



GLC: POTENTIAL DE ANGAJARE



Co-funded by
the European Union

Romanian
Angel Appeal

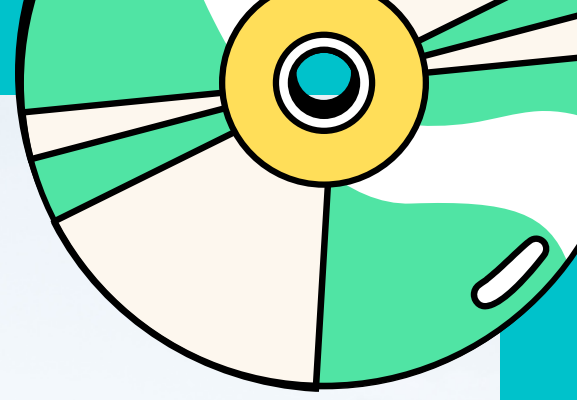
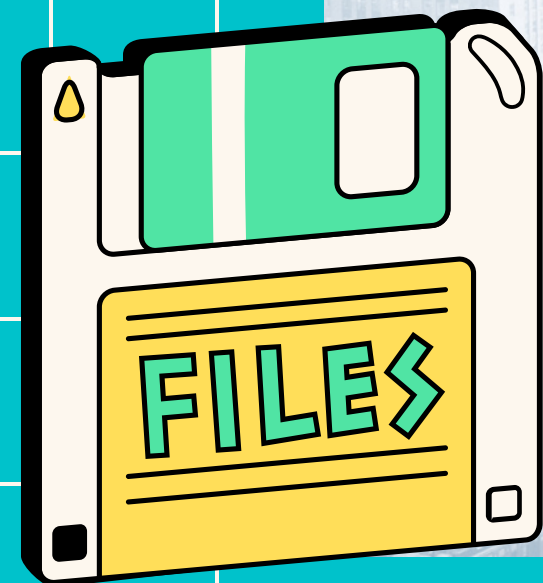
WUS
med

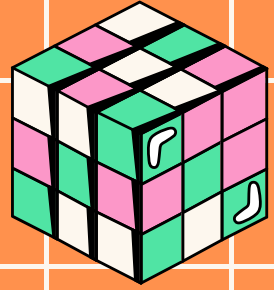
IPS
Institutul Public de Sănătate



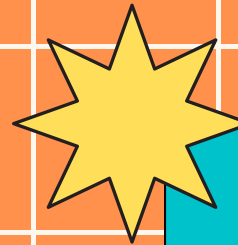
Produções Fixe
FORMAÇÃO / CRIAÇÃO
DE CONTEÚDO EDUCATIVO

BLUE
ROOM
INNOVATION





COMPETENȚE CHEIE



CREATIVITATE

GÂNDIRE
CRITICĂ



DIVERSITATE

EMPATIE

POTENȚIAL DE
ANGAJARE

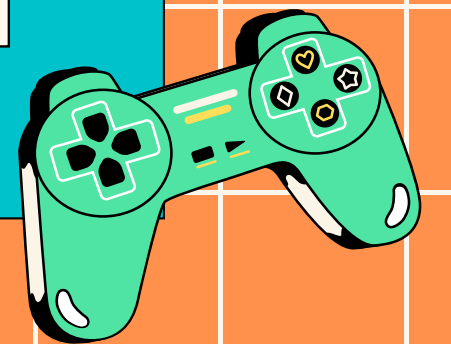
ECOLOGIE

ÎNVĂȚARE

SĂNĂTATE
MENTALĂ

LUCRU ÎN
ECHIPĂ

VALORI



PROIECTUL GAMED

Această serie de 10 broșuri educaționale și tematice este unul dintre cele 4 rezultate intelectuale tangibile care au rezultat dintr-un parteneriat internațional creat între 6 parteneri din 3 țări europene (Portugalia, România, Spania). Un consorțiu inter-sectorial care combină diferite sectoare educaționale a fost baza pentru crearea unor intervenții multi-nivel educaționale complexe.

În timp ce lucram cu tinerii, am identificat lipsa unor instrumente eficiente și adecvate pentru a sprijini abordarea noastră educațională centrată pe cei ce învață, în special în domeniul competențelor principale adecvate în realitatea prezentă.

Cele 10 broșuri tematice cu Conținut de Învățare pe bază de Jocuri (GLC) doresc să introducă, sprijine și dezvolte capacitatea profesioniștilor care lucrează cu tinerii în contexte educaționale non-formale și formale. Acestea se concentrează în mod clar pe îmbunătățirea calității programelor educaționale care își propun dezvoltarea competențelor principale care duc la o viață de succes și în același timp încurajează la tineri valori de bază de corectitudine, justiție socială, non-discriminare și implicare în comunitate.

