultatele FYC arată că utilizați o serie de abilități. Dintre abilitățile posibile din cadrul secțiunii Crearea de noi valori, abilitățile care au fost evidențiate ca fiind cele mai utilizate sunt: adaptabilitate, inițiativă, flexibilitate. Deci, este probabil să fi dezvoltat abilități în aceste domenii.



Raportul FYC oferă trei tipuri de informații:

- Date brute: furnizează lista elementelor la care utilizatorul a răspuns, cu data la care a fost completat, răspunsul ales de utilizator, scorul atribuit răspunsului respectiv și timpul necesar pentru a răspunde.
- Statistice: oferă informații într-un grafic cu primele trei competențe în fiecare dintre macrocompetențe și procentul obținut pentru fiecare dintre ele. Pot fi furnizate detalii care arată ce punctaje a obținut utilizatorul pentru fiecare reper la fiecare dintre competențele care compun principalele competențe.
- Top 3: Arată cele trei competențe pe care utilizatorul le-a dezvoltat cel mai mult pentru fiecare macrocompetență. Include, de asemenea, o descriere a competenței, precum și activități, tipuri de locuri de muncă și sarcini care sunt de obicei asociate cu aceasta.

Din aceste informații, practicianul ar trebui să selecteze cele mai relevante informații pentru client, folosind și informațiile de bază obținute din sesiunile anterioare. În acest moment, am dori să subliniem încă o dată cât de important este pentru clienți ca practicienii să ofere feedback într-un mod interactiv, dinamic, pozitiv și constructiv.

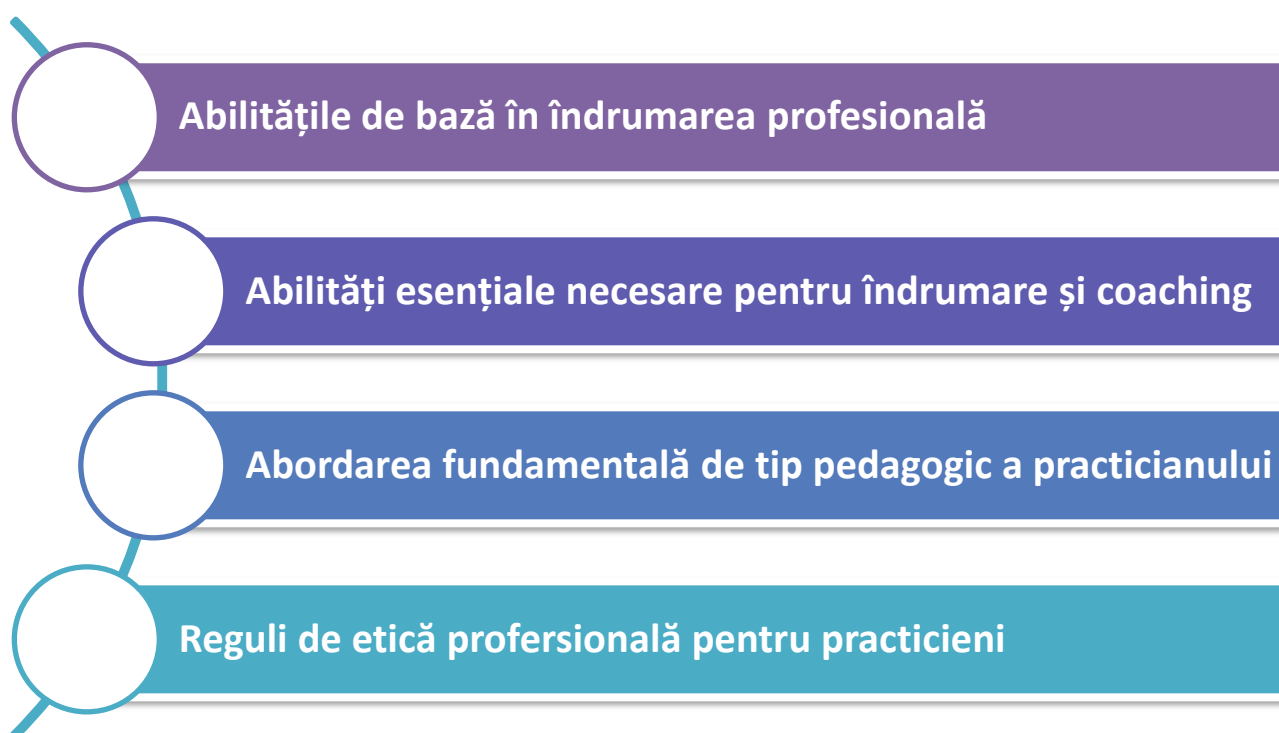
Acest punct ne conduce la capitolul următor, care descrie abilitățile de bază pe care practicienii ar trebui să le exploreze.



4 Abilitățile de bază ale practicianului

Cea mai importantă condiție prealabilă pentru a lucra cu instrumentul FYC ca practician este interesul pentru instrumentul dezvoltat și dorința de a utiliza acest instrument în practica zilnică. În plus, este important pentru parteneriat ca practicienii să se poată identifica cu valorile descrise mai jos: Abordarea fundamentală de tip pedagogic a practicianului și regulile de etică profesională pentru practicieni.

Practicienii FYC ar trebui, de asemenea, să fie familiarizați cu următoarele abilități de bază și abilități cheie pentru activitatea de îndrumare profesională:



4.1 Abilitățile de bază în îndrumarea profesională

- Capacitatea de a-și asuma atitudinea pedagogică de bază, așa cum este descrisă mai jos.
- Capacitatea de a reflecta asupra propriei lucrări: practicianul trebuie să fie dispus și capabil să reflecteze asupra muncii sale și asupra propriei sale abordări.
- Capacitatea de a acționa ca moderator.
- Abilitatea de a gândi holistic, de a lua în considerare situația oamenilor din toate unghiurile sale și de a oferi îndrumare în carieră orientată spre obiective.

4.2 Abilități esențiale necesare pentru îndrumare și coaching

International Coach Federation (ICF) definește coachingul:



„... ca un parteneriat cu clienții într-un proces creativ și generator de idei, care îi inspiră să își maximizeze potențialul personal și profesional”. (vezi <https://coachfederation.org/about>)

Descrierea abilităților de bază ale unui practician se bazează pe o listă de abilități emisă de ICF, modificată în raport cu cerințele practicienilor ca și coach. Abilitățile de bază sunt grupate în patru categorii. Grupurile în sine și abilitățile individuale nu sunt ponderate, adică nu sunt clasificate în niciun fel.

4.2.1 Crearea fundației

A) Respectarea regulilor de etică și a standardelor profesionale: Înțelegerea eticii și standardelor de coaching și orientare și capacitatea de a le aplica în mod adecvat în toate situațiile.

B) Stabilirea unui acord: aceasta include o înțelegere clară a rolurilor, un nivel profesional de relaționare cu clientul și o înțelegere clară și reciprocă a obiectivelor. La începutul unei sesiuni de îndrumare, oportunitățile și limitele, precum și rolul formatorului/practicianului, ar trebui să fie clar identificate. Trebuie convenite obiective clare, menținând în același timp un nivel adecvat de relaționare pe parcursul sesiunii de consiliere.

4.2.2 Colaborarea în construirea relației

C) Capacitatea de a construi o relație de încredere cu clientul și de a crea o atmosferă de grup adecvată: este important să se stabilească un cadru sigur, orientat spre obiective și să se asigure o interacțiune bazată pe respect și încredere.

