

COMPASS

Dezvoltarea capacităților de consiliere în
carieră și mentorat la lucrătorii de tineret
implicați în munca cu tinerii NEET

(Career cOnsulting and Mentoring skills
CaPAcity building for youth workerS with
NEETS)

Proiectul nr. 2019-2-BG01-KA205-062645

Cadrul de competențe ale
lucrătorilor de tineret



CUPRINS

Rezumat executiv.....	Error! Bookmark not defined.
Cadrul de competențe ale lucrătorilor de tineret.....	2
Concluzii și etape următoare.....	5
Listă de referințe	5



REZUMAT EXECUTIV

Se pare s-a ajuns la un acord în cadrul țărilor europene cu privire la natura muncii în domeniul tineretului – nu doar în ceea ce privește tinerii în sine, dar și întreaga societate, la nivel local, regional sau național. Pe parcursul ultimelor decenii, puternica corelație dintre lucrul cu tinerii și capacitatea de integrare profesională a acestora a fost evidențiată în cadrul obiectivului declarat de „a dezvolta munca în domeniul tineretului ca resursă în susținerea capacității de angajare a tinerilor” (CE, 2009:6).

Deși eforturile întreprinse în privința consolidării competențelor lucrătorilor de tineret continuă la nivel european, putem observa că aceștia încă întâmpină dificultăți în legătură cu identificarea celui mai bun mod de a-i aborda pe tineri și de a răspunde la provocările zilnice care apar în activarea persoanelor NEET. Pornind de la disparitățile existente în cadrul țărilor europene și ținând cont de politica actuală axată pe coeziune, proiectul COMPASS își propune să susțină țările care se confruntă cu cele mai ridicate rate ale șomajului în rândul tinerilor NEET, precum și să contribuie la adoptarea unor măsuri personalizate în sprijinul lucrătorilor de tineret.

Într-o lume caracterizată de schimbări disruptive și de incertitudine socio-economică, partenerii din cadrul a șase țări – Bulgaria, Austria, Grecia, Franța, România și Spania – au creat împreună o analiză detaliată a modului în care pot contribui la evoluția și dezvoltarea personală a lucrătorilor de tineret care activează în aceste țări. Cercetarea cantitativă și calitativă desfășurată în cadrul primei etape a proiectului a avut drept concluzie faptul că lucrătorii de tineret trebuie să dețină o gamă variată de abilități și competențe, pentru a putea răspunde nevoilor tinerilor cu care lucrează.

Conform datelor demografice colectate, s-a putut descrie un profil al lucrătorilor de tineret – majoritatea persoanelor care lucrează cu tinerii NEET au între 25 și 35 de ani, deținând o diplomă de licență sau master, cu precădere în domeniul Științelor Sociale. O mare parte dintre aceștia nu au parcurs un program special de instruire în ceea ce privește dezvoltarea abilităților personale și sociale.

Pornind de la mai mult de 200 de răspunsuri primite la chestionarul online, precum și de la 30 de interviuri individuale cu lucrători de tineret, consorțiul a elaborat un model al competențelor adaptat la principalele provocări pe care aceștia le întâmpină, **acordând o deosebită atenție** abilităților lucrătorilor de tineret de a facilita procesul de orientare în carieră și mentorat. Modelul de competențe constă în **șase competențe-cheie, fiecare dintre acestea fiind alcătuită din cinci comportamente**, rezumând cunoștințele specifice, abilitățile și atitudinile necesare.

Cadrul de competențe ar urma să stea la baza următoarelor etape ale proiectului, asigurând faptul că produsele dezvoltate vor fi perfect adaptate nevoilor lucrătorilor de tineret, oferindu-le metodologii de ultimă oră și instrumente pentru activarea tinerilor NEET – un program de formare bazată pe competențe dedicat lucrătorilor de tineret, precum și o platformă gamificată pentru abilitarea tinerilor.



CADRUL DE COMPETENȚE ALE LUCRĂTORILOR DE TINERET

Cadrul de competențe recunoaște importanța muncii în domeniul tineretului în dezvoltarea socio-economică a țărilor membre ale UE. Accentul este pus pe susținerea tinerilor în procesul de integrare pe piața muncii și pe abilitarea acestora, printr-o abordare inovativă și eficientă, care le va asigura o motivație pe termen lung. În egală măsură, cadrul de competențe va servi drept sursă de inspirație în dezvoltarea programului de formare adresat lucrătorilor de tineret, susținându-i în evaluarea propriilor competențe. Include un număr de competențe și comportamente dezirabile, care reflectă atitudini sănătoase.