Fiecare broșură GLC este autonomă, însă sunt toate interconectate pentru a crea oportunitatea și posibilitatea de a le transfera cu ușurință în realitățile diferite cu care se confruntă tinerii. Broșurile GLC pot fi folosite cu ușurință în toate sferile diferite în care sunt activi tinerii: lucrul cu tinerii, educație, educație, familii și grupuri de colegi.

Activitățile educaționale se adresează tinerilor între 13 și 30 de ani. În mod clar, este benefic și dezirabil să se ajusteze accentul și nivelul de complexitate al exercițiilor către grupul de vârstă cu care lucrați.

Cele 10 broșuri educaționale diferite urmează aceeași filosofie, o structură similară și o imagine vizuală consecventă. De asemenea, fiecare broșură conține link-uri și referințe valoroase pentru aprofundare tematică suplimentară.

Sperăm că această broșură și conținutul său vă va inspira să explorați.

„gamED: Folosirea Jocurilor pentru Dezvoltarea Competențelor Esențiale în Lucrul cu Tinerii” este un proiect Key Action 2 co-finanțat de Programul Erasmus+ Youth in Action al Uniunii Europene, cu numărul de referință 2020-3-RO01-KA205-095067. Conținutul nu reflectă neapărat viziunea și opinia Comisiei Europene.

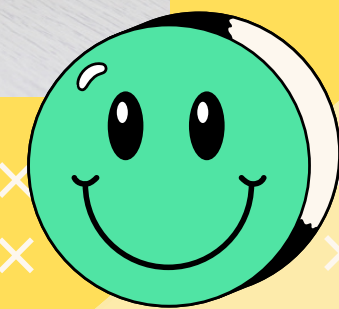
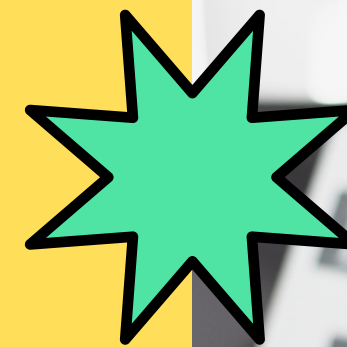
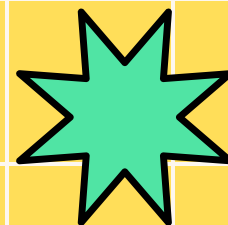


POTENȚIAL DE ANGĂJRE

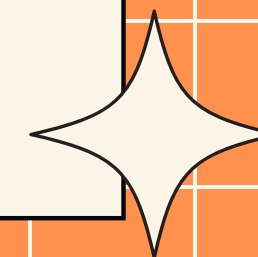
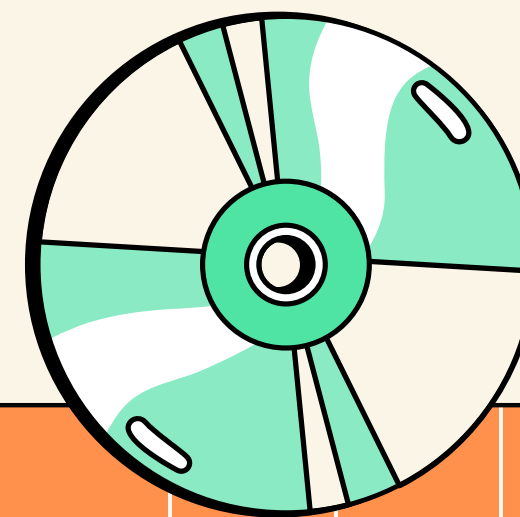
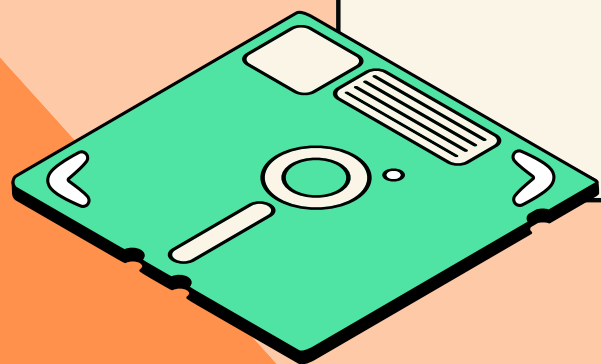
În această broșură cu Conținut de Învățare pe bază de Jocuri, potențialul de angajare este tema principală. Mai specific, valoarea potențialului de angajare în educație și învățare.

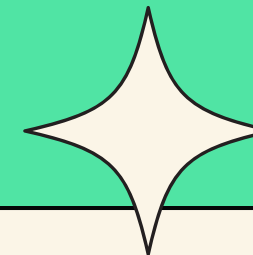
Considerăm că potențialul de angajare nu este un „produs”, ci un proces de învățare, în care capacitatea de a „câștiga, menține, obține” angajarea este o premisă esențială. Potențialul de angajare este mai mult decât un simplu fapt. Face parte dintr-o viziune holistică despre cum să fim cetățeni critici reflexivi. Potențialul de angajare este un proces continuu de învățare, și nu doar în dimensiunea de a „învăța cum să învățăm”, ci și în ceea ce privește crearea de oportunități de împuternicire pentru a deveni cetățeni mai critici și mai reflexivi.