D) Prezența în coaching/îndrumare: capacitatea de a acționa conștient și de a rămâne atent pe tot parcursul procesului: este important să observați, să ascultați și să simțiți ceea ce comunică clientul și să simțiți propriile rezonanțe și, dacă este necesar, să le integrați în procesul de îndrumare.

4.2.3 Comunicare eficientă

E) Ascultare activă: capacitatea de a se concentra în întregime pe ceea ce spune și nu spune clientul, de a înțelege sensul a ceea ce se spune în contextul obiectivelor și dorințelor clientului și de a sprijini capacitatea de expresie a clientului.

F) Întrebări deschise, orientate spre resurse și soluții, concentrate pe obiective: Abilitatea de a adresa întrebări adecvate în funcție de circumstanțe. Întrebările deschise servesc pentru a facilita înțelegerea și pentru a stimula munca productivă cu clientul; Întrebările orientate către resurse sprijină clientul în descoperirea abilităților și abilităților, iar întrebările orientate spre soluții, orientate spre obiective, permit găsirea de soluții.

4.2.4 Facilitarea învățării și atingerea obiectivelor

G) Stabilirea gradului de conștientizare: Capacitatea de a integra mai multe surse de informații, evaluându-le și interpretându-le astfel încât să ajute clientul să atingă conștientizarea, astfel încât să-i permită să atingă propriile obiective.

H) Planificarea și stabilirea obiectivelor: Capacitatea de a dezvolta un plan eficient de acțiune împreună cu clientul, de a atribui responsabilități și de a conveni asupra termenelor limită.

O descriere extinsă a competențelor de bază poate fi găsită accesând:

<http://www.coachfederation.org/icfcredentials/core-competencies/>



4.3 Abordarea fundamental de tip pedagogic a practicianului

Abordarea fundamentală de tip pedagogic a practicianului este crucială pentru implementarea cu succes a obiectivelor proiectelor. Prin urmare, dorim să introducem următoarele principii:

4.3.1 Abordare sistematică de bază în pedagogia dezvoltării

FYC presupune convingerea în capacitățile de dezvoltare ale clientului și urmărește să consolideze punctele forte personale ale clientului. Dezvoltarea este posibilă în orice situație, iar clienții sunt capabili să își asume responsabilitatea pentru propria lor dezvoltare.

Practicienii cu orientare sistemică își asumă autonomia persoanei care caută ajutor și sfaturi și văd această persoană ca pe un „autoexpert”. Experiența unică a individului este înțeleasă ca fiind prelucrarea subiectivă a propriei istorii personale și a experiențelor emoționale și cognitive în relații. În domeniile îndrumării și consilierii, practica sistemică este orientată către preocupările clientului și se îndepărtează de patologizare și stabilirea scopurilor normative.

(<https://systemische-gesellschaft.de/systemischer-ansatz/was-ist-systemisch/>)

4.3.2 O atitudine de bază deschisă, centrată pe client

Pe parcursul întregului proces de îndrumare, clienții decid asupra conținutului muncii desfășurate împreună. Ei definesc subiectul, împreună cu scopurile, obiectivele și ritmul de lucru, cu sprijinul practicianului lor în dezvoltarea carierei.

4.3.3 O atitudine de bază de acceptare, apreciativă

Clienții trebuie în primul rând să fie acceptați și apreciați pentru ceea ce sunt – cu propriile lor povești și istoric personal, trăsături de caracter, caracteristici unice, abilități, puncte forte și puncte slabe. Acest lucru poate suna inițial banal sau simplu, dar poate constitui o mare provocare în practică. Pe lângă aspectele privind acceptarea și susținerea, valoarea implică și promovarea și provocarea independenței și asumării responsabilității.

4.3.4 O atitudine de bază orientată spre resurse și soluții

Unul dintre obiectivele proiectului FYC este de a ajuta oamenii să-și descopere (sau să-și redescopere) abilitățile și aptitudinile și să le extindă. FYC începe cu aceste competențe personale și trăsături de personalitate și aduce resurse sociale, materiale și infrastructurale. Presupunerea de bază este că toate comportamentele au sens și sunt avantajoase pentru persoana care le prezintă.

4.4 Reguli de etică profesională pentru practicieni

4.4.1 Context:

Utilizarea instrumentelor FYC trebuie să fie susținută de considerații și reguli de etică profesională, pentru a-i proteja pe cei implicați în utilizarea lor. Regulile etice prezentate mai jos derivă atât din



Codul de etică profesională al Societății Psihologice din Irlanda (2010), cât și din Codul de etică al Institutului de consilieri în dezvoltarea carierei (2012). Ca parteneriat european, aceste orientări ar trebui utilizate împreună cu codurile etice naționale și practicile de conduită profesională ale fiecărei țări.

Codul de etică al PSI (2010) și Codul de etică al Institutului consilierilor în dezvoltarea carierei (2012) clasifică conduita etică în patru domenii distincte care pot ajuta la instruirea și ghidarea practicii practicienilor FYC:

- Respectul pentru drepturile și demnitatea persoanei
- Competență
- Responsabilitate
- Integritate

4.4.2 Respectul pentru drepturile și demnitatea persoanei:

a) Respect în general:

- Practicienii trebuie să țină cont și să respecte valorile morale și culturale ale clienților lor și să nu permită ca serviciul lor să fie variază în funcție de factori precum gen, orientare sexuală, dizabilitate, religie, rasă, etnie, vârstă, origine națională, afinități politice, statut social sau clasă.
- Practicienii vor utiliza întotdeauna un limbaj respectuos în comunicarea scrisă/verbală și vor acționa pentru a proteja întotdeauna demnitatea și bunăstarea clienților pe parcursul procesului de îndrumare în carieră.

b) Viață privată și confidențialitate:

- Practicienii ar trebui, în măsura posibilităților, să se asigure că sesiunile au loc într-un mediu privat și că sunt colectate numai informațiile esențiale și relevante necesare în scopul îndrumării.
- Practicienii trebuie să evite depășirea nejustificată a limitelor psihologice ale clienților. Aceștia ar trebui să se asigure că informațiile referitoare la client sunt partajate numai cu consimțământul informat al clientului și că fișierele și documentele clientului sunt stocate în condiții de confidențialitate pentru o perioadă adecvată de timp (determinată de lege și de cerințele profesionale naționale) și apoi distruse.

c) Consimțământul informat și libertatea consimțământului:

- Clienților li se vor furniza suficiente informații exacte și detaliate pentru a descrie activitatea la care participă, înainte de obținerea acordului de a participa.
- Clienții ar trebui, de asemenea, să fie informați cu privire la dreptul lor de a se retrage de la participare, chiar și după începerea procesului.
- Consimțământul va fi acordat înainte de orice înregistrare video, audio sau scrisă a clientului, iar clientul trebuie să acorde permisiunea ca orice terță parte să fie prezentă pentru activitatea dată.
- Informațiile referitoare la client trebuie publicate sau partajate cu alte persoane numai cu consimțământul informat al clientului.

d) Autodeterminare:

- Practicienii FYC vor stimula o participare cât mai activă posibil a clientului la deciziile care îi afectează.



- Practicienii FYC vor respecta dreptul clienților de a-și proteja propria demnitate și de a-și retrage participarea în orice moment. De asemenea, practicienii ar trebui să fie conștienți și să răspundă la indicatorii non-verbali ai dorinței clientului de a-și retrage participarea.