Pornind de la „Modelul de competențe ale lucrătorilor de tineret care activează internațional”, ne vom concentra asupra următoarelor patru dimensiuni: atitudini, cunoștințe, abilități și comportamente.

- Atitudinile (disponibilitatea lucrătorilor de tineret) reprezintă o condiție necesară, fundamentul dezvoltării competențelor. Acestea conduc la
- Cunoștințe (dobândite prin experiență, din cărți, de pe internet etc.), precum și
- Abilități (capacitatea de a îndeplini sarcini, de a aplica cunoștințele și de a transforma atitudinile în acțiuni), care vor duce în continuare la un
- Comportament adecvat și contextual.

Astfel, comportamentul înglobează atitudinile, cunoștințele și abilitățile. Prin comportament, putem evalua nivelul de competență al lucrătorului de tineret și dacă acesta este adecvat pentru munca acestuia/acesteia. Pe scurt, comportamentul reflectă atitudinile predominante ale unui lucrător de tineret.¹

1) Inteligența emoțională, reziliența și grija față de sine

- Acordă atenție stării mentale, fizice și emoționale și își însușește obiceiuri și atitudini care îl/o ajută să fie stabil/ă și eficient/ă în mediul de lucru.
- Își poate înțelege propriile stări interne, preferințele, resursele și emoțiile, precum și rolul acestora în dezvoltarea sa profesională și personală.
- Își poate gestiona stările interne și resursele, păstrând controlul asupra emoțiilor și impulsurilor distructive, asumându-și responsabilitatea pentru performanțele personale.
- Demonstrează perseverență, dedicare și determinare în urmărirea obiectivelor, în ciuda obstacolelor sau regresului.

¹ Model de competențe ale lucrătorilor de tineret care activează internațional



- Abordează sentimentele, perspectivele și nevoile celorlalți, arătându-se interesat/ă în mod activ de problemele acestora, fiind atent/ă la indiciile emoționale, ascultând cu atenție și dând dovadă de sensibilitate.

2) Eficiența lucrătorului de tineret

- Se străduiește să aducă îmbunătățiri și să atingă un standard de excelență, fiind informat/ă cu privire la schimbările recente și oportunitățile apărute în sfera sa profesională.
- Încorporează strategii de planificare eficientă și prioritizare, pentru a putea coordona și gestiona sarcinile sale zilnice, abordând progresul fiecărui tânăr într-o perspectivă pe termen lung.
- Caută în permanență și experimentează cu instrumente și abordări inovative și digitale, care îi pot fi de folos în munca cu tinerii NEET.
- Promovează activ lucrul în echipă împreună cu colegii, inițiind învățarea colectivă în cadrul echipei de lucrători de tineret și utilizând rezultatele pentru a crește eficacitatea.
- În funcție de natura problemelor cu care se confruntă tinerii, evaluează cele mai bune soluții, potențialele riscuri și resurse necesare, propunând susținere prin mediere, dacă este necesar.

3) Comunicarea eficientă

- Ascultă activ, punând întrebări și fiind conștient/ă de limbajul corpului, pentru a putea înțelege nevoile și aspirațiile reale ale tinerilor NEET, în cadrul unei conversații individuale.
- Își adaptează stilul de comunicare, ținând cont de diversitatea culturală și psihologică a interlocutorului.
- Oferă feedback eficient, axat pe comportamente și pe efectele acestora, scoțând în evidență progresul realizat de tinerii NEET, în același timp sugerând posibile îmbunătățiri, în vederea realizării obiectivului.
- Face eforturi constante pentru a contribui la evoluția relației, utilizând o abordare asertivă, bazată pe respect reciproc și transparență.
- Manifestă onestitate și acceptare cu privire la opiniile, aspirațiile și obiectivele tinerilor NEET, provocându-i la acțiune.

4) Motivarea și abilitarea tinerilor NEET

- Oferă suport personal în abordarea situațiilor de criză, într-un mod transparent și constructiv.
- Utilizează elemente ludice în sesiunile individuale cu tinerii, cum ar fi cardurile „Moving Motivators”.