Când menționăm potențialul de angajare, includem în mod conștient conceptul de liber profesionist și de antreprenoriat.



În prezent, accesul la piața muncii (prin angajare și alte mijloace) este o cerință principală pentru bunăstarea personală, împlinire, satisfacție și pentru a putea exercita pe deplin cetățenia. În special pentru tineri, aceasta este o provocare dificilă. Nivelurile ridicate ale șomajului în rândul tinerilor reprezintă o provocare transversală în Europa. În lumea globalizată din prezent, dinamica pieței muncii este din ce în ce mai diversă și poate fi chiar imprevizibilă. Un job nu mai este pe viață. Schimbarea este o realitate mereu prezentă: în lumea profesională din prezent, schimbarea a devenit singurul factor previzibil. Majoritatea joburilor de mâine nu există încă sau ne sunt încă necunoscute. În acest scenariu incert, este o certitudine – pentru cei care intervin în promovarea potențialului de angajare – că anumite instrumente și competențe vor face diferența în sprijinirea intrării și rămânerii pe piața muncii. Potențialul de angajare este în prezent o dimensiune a vieții care necesită o actualizare constantă și o investiție conștientă din partea unei persoane de-a lungul vieții sale profesionale. Competențele esențiale (personale și sociale) sunt deosebit de utile și apreciate în mediile de lucru din prezent. Aceste competențe sunt caracteristici, cunoștințe, atitudini și comportamente care promovează performanța, relațiile armonioase și interacțiunea în mediul de lucru sau în alte contexte. Învățarea pe tot parcursul vieții, cu un accent special acordat acum învățării non-formale și informale, adesea subevaluate în trecut, joacă un rol esențial în dezvoltarea acestor competențe aferente Potențialului de Angajare. Această broșură educațională și activitățile sale propuse reprezintă o contribuție în acest sens și sperăm că vor duce la mai multe descoperiri.





Pentru lecturi și referințe suplimentare consultați următoarele surse:

- <https://www.ed.ac.uk/employability/staff/what-why-employability-important/what-is-employability>
- <http://youthcenters.fitt.ro/wp-content/uploads/2019/09/Handbook-for-efficient-correlation-between-Youth-Centres%E2%80%99-activities-and-the-labour-market.pdf>

Instrumente educaționale suplimentare pot fi descărcate gratuit de la
<https://employ.eu/>



ACTIVITĂȚI AFERENTE POTENTIALULUI DE ANGAJRE

CREAREA PROPRIEI
MICRO PIETE,

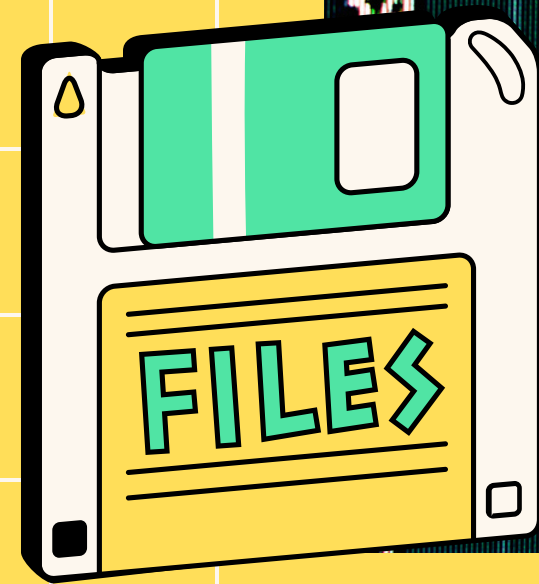


CAFENEAUA DE
ANGAJARE



CREAREA PROPRIEI MICRO PIETE

De la resurse la produs





DURATA

15-40 minute

DIMENSIUNEA GRUPULUI

Între 6 și 12 (grupuri mai mari pot fi împărțite în sub-grupuri)

NIVELUL DE COMPLEXITATE

Mediu



PREZENTARE GENERALĂ

Un set variat de resurse diferite (produse și servicii) este împărțit între diferiți jucători. În grupuri mici, ei creează relații și conexiuni între toate aceste resurse în ideea unui lanț creativ, dar logic.



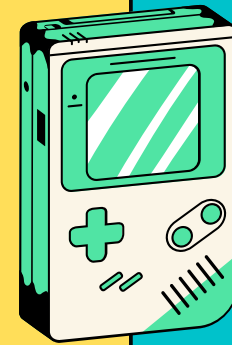
OBIECTIVE

Ca educator, puteți folosi această activitate pentru a:

Prezenta diferite concepte care se referă la tipurile de activități profesionale și tipurile de organizare a acestora.