4.4.3 Competență:

a) Cunoașterea regulilor de etică:

- Practicienii trebuie să își accepte responsabilitatea profesională de a cunoaște regulile de etică profesională, pentru a se asigura că practica lor este sigură și benefică pentru toate părțile implicate.
- Practicienii ar trebui să evite angajarea în activități profesionale care pot intra în conflict cu cele mai bune practici de etică profesională.

b) Limitele de competență:

- Practicienii trebuie să fie atenți la modul în care propriile lor atitudini și convingeri pot avea un impact asupra unui client și să acționeze pentru a preveni ca acest lucru să aibă un efect negativ asupra clienților.
- Practicienii trebuie să fie conștienți de propriile limite și să nu depășească limitele educației/formării sau experienței lor atunci când relaționează profesional cu un client.
- Practicienii vor îndruma clientul către un serviciu sau un profesionist mai adecvat, în cazul în care consideră că acest serviciu ar aduce mai multe beneficii clientului respectiv.

c) Limitele procedurilor:

- Practicienii trebuie să fie conștienți atât de punctele forte, cât și de limitările instrumentelor pe care le folosesc cu clienții și să le comunice clienților și terților relevanți.

d) Dezvoltare profesională continuă:

- Practicienii au responsabilitatea de a-și îmbunătăți în mod continuu competența profesională prin educație și instruire individuală.
- Practicienii trebuie să rămână la curent cu metodele, tehnicile și progresele recente de cercetare și să se asigure că instrumentele pe care le folosesc sau în care instruiesc alți practicieni sunt în pas cu rezultatele teoretice ale celor mai recente cercetări în domeniu.

4.4.4 Responsabilitate

a) Responsabilitate în general:

- Practicienii au responsabilitatea de a acționa într-o manieră profesionistă și decentă, potrivit comportamentului domeniului lor profesional și de a promova cele mai bune practici în acest domeniu acolo unde este posibil.
- Practicienii au, de asemenea, responsabilitatea de a raporta sau de a face cunoscute politici, proceduri sau reglementări care ignoră sau sunt contrarii codului lor de etică profesională.

b) Promovarea celor mai înalte standarde:

- Practicienii au responsabilitatea de a menține cele mai înalte standarde în practica lor profesională și de a acționa într-un mod care să nu submineze principiile sau reputația domeniului lor profesional.

c) Evitarea vătămării:



- Practicienii au responsabilitatea de a preveni sau de a evita activitățile care pot cauza prejudicii unui client.
- Practicienii trebuie să se asigure că informațiile despre clienți sunt stocate într-o manieră confidențială și nu pot fi utilizate pentru a aduce prejudicii sau pierderea demnității/integrității.

4.4.5 Integritate:

a) Onestitate și acuratețe:

- Practicienii ar trebui să-și prezinte cu onestitate și acuratețe propria educație, pregătire și experiență și să acționeze pentru a evita denaturarea sau exagerarea propriei competențe, capacitatea instrumentelor utilizate sau alți factori relevanți.
- Practicienii își vor diferenția propriile idei și opinii de rezultatele cercetării atunci când comunică cu clienții sau cu alți profesioniști.

b) Simplitate și deschidere:

- Practicienii se vor strădui să ofere clienților o imagine clară a oricăror rezultate sau observații ale sesiunii lor, într-un limbaj pe care îl înțeleg clar.

c) Acțiuni ale colegilor:

- Practicienii ar trebui să ofere sprijin sau supraveghere adecvată colegilor care solicită acest lucru.

Pentru mai multe informații despre cele mai bune practici etice, consultați:

<https://www.psychologicalsociety.ie/footer/PSI-Code-of-Professional-Ethics-3>

<http://www.igc.ie/about-us/our-constitution/code-of-ethics>



5 Modulul de instruire FYC pe scurt

Modulul de instruire FYC este împărțit în 7 unități de instruire și este însoțit de un cadru organizațional care urmează liniile directe ECVET și EQF și, prin urmare, este relevant pentru o viitoare certificare a instruirii.

- În total, instruirea FYC constă din 7 unități de instruire, începând cu **Unitățile 1 și 2**, care sunt concepute ca unități de instruire autodirijate (4 ore).
- **Unitățile 3, 4 și 5** sunt planificate ca instruire față în față sau ca seminarii web, dacă situația o impune (1,5 zile complete de instruire sau 3 seminarii web: 9 ore în total).
- **Unitatea 6** este dedicată transpunerii în practică și asigurării calității (5 ore în total).
- **Unitatea 7** se suprapune pe cadrul formal, care este important pentru certificare: evaluarea finală și runda de feedback cu experți (2 ore în total).

5.1 Unitățile de instruire FYC – prezentare generală

5.1.1 Unitatea 1: Viitorul pieței muncii

- Universul muncii – structură (calificare înaltă, calificare medie, calificare scăzută), compoziția postului
- Impactul automatizării și al digitalizării
- Informații privind piața muncii – stadiul actual al tehnicii privind schimbările de pe piața muncii la nivelul UE, schimbări la nivel național, tipuri de locuri de muncă care vor fi afectate, noi locuri de muncă care vor fi create

5.1.2 Unitatea 2: Competențe viitoare

- Cerințe privind competența - abilități profesionale, abilități tehnice, aptitudini personale/transversale
- Instrumente și metode eficiente utilizate pentru a descrie învățarea formală și non-formală

5.1.3 Unitatea 3: Întregul proces de îndrumare

- Cum să încorporăm instrumentul într-un proces de îndrumare în carieră
- Diferite aplicații și forme de utilizare a instrumentului
- Cadrul organizațional, resursele necesare

5.1.4 Unitatea 4: Tutorial "Modul de utilizare a instrumentului"

- Tutorial pentru practicieni și utilizatori
- Prezentări video, Întrebări frecvente

5.1.5 Unitatea 5: Sesiunea de îndrumare și analiza raportului

- Model de flux de lucru pentru o sesiune de îndrumare
- Exemplu de raport și instrucțiuni pentru analiza raportului generat de instrument

5.1.6 Unitatea 6: Transpunerea în practică și asigurarea calității

- Informații pentru transpunerea în practica zilnică
- Cazuri de utilizare și bune practici, modele pentru studii de caz
- Asigurarea calității, proces de îmbunătățire continuă (CIP), evoluții ulterioare



5.1.7 Unitatea 7: Evaluarea finală și feedback

- Jurnal personal
- Reflecție
- Discuție de experți
- Certificare

5.2 Cadrul de însoțire - pentru procesul de certificare

5.2.1 Faza 1: Pregătirea pentru instruirea FYC

- **Motivarea și precalificarea cursanților:** Practicienii interesați de instruire ar trebui să fie foarte motivați și familiarizați cu cerințele definite în curriculum. Cerințele sunt clarificate într-un interviu inițial.
- **Contract de instruire:** Practicienii completează apoi Contractul de instruire care urmează să fie semnat de instituția care organizează cursul de instruire. Acesta va consemna motivația, cunoștințele anterioare și cadrul general al instruirii.

5.2.2 Faza 2: Participarea la instruire și transpunerea în practică

- **Învățare autodirijată pentru Unitatea 1 și Unitatea 2:** Primele două unități sunt concepute ca unități de autoînvățare (4 ore). Practicanții primesc în prealabil toate documentele necesare pentru a se putea pregăti bine pentru aceste două unități.
- **Instruire față în față sau webinarii pentru Unitatea 3, Unitatea 4 și Unitatea 5:** Celelalte trei unități se desfășoară ca sesiuni față în față sau - dacă situația nu o permite - ca seminarii web (9 ore în total: 1,5 zile de instruire sau 3 webinarii). Conținutul predat este, de asemenea, pus la dispoziție în prealabil și este în orice caz disponibil electronic.