- Îi provoacă pe tinerii NEET să își asume obiectivele stabilite deja, în corespondență cu determinarea și motivația internă a fiecăruia.
- Crede în potențialul tinerilor NEET și îi susține în crearea unei imagini de sine pozitivă și realistă, consolidându-le încrederea în sine.
- Provoacă la dezvoltarea unei mentalități axate pe evoluție în rândul tinerilor, fiind un model pentru ei și transformând provocările în oportunități.

5) Consiliere în carieră

- Analizează situația individuală a tinerilor NEET și îi susține cu răbdare în identificarea nevoilor și stilurilor de învățare specifice fiecăruia, precum și a pașilor corespunzători în carieră, utilizând metode creative și inovative.
- Le oferă tinerilor NEET susținere în ceea ce privește problemele care țin de orientarea pe piața muncii și instrumentele și strategiile de căutare a unui loc de muncă (CV, scrisoare de intenție, pregătirea pentru un interviu de angajare);
- Poate stabili obiective SMART și poate crea un plan individual, implicând activ tinerii pe parcursul procesului și ajutându-i să se adapteze la situația socio-economică actuală din țară.
- Îndrumă și susține tinerii NEET prin tehnici de mentorat și coaching, ajutându-i să își îndeplinească obiectivele SMART stabilite și evaluându-le progresul.
- Oferă cu regularitate oportunități de autoreflexie, precum și de învățare de la egal la egal, având drept scop stabilirea coeziunii de grup și provocarea tinerilor la acțiune.

6) Rețelele de colaborare și construirea relațiilor

- Investește timp în crearea unor contacte cu persoane interesate din diferite sectoare, participând la evenimente locale din domeniul carierei.
- Demonstrează interes, inițiativă și o atitudine proactivă în comunicarea cu potențialii angajatori, în vederea obținerii unor mai bune oportunități de angajare pentru tineri.
- Împărtășește și încurajează schimbul de informații relevante și bune practici din domeniul tineretului în fiecare lună, atât într-un cadru intern, în rândul colegilor, precum și într-un cadru extern, în rândul partenerilor internaționali și al persoanelor interesate.
- Organizează evenimente de networking și forumuri ale carierei, în vederea creării unui context unde se pot reuni atât angajatorii, cât și tinerii.
- Utilizează zilnic diferite instrumente care țin de platformele de socializare, lansând în cadrul acestora campanii de promovare a educației vocaționale, a programelor de formare și a activităților nonformale.



CONCLUZII ȘI ETAPE URMĂTOARE

Abilitățile de consiliere în carieră ale lucrătorilor de tineret din cadrul UE reprezintă un aspect integral al succesului de care se vor bucura. Totodată, conform principalelor constatări, este important ca ei să dețină și alte competențe, cum ar fi: inteligența emoțională, abilități eficiente de comunicare, tehnici de motivare, relaționare și abilități digitale.

Principalul obiectiv al prezentului raport este de a propune un cadru al competențelor pentru lucrătorii de tineret implicați în activarea tinerilor NEET, în șase țări europene. Este esențial ca ei să demonstreze comportamente concrete, astfel încât să poată accesa aceste competențe și să se poată concentra asupra unor zone specifice, în vederea dezvoltării acestora. Modelul competențelor propus, constând în șase pași, a fost definit într-un mod precis, fiind desemnat drept instrumentul/mecanismul potrivit din „trusa de instrumente” a lucrătorilor de tineret, care le-ar fi de ajutor în a contribui la buna integrare a tinerilor.

Așadar, va fi elaborat un program de formare bazată pe competențe, incluzând instrumente practice și exerciții care vor dezvolta competențele deja identificate.

În cadrul abordării unice a proiectului COMPASS, o valoare adăugată va fi reprezentată de către platforma gamificată pentru activarea tinerilor NEET prin misiuni încurajatoare și conținut motivațional, incluzând activități interactive, videoclipuri educaționale și elemente ludice, asigurând motivația și implicarea pe termen lung a utilizatorilor.

LISTĂ DE REFERINȚE

Salto Youth (2016). Model de competențe ale lucrătorilor de tineret care activează internațional