Căpăta o mai bună înțelegere a economiei de piață (actuale), bazată pe schimb, și a modului în care munca/potențialul de angajare face parte din acest circuit economic.

Descoperi complexitatea oportunităților de angajare.



MATERIALE

IMPRIMAȚI DOCUMENTUL „RESURSE” ȘI TĂIAȚI-L ÎN BUCĂȚI DE HĂRTIE SEPARATE. (DACĂ ESTE POSIBIL, DACĂ AVEȚI MAI MULTE RESURSE ÎN „CALEIDOSCOP”, ACEASTA VA SPORI REALISMUL EXERCITIULUI ȘI EXPERIENȚA DISTRACȚIVĂ). AVEȚI 1 SET DE RESURSE PENTRU FIECARE SUBGRUP.



O COALĂ MARE (DE DIMENSIUNEA UNUI FLIPCHART) ȘI MARKERE PENTRU FIECARE SUBGRUP.



PAS CU PAS

1

Când sunt create grupuri mai mici, cereți fiecărui grup să stea în jurul unei coli mari cu mai multe markere. Aceasta activitate poate avea loc la o masă sau pe podea.

2

Distribuiți resursele între jucători.

3

Provocați grupurile să creeze un lanț care să conecteze toate resursele diferite: produse și servicii. Toate resursele trebuie să facă parte din lanț. Grupurile au timp între 10 și 15 minute pentru a face acest lucru.

4

Spuneți-le grupurilor că trebuie să expună toate resursele pe coala mare și să folosească markeretele pentru a conecta și a face observații cu privire la relația dintre resurse.

5

Rolul dvs. de facilitator este de a adresa întrebări, nu a ghida sau a emite judecăți în ceea ce privește conexiunile găsite. De exemplu, ce tip de organizație veți crea: un ONG, o cooperativă, o companie, un liber profesionist...

6

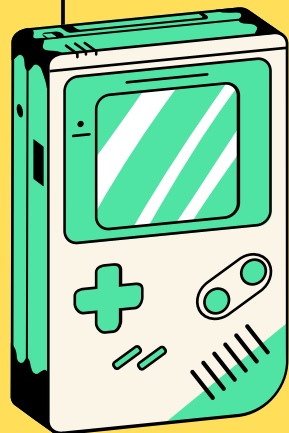
Când a expirat timpul sau grupurile indică faptul că sarcina este finalizată, cereți fiecărui grup să explice lanțul creat, în special punând accent pe relația dintre resurse.

7

Acordați timp pentru feedback, întrebări și sugestii din partea celorlalte grupuri.

8

Începeți interogarea.



URMĂTOARELE ÎNTREBĂRI POT FI
ADRESATE ÎN ORDINEA SUGERATĂ.

Ce impresie v-a creat această activitate? La început și acum?

Care au fost cele mai dificile conexiuni? Din ce motive au fost dificile?

Care au fost cele mai evidente conexiuni pe care le-ați făcut?

Dacă a fost cazul, au existat conexiuni surprinzătoare și neașteptate pe care le-ați creat sau descoperit?

Cât de realist este lanțul pe care l-ați creat?

Care credeți că a fost obiectivul acestei activități?

Cum ați asocia lanțul pe care l-ați creat cu potențialul de angajare?

Dacă este relevant, cât de rezistent și sustenabil este lanțul vostru?

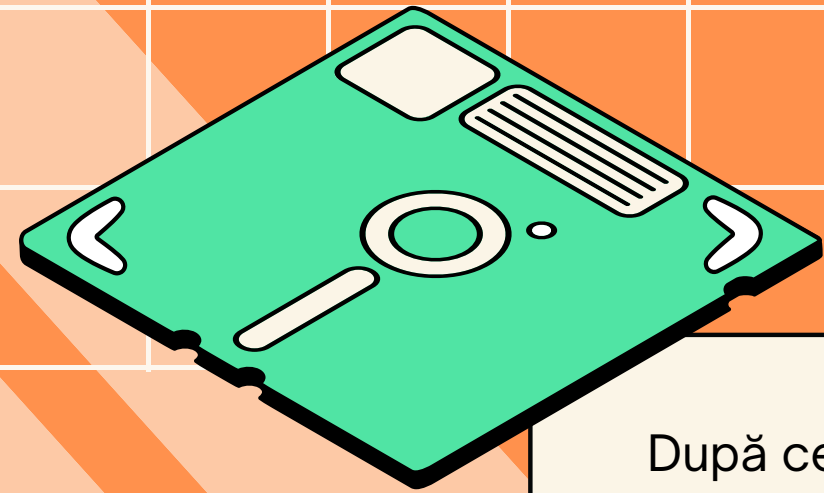
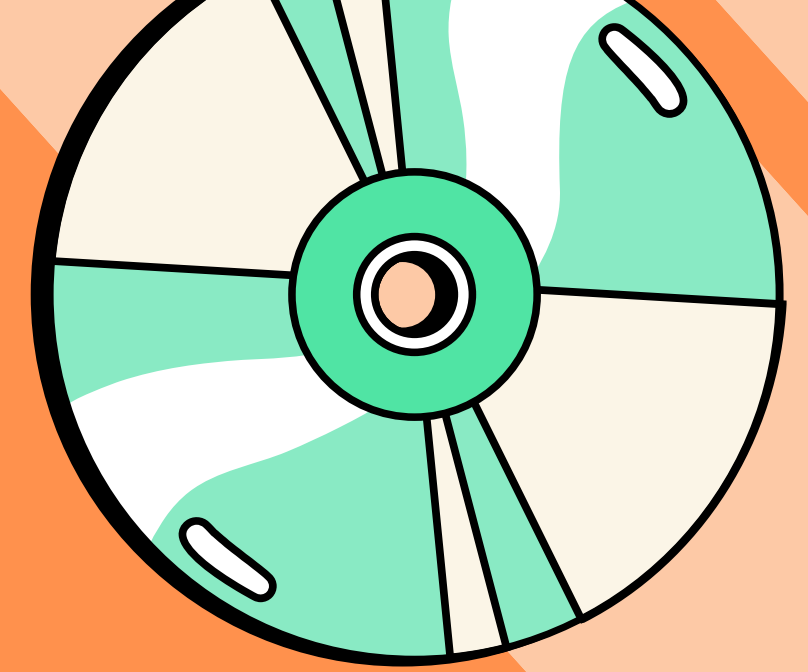
Ce aspecte extrageți din această activitate pentru voi înșivă?