5.2.3 Faza 3: Documentarea rezultatelor și evaluarea finală

- **Transpunerea în practică:** Această fază se referă la aplicarea a ceea ce a fost învățat în practică, lucrând cu clienții, utilizând instrumentul și abordarea FYC pentru a obține feedback din viața reală, care trebuie să fie documentat. Trebuie pregătit cel puțin un studiu de caz pentru fiecare practicant, care va fi folosit și pentru evaluarea finală (5 ore în total).
- **Asigurarea calității:** Asigurarea calității (QA) este un instrument pentru a asigura calitatea instruirii, pentru a îmbunătăți continuu rezultatele pentru grupul-țintă și pentru a adapta instrumentele FYC la condițiile respective din diferitele organizații.
- **Evaluare finală prin jurnal personal și discuție cu experți:** După finalizarea cu succes a instruirii, se va întocmi un jurnal personal pentru a reflecta rezultatele personale ale învățării. Acesta, împreună cu studiul de caz documentat, va fi discutat în timpul unui interviu cu un expert în evaluare, ca parte a certificării ca practician.

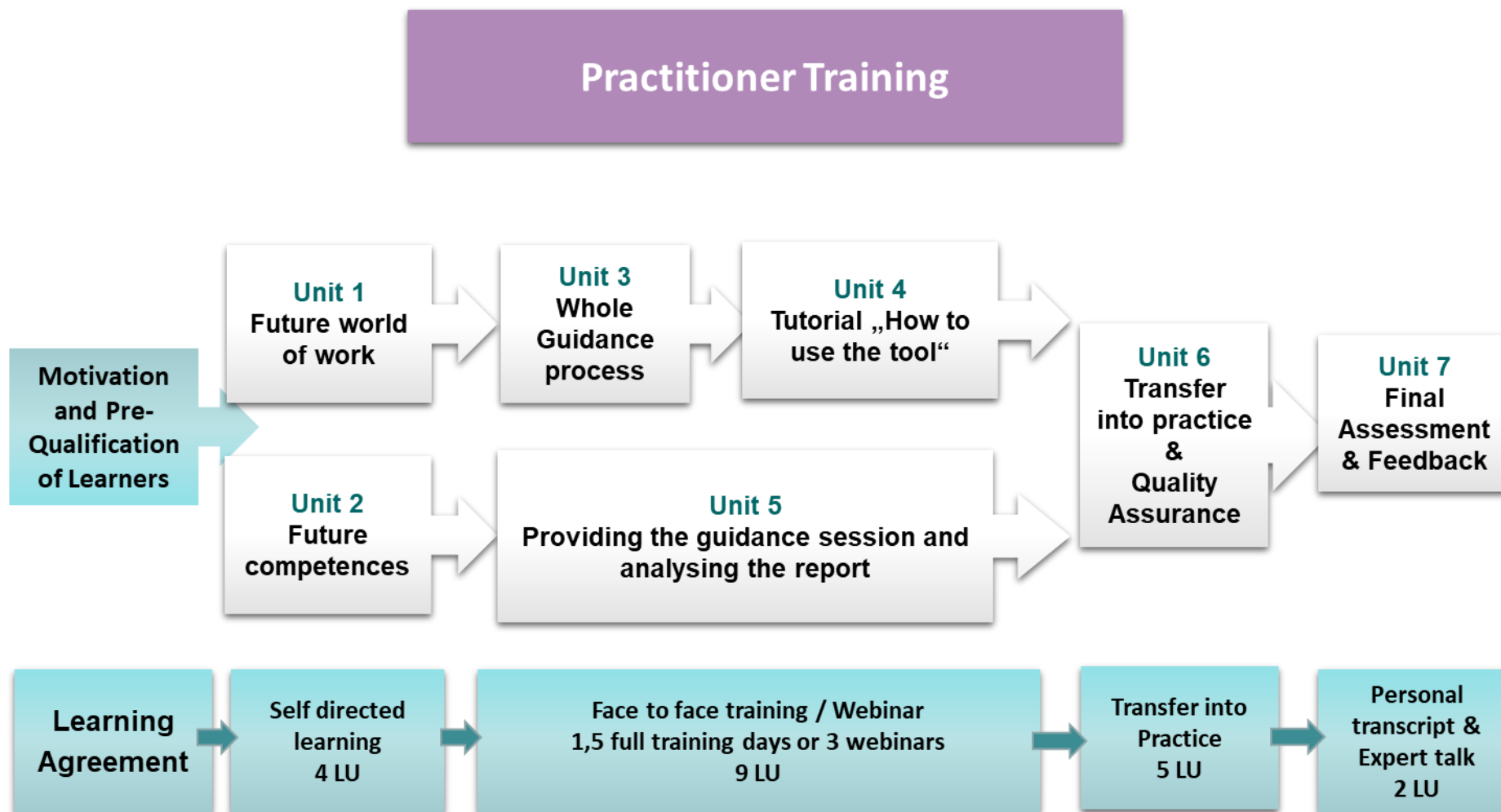


Figura 1: Modulul de instruire FYC



6 Descrierea rezultatelor învățării

Unitatea de instruire 1		Viitorul pieței muncii
Scurtă descriere	<p>Principalii factori ai „viitoarei piețe a muncii” vor fi analizați, luând în considerare noile oportunități, factorii de risc și valoarea adăugată generată. Avantajele și dezavantajele scenariilor care se deschid vor fi prezentate cu un accent clar pe cei mai îndepărtați de piața muncii în general și mai ales pe șomerii de lungă durată cu mai puține oportunități și pe cei expuși riscului de excluziune socială și marginalizare.</p>	
Cod	LU 1	
Tip	Obligativ	
Volum	2 ore	
Competențe active	<p>Prin această sesiune de introducere, practicanții vor putea realiza schimbările intervenite pe piața muncii, din ce în ce mai globalizată și digitalizată. În special, va fi explorată tema abilităților profesionale, dar mai ales personale, necesare pentru a face față acestor schimbări. Problemele menționate mai sus, inclusiv pandemia COVID-19, vor fi abordate pornind de la o privire inevitabil globală, iar apoi limitând reflecțiile la contextul european, până la realizarea unor specificități naționale.</p>	
Rezultatele învățării	<p>Competența tehnică</p> <p>Participantul:</p> <p>Cunoaște:</p> <ul style="list-style-type: none"> - perspectivele și nevoile viitoarei piețe a muncii în ceea ce privește automatizarea, digitalizarea și viitoarele oportunități de angajare și competențe soft. - potențiala viitoare piață a muncii la nivelul UE și la nivel național (țări partenere), astfel încât să se definească modul în care va diferi de piața muncii actuală în ceea ce privește automatizarea, digitalizarea și viitoarele oportunități de angajare. - tipurile de capacități necesare pe viitoarea piață a muncii, dezvoltate formal, informal și non-formal prin experiențe profesionale, participare comunitară și civică, experiențe trăite, educație și instruire. <p>Poate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - să adapteze cursurile de instruire și orientare la nevoile și solicitările viitoarei piețe a muncii. - să dezvolte abordări noi și inovatoare pentru a scoate în evidență aptitudinile personale și hărți cognitive potrivite pieței muncii din viitor, dar nu numai. <p>Aptitudini personale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilitate în ceea ce privește hărțile cognitive și noi paradigme 	



	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilitate în ceea ce privește capacitatea de reorganizare a muncii proprii - Gândire creativă - Deschidere către schimbare
Recomandări pentru învățare/predare	Prezentare generală a tuturor rezultatelor dezvoltate în raportul Future-proof Your Career „Îndrumare în carieră pentru o piață modernă a muncii” și Prezentarea PowerPoint pentru LU1, inclusiv videoclipuri, link-uri și alte materiale pentru această parte de studiu individual.
Literatură/Resurse suplimentare	<p>Cercetarea generală este disponibilă în raportul Future-proof Your Career „Orientare în carieră pentru viitorul pieței muncii”</p> <p>Alte link-uri:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_783221/lang--en/index.htm ▪ https://www.cedefop.europa.eu/files/5559_en.pdf ▪ https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ef00d169-en/index.html?itemId=/content/component/ef00d169-en ▪ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf ▪ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/briefingnote/wcms_795479.pdf