INTEROGARE/ EVALUARE



ADAPTĂRI POSIBILE



După ce grupul (grupurile) a(u) obținut rezultatul, puteți introduce evenimente noi surprinzătoare pentru a face ca activitatea să fie mai interesantă și, în același timp, pentru a provoca grupurile să se concentreze asupra sustenabilității și rezistenței lanțului de produse/servicii creat. Introduceți un eveniment aleatoriu, sau cereți diferitelor grupuri să aleagă unul. De asemenea, grupurile se pot provoca reciproc cu un element nou la care s-au gândit.

De exemplu,

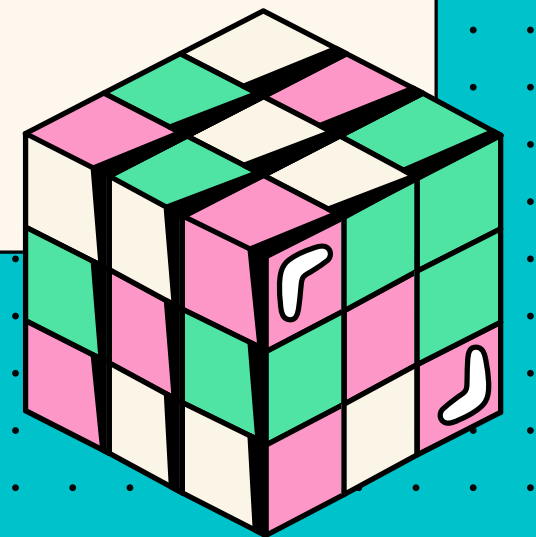
- Un cutremur brusc a deteriorat structura fostului magazin gol al vecinilor.
- O multinațională a decis să ofere același produs, la un preț mult mai mic.
- Din cauza unui focar epidemic, populația este în izolare locală timp de 3 luni.

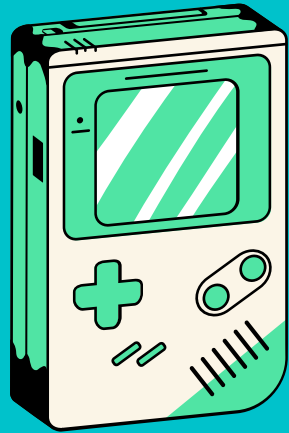
Dacă aveți mai puțini oameni decât hârtii cu „resurse”, împărțiți mai multe hârtii persoanelor (până la 2 sau 3). La final, este un exercițiu de grup, în care totul este împărtășit

Procesul este mai important decât rezultatul final. Această activitate stimulează gândirea creativă și promovează interacțiunea dintre jucători, ceea ce face ca tema potențialului de angajare să fie mai tangibilă, realistă și concretă.

Asigurați-vă că grupul își poate forma propriile opinii și poate face propriile conexiuni. Evitați să interferați cu alegerile făcute; adresați, în schimb, întrebări care îi invită să exploreze conexiuni alternative.

RECOMANDĂRI PENTRU FACILITATOR





SUGGESTIONS FOR FOLLOW UP

Ambele exerciții prezentate în broșura GLC „Creativitate” funcționează excelent fie ca pregătire pentru acest exercițiu, fie ca activitate de urmărire. Acestea sprijină procesele de gândire creativă și critică.