Unitatea de instruire 2		Competențe viitoare	
Scurtă descriere	Unitatea de instruire „Competențe viitoare” este împărțită în două secțiuni: Prima secțiune prezintă abilitățile tehnice și interpersonale necesare pe viitoarea piață a muncii. Acesta oferă o definiție a acestor abilități și prezintă modul în care pot fi evaluate. Partea a doua identifică instrumente și metode eficiente utilizate pentru a descrie învățarea formală și non-formală a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Această LU folosește o varietate de metode de învățare pentru a satisface diferite stiluri de învățare. Exercițiile de învățare de la sfârșitul acestei unități sunt legate de taxonomia Bloom (1-6; cunoaștere, înțelegere, aplicare, analiză, evaluare, creație).		
Cod	LU 2		
Tip	Obligatorie		
Volum	2 ore		
Competențe active	Această unitate de instruire autodirijată este dezvoltată pentru practicienii care sprijină persoanele dezavantajate să devină conștiente de abilitățile profesionale (hard) și interpersonale (soft) necesare într-o lume digitalizată în schimbare rapidă, pentru a permite angajarea pe termen lung în viitor. Acesta își propune să asigure conștientizarea cerințelor viitoare de muncă, a nevoii de abilități digitale sporite și a importanței abilităților sociale. Practicienii dobândesc capacitatea de a evalua nivelurile de competență digitală și aptitudinile personale ale solicitanților de locuri de muncă pentru a-i ghida în dezvoltarea carierei lor.		
Rezultatele învățării	<p>Abilități tehnice</p> <p>Participantul:</p> <p>Cunoaște:</p> <ul style="list-style-type: none"> - cum să definească abilitățile digitale și aptitudinile personale. - cum se definește învățarea formală și non-formală. - ce competențe digitale sunt necesare pe viitoarea piață a muncii. - care competențe soft sunt cele mai relevante pe viitoarea piață a muncii. <p>Poate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - să-și estimeze și să-și evalueze propriile competențe digitale. - să estimeze și evalueze setul de abilități digitale ale unui solicitant de locuri de muncă. - să identifice importanța aptitudinilor personale. - să-i îndrume pe alții în dezvoltarea abilităților digitale. - să utilizeze diferite tehnologii de comunicare pentru a consilia persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. <p>Aptitudini personale</p> <ul style="list-style-type: none"> - inițiativă - rezolvarea problemelor - gândire critică 		



	<ul style="list-style-type: none"> - buna gestionare a timpului - inovație și creativitate
Recomandări pentru învățare/predare	Prezentare generală a tuturor rezultatelor dezvoltate în raportul Future-proof Your Career „Orientare în carieră pentru viitorul pieței muncii” și Prezentarea PowerPoint pentru LU2, inclusiv videoclipuri, link-uri și alte materiale pentru această parte de studiu individual.
Literatură/Resurse suplimentare	<p>Cercetarea generală este disponibilă în raportul Future-proof Your Career „Orientare în carieră pentru viitorul pieței muncii”</p> <p>Alte link-uri:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ https://ec.europa.eu/jrc/en/digcompedu ▪ https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf ▪ https://www.metropolisnet.eu/wp-content/uploads/2020/05/FYC_IO1_final_report-1.pdf ▪ https://www.profilpass-international.eu/files/pp_english.pdf xxx



Unitatea de instruire 3 Întregul proces de îndrumare	
Scurtă descriere	Această unitate de instruire va folosi un model de orientare pentru angajare pe o piață a muncii incluzivă, așa cum a fost dezvoltat de Dr. Nuala Whelan în colaborare cu Universitatea Maynooth.
Cod	LU 3
Tip	Obligatorie
Volum	2 ore
Competențe active	Această LU își propune să informeze practicienii în dezvoltarea carierei cu privire la instrumentul FYC, contextul său, dezvoltarea și utilizarea sa în cadrul unui întreg proces de îndrumare. Practicienii vor învăța când, pe parcursul acestui model (sau modele similare de îndrumare), să utilizeze instrumentul FYC.
Rezultatele învățării	<p>Abilități tehnice</p> <p>Participantul:</p> <p>Are cunoștințe referitoare la:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dezvoltarea instrumentului FYC și grupurile-țintă. - contextul teoretic și conceptele cheie care sprijină instrumentul FYC. - evaluări și despre modul în care acestea ar putea ajuta la rezolvarea unora dintre problemele și/sau preocupările cu care se confruntă organizațiile și clienții lor într-o lume a muncii în schimbare rapidă. - cum și când să utilizeze instrumentul în practica proprie. - modul în care instrumentul se încadrează în activitatea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă. <p>Poate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - utiliza instrumentul pentru a ajuta participanții să-și recunoască propriile competențe și ceea ce se caută pe piața muncii. - utiliza instrumentele într-un proces de îndrumare deja stabilit. - ajuta clienții să conecteze competențele pe care le folosesc zilnic la piața muncii. - asista clienții prin eliminarea fricii din „noua lume a muncii”. <p>Aptitudini personale</p> <ul style="list-style-type: none"> - dorința de a învăța noi metode - simț puternic al responsabilității - multă empatie - atitudine optimistă și satisfacție în promovare autoafirmării clienților -
Recomandări pentru învățare/predare	Prezentare PowerPoint pentru LU3, inclusiv videoclipuri, link-uri și alte materiale furnizate în cadrul predării față în față



<p>Literatură/Resurse suplimentare</p>	<p>Cercetarea generală este disponibilă în raportul Future-proof Your Career „Orientare în carieră pentru viitorul pieței muncii”</p> <p>Alte link-uri:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/transformative-competencies/Transformative Competencies for 2030 concept note.pdf▪ Berger, T. and Frey, B. (2015), Future Shocks and Shifts: Challenges for the Global Workforce and Skills Development, OECD, http://www.oecd.org/education/2030-project/about/documents/Future-Shocks-and-Shifts-Challenges-for-the-Global-Workforceand-Skills-Development.pdf <p>Laukonen, R., H. Biddel and R. Gallagher (2018), Preparing humanity for change and artificial intelligence: Learning to learn as a safeguard against volatility, uncertainty, complexity and ambiguity, OECD, http://www.oecd.org/education/2030/Preparing-humanityfor-change-and-artificial-intelligence.pdf</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Ghidul modelului de facilitare a angajării INOU
--	--