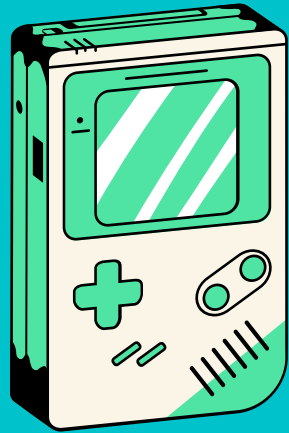
Pentru a crea diferite subgrupuri, ați putea utiliza exercițiul "Hârțile" din broșura GLC „Diversitate”. Acesta sprijină accentul pe similitudini și conexiuni.

IDEAS FOR ACTION

Explorați cu grupul ce competențe și resurse sunt prezente în cadrul grupului. Aceasta ar putea duce la noi idei entuziasmante de antreprenariat concret, în care se fac conexiuni excelente.

Analizați dintr-o altă perspectivă obiectele și serviciile disponibile în organizația din care faceți parte (de exemplu, ONG, școală, ...). Se pot face conexiuni noi și creative care duc la activități și acțiuni surprinzătoare.





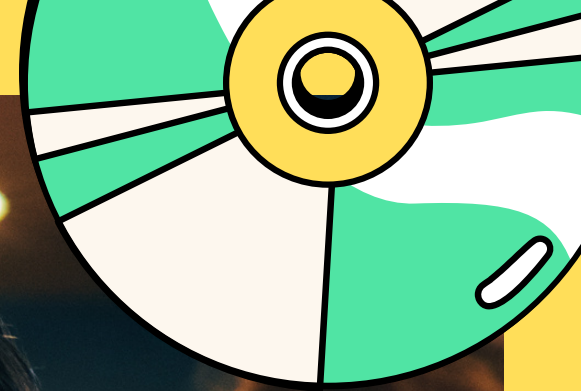
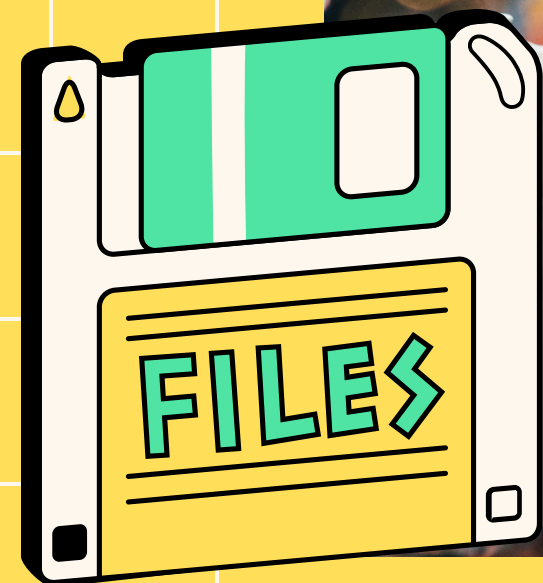
MATERIAJ „RESURSE”
IMPRIMAȚI ȘI TĂIAȚI ÎN BUCĂȚI MICI DE
HÂRTIE, CU EXCEPȚIA CAZULUI ÎN CARE AVEȚI
UNELE OBIECTE ÎN CALEIDOSCOP.

Varză.	Miere.
Zahăr.	Mere.
O rolă de material pentru perdea.	Unt.
Căni de carton.	Mobilier vechi din lemn.
Cunosc tehnici de proiectare și publicitate.	Am abilități de contabilitate.
Vreau să am propria afacere.	Vorbesc mai multe limbi.
Sunt un bucătar pasionat.	Am mai multe găini.
Am un scuter.	Pot folosi fostul magazin gol al vecinilor mei.



CAFENEAUA DE ANGAJARE

Explorarea viziunilor și opiniilor.





DURATA

45 minute (poate fi prelungit)

DIMENSIUNEA GRUPULUI

12 și mai mari (subgrupuri de 4-5 persoane)

NIVELUL DE COMPLEXITATE

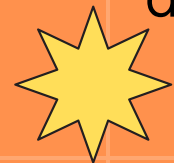
Scăzut



PREZENTARE GENERALĂ



Această activitate este o variantă care combină metoda „World Café” ([www.http://theworldcafe.com](http://theworldcafe.com)) și un exercițiu cu afirmații. Participanții sunt împărțiți în grupuri mai mici și au discuții bazate pe anumite afirmații, referitoare la potențialul de angajare. După ce toate subgrupurile au discutat diferitele declarații disponibile, se face un rezumat al principalelor constatări în grupul principal.



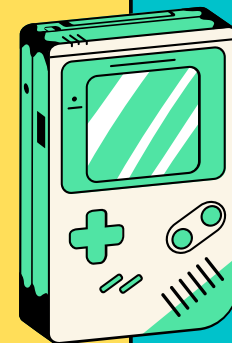
OBIIECTIVE

Ca educator, puteți folosi această activitate pentru a:

Explora diferite percepții și viziuni pe tema potențialului de angajare.

Provoca o înțelegere conștientă mai profundă a conceptului de potențial de angajare.

Spori conștientizarea conceptului holistic al potențialului de angajare.



MATERIALE

1 FLIPCHART (SAU A3) CU O AFIRMAȚIE (ȘCRISĂ DE MÂNĂ SAU TIPĂRITĂ PE O COALĂ MAI MICĂ DE HÂRTIE)



MARKERE DE DIVERSE CULORI

**MEDIU: PENTRU FIECARE SUBGRUP
CREAT: O MASĂ CU 4 PÂNĂ LA 5
SCAUNE. PUNEȚI PE FIECARE
MASĂ O AFIRMAȚIE DIFERITĂ ȘI
CÂTEVA CREIOANÈ.**

PAS CU PAS

1
Invitați grupul să ia loc la diferite mese. Subgrupurile create sunt formate în mod aleatoriu, în funcție de numărul de scaune din jurul fiecărei mese.

2
Spuneți grupului: „Fiecare masă are o afirmație diferită în legătură cu conceptul de „Potențial de angajare”. După ce ați citit declarația, trebuie să aveți o discuție despre cât de mult sunteți de acord sau nu. Notați cele mai importante aspecte ale discuției pe flipchart. După 10 minute, grupul vostru se va muta la o altă masă cu afirmații și repetăm același proces. Totuși, de fiecare dată când vă mutați la o altă masă, 1 membru al grupului vostru va rămâne la masa anterioară. Acea persoană va rezuma constatările anterioare pentru grupul următor.”

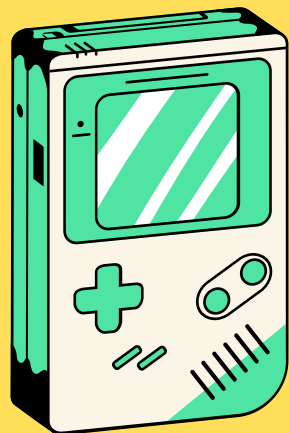
3
După mai multe runde (definite de timpul total alocat acestei activități), cereți diferitelor grupuri să pregătească o scurtă prezentare a aspectelor principale cu privire la afirmația valabilă pentru acel moment. Invitați diferitele grupuri să prezinte în grupul principal.

4
Începeți interogarea.

STATEMENTS RANGE

Următoarele afirmații variază de la ușoare la mai dificile. Alegeți-le pe cele mai relevante pentru sesiunile dvs. sau creați altele.

- A fi angajat este esențial pentru bunăstarea unui om
- A fi liber profesionist este un semn clar al incapacității de a respecta instrucțiuni.
- A fi angajat înseamnă a-ți pierde libertatea în viață.
- Potențialul de angajare înseamnă pur și simplu obținerea unui job
- Potențialul de angajare este o listă de competențe care pot fi „predate”.
- Nu există joburi pe viață, doar potențial de angajare pe viață.



URMĂTOARELE ÎNTREBĂRI POT FI
ADRESATE ÎN ORDINEA SUGERATĂ.

Ce impresie v-a creat această activitate? La început și acum?

Care sunt cele mai importante beneficii și cele mai mari dezavantaje ale acestei activități pentru voi?

Ce părere aveți despre diferitele afirmații?

Care afirmație a creat cele mai intense discuții?

Ați ajuns la un consens de opinie asupra anumitor afirmații? Au existat „descoperiri” colective?

Dacă da, au existat momente surprinzătoare în timpul activității? Care?

Dacă ați descoperit noi perspective, care sunt cele mai importante pentru voi?

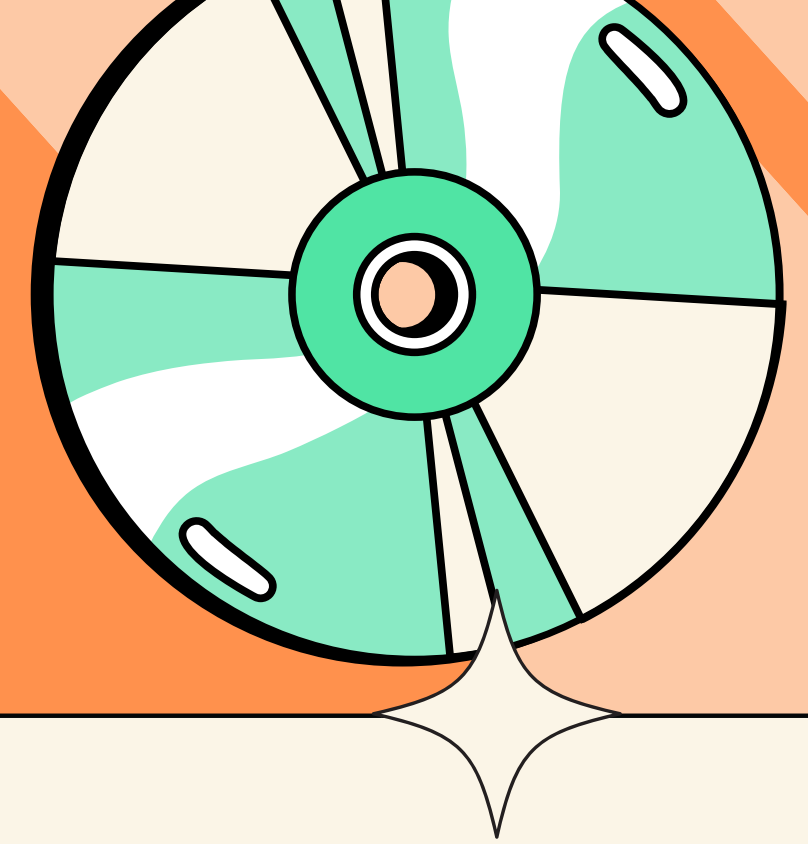
Care credeți că a fost obiectivul acestei activități? Ce aspecte extrageți din această activitate pentru voi înșivă?