Unitatea de instruire 4		Modul de utilizare a instrumentului FYC	
Scurtă descriere	Instrumentul FYC este un chestionar animat interactiv cu videoclipuri și conținut audio îi întreabă pe participanți cât de des desfășoară diverse activități. Instrumentul se concentrează pe captarea competențelor prin activități de zi cu zi, care sunt relevante pentru lumea muncii. La final, este generat un raport rezumativ al punctelor forte ascunse. Sunt prezentate în raport primele trei puncte forte din patru competențe generale.		
Cod	LU 4		
Tip	Obligatorie		
Volum	3 ore		
Competențe active	Prin finalizarea acestei Unități de instruire 4, practicienii dobândesc înțelegerea dezvoltării și a creării platformei online FYC și a modului în care acest instrument este legat de Procesul de îndrumare. Participanții învață cum să folosească Platforma online FYC atât în calitate de client, cât și de practician.		
Rezultatele învățării	<p>Abilități tehnice</p> <p>Deține cunoștințe despre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - cum să utilizeze instrumentul online ca și client. - cum să utilizeze instrumentul online ca practician. - despre structura articolelor dintr-un test online FYC. - faptul că articolele sunt organizate în 8 categorii. - că reperatele punctează principalele 4 macrocompetențe ale instrumentului FYC. - cum să identifice și să analizeze primele 3 competențe din cadrul fiecărei macrocompetențe. <p>Poate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - să se conecteze la platforma online ca și client. - să se conecteze la platforma online ca practician. - să creeze un nou cont de client. - să atribuie un test FYC pentru un client. - să deschidă și acceseze raportul cu rezultatele testelor pentru un client. - să interpreteze rezultatele punctajului pe baza unui test susținut de un client. <p>Aptitudini personale</p> <ul style="list-style-type: none"> - afinitate tehnică de a lucra cu instrumente noi - interesul de a oferi clienților o înscriere rapidă - capacitatea de a analiza rapoartele 		
Recomandări pentru învățare/predare	Instrumentul FYC: https://dev.futurecareer.eu/ Prezentare PowerPoint pentru LU4, inclusiv video, screencast, link-uri și alte materiale oferite în predarea față în față.		
	http://www.futurecareer.eu/		



Literatură/Resurse suplimentare	
---------------------------------	--

Unitatea de instruire 5 Sesiunea de îndrumare și analiza raportului	
Scurtă descriere	În cadrul acestei unități, practicienii învață cum să pregătească și să desfășoare sesiunile de îndrumare pentru a asista clienții în cel mai bun mod posibil pe parcursul lor profesional. În plus, este explicat în detaliu modul în care sunt create rapoartele și cum urmează să fie analizate pentru a putea oferi feedback apreciativ.
Cod	LU 2
Tip	Obligatorie
Volum	4 ore
Competențe active	Prin finalizarea Unității de instruire 5, practicienii vor putea dezvolta sesiuni de îndrumare utile și motivante pentru clienții lor și vor dobândi o înțelegere mai profundă a obiectivelor metodei și instrumentului FYC. Procesul de bază LU5 explică cei trei pași principali: Diagnostic, Evaluare și Feedback, care le vor permite practicienilor să ofere clienților lor inputuri dinamice, pozitive și constructive pentru a-și planifica pașii următori.
Rezultatele învățării	<p>Abilități tehnice</p> <p>Cunoaște:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ce informații de bază trebuie să colecteze pentru a desfășura sesiunea de îndrumare. - modul de pregătire a sesiunii de îndrumare și de utilizare a raportului instrumentului. - modul de informare a utilizatorului asupra rezultatelor obținute în raport. - modul de a corela rezultatele de oportunitățile de instruire și/sau de angajare. <p>Are capacitatea:</p> <ul style="list-style-type: none"> - să adapteze sesiunea de îndrumare la utilizator. - să interpreteze rezultatele. - să ofere feedback interactiv, dinamic, pozitiv și constructiv. - să coreleze rezultatele cu oportunitățile de instruire și/sau de angajare <p>Aptitudini personale</p> <ul style="list-style-type: none"> - empatie - adaptabilitate - rezolvarea problemelor - abilități de comunicare



Recomandări pentru învățare/predare	Prezentare PowerPoint pentru LU5, inclusiv video, link-uri și alte materiale oferite în predarea față în față.
Literatură/Resurse suplimentare	<ul style="list-style-type: none"> The secret to giving great feedback (Renninger, 2020) https://www.youtube.com/watch?v=wtI5UrrgU8cxxx

Unitatea de instruire 6 Transpunerea în practică și asigurarea calității	
Scurtă descriere	Unitatea de instruire 6 îi va sprijini pe practicieni să folosească instrumentul conform celor mai bune practici și să încorporeze utilizarea instrumentului și a informațiilor obținute în mod eficient în practica lor de dezvoltarea a carierei clienților.
Cod	LU 2
Tip	Obligatorie
Volum	5 ore
Competențe active	Prin finalizarea acestei Unități de instruire, practicienii obțin: <ul style="list-style-type: none"> - Cunoștințele și capacitatea de a utiliza instrumentul FYC conform celor mai bune practici. - Cunoștințele și capacitatea de a încorpora utilizarea instrumentului în practica lor mai largă de îndrumare în carieră într-un mod care asigură un nivel superior de calitate.
Rezultatele învățării	<p>Abilități tehnice</p> <p>Participantul:</p> <p>Cunoaște:</p> <ul style="list-style-type: none"> - când este adecvată utilizarea acestui instrument, adică în ce mediu și cu ce clienți și importanța identificării suporturilor necesare. - cum se transferă informațiile din rapoartele FYC în procesul general de dezvoltare a carierei – în contextul pieței muncii actuale. - atât punctele forte, cât și limitările instrumentului FYC în procesul de orientare în carieră. - standardele și obiectivele raportat la care să se măsoare performanța acestora în utilizarea instrumentului în ceea ce privește calitatea. - resursele disponibile pentru a-i sprijini în utilizarea eficientă a instrumentului. - cerința dezvoltării unui studiu de caz pentru certificarea utilizării instrumentului. - importanța îmbunătățirii continue a utilizării instrumentului. - unde să găsească mai multe detalii despre conținutul subliniat <p>Are capacitatea:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - de a corela abilitățile învățate în modulele anterioare cu acest modul și a le dezvolta. - de a identifica legătura dintre raportul FYC al clienților și procesul mai larg de orientare în carieră. - de a utiliza instrumentul FYC pentru a sprijini un client în aplicarea în lumea reală a rezultatelor în procesul de căutare a unui loc de muncă. - de a evalua eficacitatea instrumentului în sprijinul procesului de căutare a unui loc de muncă al clientului. - de a-și evalua propria performanță în utilizarea instrumentului și de a ști unde să caute sprijin și feedback după cum este necesar pentru a preveni erorile de administrare și interpretare. <p>Aptitudini personale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cunoștințe temeinice ale celor mai bune practici în utilizarea instrumentului și modul de utilizare eficientă a instrumentului în practică. - Înțelegerea clară a circumstanțelor adecvate în care să se administreze instrumentul. - Creșterea gradului de conștientizare a suporturilor disponibile pentru dezvoltarea performanței în utilizarea instrumentului.
<p>Recomandări pentru învățare/predare</p>	<p>Prezentare PowerPoint pentru LU6, inclusiv video, link-uri și alte materiale oferite în predarea față în față.</p>
<p>Literatură/Resurse suplimentare</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fitzgerald, D. & Farrell (2014) <i>Best Practise, Ethical and Legal Considerations in Psychometric Testing for Guidance Counsellors</i>, National Centre for Guidance in Education. ▪ Hooley, T. (2019) <i>International approaches to quality in career guidance</i>. Oslo: Skills Norway. ▪ Hooley, T. & Rice, S. (2018) <i>Ensuring quality in career guidance: a critical review</i>. British Journal of Guidance & Counselling. ▪ Indecon International Research Economists (2019), <i>Indecon Review of Career Guidance</i>. ▪ OECD (2021), <i>Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, Getting Skills Right</i>, OECD Publishing, Paris. ▪ OECD (2004), <i>Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap</i>, OECD Publishing, Paris. ▪ Plant, P. (2001), <i>Quality in Careers Guidance</i>, OECD Publishing, Paris. ▪ http://www.career-dev-guidelines.org/

Unitatea de instruire 7 Evaluare finală și feedback



Scurtă descriere	În cadrul acestei unități sunt stabilite condițiile-cadru pentru instruirea practicianului: Motivația și precalificările sunt consemnate în Contractul de instruire, apoi urmează faza de învățare autodirijată (Unitatea 1 - 2) care duce la predarea față în față (Unitatea 3 - 5). Unitatea 6 se referă la transpunerea în practică și asigurarea calității în faza de implementare. În cele din urmă, în Unitatea 7 este realizat un jurnal personal care joacă un rol foarte important în discuția finală cu expertul și constituie o condiție prealabilă pentru certificare. Datorită acestui proces, practicienii au posibilitatea să implementeze instrumentul FYC în organizațiile lor.
Cod	LU 7
Tip	Obligatorie
Volum	2 ore
Competențe active	Scopul instruirii este de a se asigura că practicienii sunt bine pregătiți pentru implementarea în practică. În timp ce parcurg Unitățile de instruire 1 - 6, practicienii își documentează experiența prin intermediul jurnalului personal, care este analizat în discuția finală cu expertul. Întregul proces îi ajută pe practicieni să pună în practică în mod eficient ceea ce au învățat.
Rezultatele învățării	<p>Abilități tehnice</p> <p>Participantul:</p> <p>Cunoaște:</p> <ul style="list-style-type: none"> - cum este structurat cursul de instruire în ansamblu. - modul de pregătire pentru evaluarea finală și runda de feedback din partea experților. - cum se implementează instrumentul FYC în propria organizație. <p>Are capacitatea:</p> <ul style="list-style-type: none"> - să-și prezinte propria motivație și cunoștințe anterioare. - organizează învățarea autodirijată. - de a proceda în mod independent la transpunerea în practică și poate respecta regulile date pentru asigurarea calității. - de a reflecta asupra propriului proces de învățare. - de a lucra cu instrumentul FYC într-un mod profesionist pentru a ghida clienții bine pentru a-și atinge obiectivele individuale. <p>Aptitudini personale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificarea cu abilitățile definite în descrierea modulului de instruire FYC: 1) Abilități de bază pentru îndrumarea profesională, 2) Abordarea fundamentală de tip pedagogic a practicianului și 3) Reguli de etică profesională pentru practicieni
Recomandări pentru învățare/predare	Prezentare generală a tuturor rezultatelor dezvoltate de la Unitatea 1 la Unitatea 6, inclusiv: Videoclipuri, prezentări PowerPoint, teste, screencast și alte materiale furnizate în unitățile individuale. Familiarizare cu cadrul: de la cerințele contractului de instruire până la jurnalul personal, inclusiv studii de caz și pregătirea pentru discuția de experți care duce la implementarea cu succes în propria organizație.



Literatură/Resurse suplimentare	<ul style="list-style-type: none">Anexele Modulului 7: A1 – Contract de instruire A2 – Jurnal personal A3 – Model de studiu de caz A4 – Certificat de pregătire FYCModulul de instruire FYC și pachetul pentru practicieni cu tot materialul pentru Unitatea de instruire 1 până la Unitatea de instruire 7
---------------------------------	--

7 Asigurarea calității în implementarea instruirii FYC

În timpul procesului de implementare a instrumentului FYC și a rezultatelor însoțitoare, acordăm o mare importanță asigurării calității și, prin urmare, o întreagă unitate de instruire este dedicată acestui subiect: Unitatea 6: „Transpunerea în practică și asigurarea calității”.

Asigurarea calității (QA) este un instrument de asigurare a calității procesului de îndrumare în carieră, de îmbunătățire continuă a instrumentelor pentru grupurile-țintă și de adaptare a rezultatelor la condițiile respective din diferitele organizații. Mai jos găsiți o scurtă descriere a măsurilor de calitate, care ar trebui aplicate la implementarea instrumentului FYC.

7.1 Respectarea procedurii de instruire

Ca prim pas în abordarea noastră privind calitatea, am rezumat cerințele pentru practicienii care doresc să utilizeze instrumentul FYC.

Procesul de instruire începe prin definirea Contractului de instruire, care clarifică calificările anterioare și motivația individuală a cursantului/practicianului.

În sesiunile de instruire autodirijată se va studia literatura de bază privind rezultatele FYC (a se vedea Unitatea 1 și Unitatea 2: 4 ore în total). Unitățile 3, 4 și 5 sunt concepute pentru o pregătire clasică față în față sau ca webinarii, dacă situația o impune (1,5 zile complete de pregătire sau 3 webinarii: 9 ore în total). Aceste sesiuni față în față sunt urmate de Unitatea 6, care este dedicată transpunerii în practică și asigurării calității (5 ore în total). Practicienii ar trebui să aplice instrumentul în propriul lor domeniu de activitate.

Unitatea 7 precizează cum ar trebui să se pregătească practicienii pentru finalizarea instruirii: evaluarea finală și runda de feedback cu experți (2 ore în total). Toți practicienii trebuie să completeze jurnalul personal pentru a documenta procesul individual de învățare și trebuie să documenteze cel puțin un studiu de caz. Discuția finală cu expertul încheie cursul și este condiția prealabilă pentru certificare.

Modelele necesare pentru acest proces pot fi găsite în anexă.

7.2 Documentare prin studii de caz și schimb de experiență

Un pas important în procesul de învățare individuală pentru toți practicienii este să efectueze Studii de caz (a se vedea exemplele din capitolul următor) pentru a reflecta propria lor muncă, a se pregăti pentru certificare, dar mai important pentru a împărtăși experiența lor cu colegii. Este recomandat ca instituțiile de implementare să organizeze o întâlnire bianuală pentru toți practicienii în dezvoltarea carierei care lucrează cu instrumentul FYC pentru a face schimb de lecții învățate, cunoștințe și



pentru a se sprijini reciproc. Studiile de caz pot ajuta la schimbul de sfaturi colegiale și pentru a reflecta împreună asupra diferitelor strategii cu privire la modul de a oferi servicii de cea mai bună calitate.

8 Studiu de caz – un exemplu

Toți practicienii care participă la activitățile naționale de instruire trebuie să documenteze cel puțin un studiu de caz, care este necesar pentru evaluarea finală în Unitatea de instruire 7. Aici vă oferim un exemplu:

Studiu de caz “Carrie”

Studiu de caz “Carrie”	
Numele practicianului/formatorului	Elaine Daly
Organizație	Ballymun Job Centre
Pseudonim pentru clientă	Carrie
Datele de bază ale clientului (vârstă, școală/loc de muncă, situație existențială, cadru de consiliere)	Carrie are 23 de ani, a deținut diverse funcții în retail, a lucrat și în servicii clienți timp de 18 luni, a fost concediată recent și nu este sigură de viitoarea ei carieră și de abilitățile sale relevante pentru noua lume a muncii

Situația inițială a clienței

Carrie este în prezent șomeră și are certificat de absolvire, nu deține alte certificate și nu este absolventă de studii superioare. Are peste 4 ani de experiență în retail și 18 luni de experiență în servicii clienți, ultimul ei contract de muncă a încetat din cauza relocalizării companiei în alt județ și în prezent nu este sigură de viitorul ei profesional sau de studiile ulterioare.

Începerea procesului de îndrumare a clientului



Procesul de îndrumare

La o întâlnire inițială cu Carrie, am continuat cu procedura de înregistrare, care includea detalii personale, urmate de educație și experiență profesională și orice alte bariere în calea angajării pe care Carrie ar dori să le dezvăluie, de ex. dificultăți de învățare, dificultăți de substanță și probleme de sănătate.