INTEROGARE/ EVALUARE



ADAPTĂRI POSIBILE



Pentru a dinamiza discuțiile, pot fi acordate participanților mai multe „roluri secrete”. Aceste roluri pot fi păstrate pe întreaga durată a activității pentru diferitele afirmații, sau pur și simplu un set de roluri care se alocă la începutul fiecărei runde/mese. Dacă folosiți această adaptare, pregătiți mici bucăți de hârtie cu descrierile rolurilor. Același rol poate fi folosit de mai multe ori la aceeași masă.

Exemple de roluri:

- Sunteți pe deplin de acord cu afirmația.
- Nu sunteți total de acord cu afirmația.
- Puneți la îndoială în mod critic fiecare opinie care este împărtășită. De exemplu, Ce motive și/sau fapte concrete aveți care vă susțin opinia? Cât de realistă este opinia voastră? Cât de obiectivă și/sau universală este acea opinie?
- Întotdeauna încercați să găsiți un compromis între opinii opuse.
- Nu aveți niciun rol secret și rămâneți pur și simplu cu propria părere.

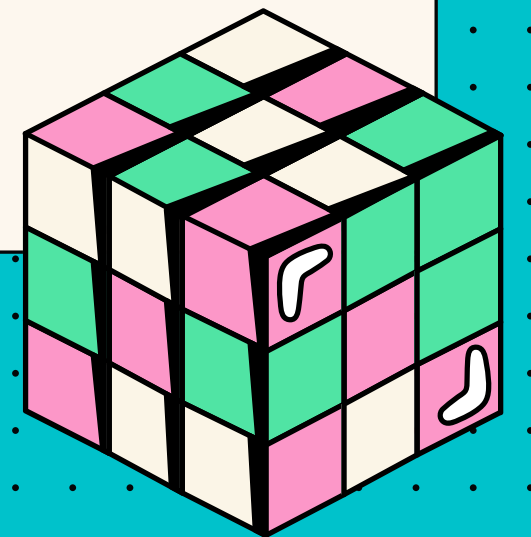
Este benefic să organizați o ordine fixă între diferitele mese de discuții. Acest lucru se poate face cu ușurință alocând numere diferitelor mese. Apoi, grupurile se vor muta în mod logic la următorul număr.

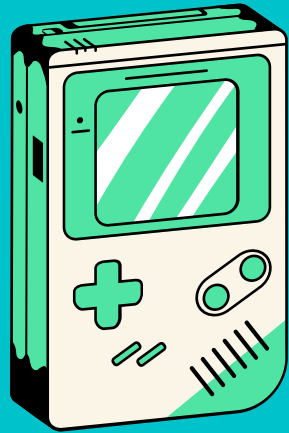
Conveniți cu grupurile la început ca de fiecare dată un membru diferit al grupului să rămână la masă pentru a informa următorul grup. Faceți acest lucru pentru a garanta că o persoană nu rămâne tot timpul la aceeași masă.

Invitați grupurile să-și susțină afirmațiile scrise cu desene.

Pentru mai multe lecturi de referință despre o parte a metodologiei: <http://www.theworldcafe.com/>

RECOMANDĂRI PENTRU FACILITATOR





SUGESTII DE URMAT

Puteți descărca gratuit materiale educaționale valoroase pentru a explora în diferite moduri conceptul de potențial al angajării. Pe www.emplay.eu veți găsi 3 instrumente suplimentare diferite și interesante: un planificator, un manual și un joc de societate eEducational.

IDEAS FOR ACTION

Invitați participanții să cerceteze ofertele de angajare și în special aspectele care sunt evidențiate cel mai mult în aceste anunțuri-oferte. Acest lucru ar putea duce la o interpretare diferită a unor astfel de oferte. Unele evidențiază câștigul financiar, în timp ce altele ar putea evidenția mai mult contextul social oferit.