Când înregistrarea a fost finalizată, Elaine a îndemnat-o pe Carrie să vorbească despre istoricul său profesional, aspirațiile și obiectivele ei și despre educația ulterioară, identificând domeniile pentru angajare sustenabile. Clienta a exclus ea însăși locuri de muncă care implică un contact cu copii sau orice locuri de muncă în sănătate publică. Acest lucru i-a permis să identifice domeniile de angajare împreună cu Elaine, ceea ce i-a și indus un sentiment de putere și motivație pentru a merge mai departe.

Elaine a explicat instrumentul FYC, ce urmărește să realizeze și cum funcționează instrumentul, explicându-i acesteia fiecare secțiune: s-a clarificat faptul că este un chestionar, și nu un test, iar răspunsurile ar trebui să fie reale. Elaine a explicat că instrumentul are rolul de a o ajuta pe Carrie să găsească domenii cheie conform punctelor sale forte și aptitudinilor personale, pe care s-ar putea să nu realizeze că le deține. Pe de altă parte, am vrut să excludem punctele cele mai slabe ale ei. Carrie a considerat ideea instrumentului foarte interesantă și a fost bucuroasă să participe la sesiunea pilot.

Descrieți rezultatele/concluziile/acordurile

Carrie a completat toate secțiunile instrumentului și i s-a solicitat feedback de către Elaine la finalizare. Ea a considerat că instrumentul foarte ușor de utilizat, clar structurat și - după dificultăți inițiale cu sunetul - a putut să urmărească în mod optim videoclipurile. Ea a considerat că sarcinile descrise sunt foarte potrivite pentru a conștientiza cât de multe cunoștințe are la dispoziție prin aceste sarcini de zi cu zi.

Primele 4 rezultate ale lui Carrie

Flexibilitate cognitivă 17,42 %

Discutând feedback-ul cu Carrie, Elaine a subliniat că are rezultate excelente în zona atenției la detalii și este o persoană conștiincioasă și organizată. Carrie a fost de acord cu asta și a spus că este perfecționistă și îi place să facă lucrurile cât mai bine. Se străduiește permanent să obțină performanțe, iar asta uneori i-ar putea cauza anxietate și este nevoie să lucreze la asta. Domeniile de angajare și competențele transferabile sunt armonizate cu obiectivul ei în carieră.

Auto-reglare emoțională 15,71%

Rezultatul autoreglării și explicarea acestui lucru lui Carrie înseamnă că a fost capabilă să-și modifice și să-și gestioneze gândurile și emoțiile în moduri sociale și acceptabile, evitând certurile, și să rămână calmă. Ea a fost foarte impresionată de acest rezultat, deoarece jobul ei anterior implica un contact permanent cu clienții, ceea ce însemna în fiecare zi abuzuri verbale, deoarece era o companie de plată a taxelor și trebuia să rămână întotdeauna calmă și să își mențină o atitudine profesionistă la locul de muncă. Din nou, aceasta este o abilitate care îi va aduce beneficii, indiferent de alegerile sale în carieră.



Managementul timpului 15,71%

Scorul ridicat al gestionării timpului indică că Carrie are o bună percepție a timpului său personal și într-un mediu de lucru. Discutând acest lucru în continuare, ea a dezvăluit că este o persoană organizată, care își creează rutine pe care le și respectă, atât în viața personală, cât și în cea profesională. Ea este conștientă de timpul necesar pentru a se deplasa la serviciu și la alte activități din viața ei și este de acord că aceasta este o abilitate excelentă transferabilă în viitoarea ei carieră.

Ascultare activă 14,05%

Scorul mare la ascultarea activă arată că Carrie are o mare atenție la detalii, adresând întrebările potrivite. În urma unei conversații ulterioare cu Carrie, ea consideră că acest lucru este foarte important pentru planurile ei viitoare de carieră, cum ar fi Visual Merchandising, unde este nevoie de multă atenție la detalii, ascultând și urmărind tendințele actuale și ascultând și urmărind briefing-uri precise. Deși postul este ușor diferit de ceea ce vrea Carrie să facă, aceasta este o abilitate transferabilă foarte importantă pentru rolul luat în considerare.

Documentarea feedback-ului clientului

Carrie și Elaine au identificat diverse aptitudini personale: este competentă în multe domenii, care includ bune abilități IT, bune abilități de servicii clienți, bune abilități de comportament cognitiv, managementul timpului și abilități cotidiene. Carrie are o gamă largă de puncte forte și abilități, care vor fi benefice pentru a identifica domeniile pentru angajare pe termen lung și posibilă educație ulterioară.

Concluzie și feedback

Carrie consideră că instrumentul este util și excelent pentru a clarifica ce locuri de muncă nu sunt adecvate pentru ea. S-a convenit că sunt identificate multe abilități și dacă un client este indecis, sesiunile de îndrumare cu un practician nu îi vor aduce decât beneficii în luarea deciziei asupra unui plan de instruire și angajare.

Carrie este mulțumită de primele 4 puncte forte ale ei și consideră că acestea sunt abilități grozave pentru viitorul ei plan de carieră. Acum se simte motivată de sesiunile de îndrumare și instrumentul FYC. Își propune să se întoarcă la facultate în următorul an universitar și va fi bucuroasă să lucreze sezonier înainte de aceasta.

Orice alte puncte pe care doriți să le menționați

Analiză suplimentară cu clientul

Elaine a organizat o nouă analiză cu Carrie, concentrându-se pe abilitățile ei cheie și îndemnând-o să vorbească despre aspirațiile și obiectivele ei. Consilierul a constatat că este extrem de eficientă în relațiile cu oamenii, are abilități grozave de serviciu pentru clienți, are o percepție corectă asupra banilor și are experiență în retail. Deși a lucrat în retail o perioadă,



ea a exclus un domeniu al retailului, dar a sugerat altul: a explicat că moda este o pasiune a ei și și-ar dori foarte mult un loc de muncă în domeniu.

Prin diverse site-uri online, Carrie a explorat posibilitatea de a participa la un curs de Visual Merchandising și a simțit că acesta va fi un loc de muncă pe termen lung. Ea încă locuiește cu părinții, așa că mediul ei social și economic îi poate permite să facă acest lucru fără bariere suplimentare. Singura dificultate este finanțarea cursului: Elaine i-a explicat procesul de finanțare, multe cursuri guvernamentale și suporturi disponibile care au atenuat temerile lui Carrie, dându-i siguranța că își poate îndeplini planurile dacă dă dovadă de o motivație ridicată.

9 Pachet de resurse pentru practicieni

Într-o primă etapă, parteneriatul FYC a dezvoltat cele șapte module de bază ale programului de instruire și apoi a efectuat un curs inițial în cadrul cursurilor interne de instruire a formatorului. Apoi, într-o a treia etapă, a avut loc o analiză cuprinzătoare a conținutului instruirii. Cu aceste versiuni finale, au fost organizate cursuri pilot în toate țările partenere de către practicieni instruiți, după care materialele de instruire au fost adaptate din nou.

Aici vă prezentăm – deocamdată – versiunea finală pentru implementarea Metodologiei FYC în alte organizații. Sperăm că mulți practicieni ne vor sprijini în utilizarea instrumentului FYC și în a-l face cunoscut. Dacă aveți nevoie de sprijin, partenerii de proiect vă vor ajuta cu plăcere în procesul de implementare.

Găsiți atașată descrierea unităților de instruire (LU):

9.1 LU1 – Viitorul pieței muncii

9.2 LU2 – Competențe viitoare

9.3 LU3 – Întregul proces de îndrumare

9.4 LU4 – Tutorial „Modul de utilizare a instrumentului”

9.5 LU5 – Sesiunii de îndrumare și analiza raportului

9.6 LU6 – Transpunerea în practică și asigurarea calității

9.7 LU7 – Evaluare finală și feedback

