



**INCLUSIVE+**  
Inclusive & Practical Assessment Tools for Guidance Practitioners



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



# Inclusive+

*Inclusive & Practical Assessment Tools for  
Guidance Practitioners*

**2018-1-ES01-KA204-050779**

---

**Raport de cercetare transnațional:  
"Abilitățile de bază pentru angajare" -  
integrarea în muncă a adulților cu nivel  
scăzut de calificare**

---

***Martie 2019***



Inclusive & Practical  
Assessment Tools  
for Guidance Practitioners



Raportul a fost dezvoltat în cadrul proiectului “Inclusive & Practical Assessment Tools for Guidance Practitioners - 2018-1-ES01-KA204-050779”. Acesta este disponibil pentru orice persoana/organizație interesată.

**Editor:**

Amandine Bonnel, CESIE (IT)

**Co-autori:**

Rosina Ndukwe, CESIE (IT)

Viorica Ghinea, Asociația Consultanților și Experților în Economie Socială România (RO)

Michaela Bacskorova, Europersonal (SK)

Maria Rubio, Fundación Coremsa (SP)

Emma Humphrey and Babett Csokán, Inova Consultancy LTD (UK)





## Conținut

Introducere.....	4
Metodologie.....	5
Profil participanți.....	5
Constatări .....	7
1. Abilități cheie.....	7
1.1. Context .....	7
1.2. Abilități cheie - soft .....	8
1.3. Abilități cheie - hard .....	10
1.4. Categoriile mari de competențe cheie – analiza chestionarelor. ....	11
1.5. Hobby-uri și interese .....	16
2. Principale provocări.....	18
2.1. Factori externi .....	18
2.2. Provocări legate de aspecte psihologice și comportamentale .....	21
3. Concluzii .....	22
Referințe.....	23
Anexa 1 – Cercetare transnațională - guidelines .....	<b>!Error! Marcador no definido.</b>
Anexa 2 – Chestionar .....	<b>!Error! Marcador no definido.</b>





## Introducere

Inclusive+ este un proiect cu o durată de doi ani, coordonat de Fundación Coremsa (Spania) în consorțiu cu alți patru parteneri din: Italia (CESIE), România (Asociația Consultanților și Experților în Economie Socială România), Slovacia (Europersonal&Servisro), UK (Inova Consultancy LTD), finanțat prin programul Erasmus+ (Parteneriate Strategice în domeniul Educației Adulților) al Uniunii Europene. Consorțiul este compus dintr-un parteneriat multi-actor, al țărilor cu o rată foarte înaltă a persoanelor cu o calificare scăzută și a șomajului, în rândul acestei populații. Plecând de la contextele naționale, consorțiul se bazează pe o experiență diversă și bogată a partenerilor, care au profiluri diferite. În primul rând, parteneriatul implică organizații care lucrează cu experți "de intermediere" pe piața muncii (Fundación Coremsa, Europersonal), organizații care oferă formare acestor experți și / sau adulților cu nivel scăzut de calificare (Fundación Coremsa, Europersonal, Inova, ACE-ES Romania, CESIE), organizații cu expertiză în crearea de noi materiale de instruire (toți partenerii) și organizații, care aplică metodologii inovatoare și sunt dispuse să-și transfere know-how-ul către alte instituții (Inova).

Proiectul vizează consolidarea integrării pe piața forței de muncă a persoanelor cu calificare redusă, prin îmbunătățirea și extinderea instrumentelor de sprijin existente pentru profesioniștii - experți de intermediere pe piața muncii. Pentru a atinge acest obiectiv, partenerii vor oferi instrumente incluzive și practice, pentru a ajuta acești profesioniști să identifice atitudinile, abilitățile și competențele clienților lor, ca prim pas pentru o abordare adaptată, mai empatică și mai eficientă a recrutării și consilierii. Pentru a proiecta o cale mai țintită, pentru îmbunătățirea calificării adulților cu calificări scăzute, este necesar să se înceapă cu metode adecvate de evaluare.

Prin urmare, în proiect se vor crea carduri de evaluare a competențelor pentru adulții cu calificări reduse, ca metodă de screening special concepută, pentru consilierea adulților cu nivel scăzut de calificare, pentru a-și identifica abilitățile de bază, pentru angajare.

Apoi, Career Circles™ - Program de Instruire pentru profesioniști, program care combină învățarea bazată pe acțiune, coaching-ul și principiile de mentorat concepute de Inova, adaptate și implementate în fiecare țară parteneră. În sfârșit, un Ghid al Facilitatorului, care va ajuta profesioniștii să profite la maximum de instrumentele produse. Aceste





instrumente vor răspunde la nevoia Europei de a avea o forță de muncă educată și calificată, pentru a face față provocărilor economice și competitive ale viitorului.

## Metodologie

Acest raport transnațional de cercetare combină metode cantitative și calitative de colectare și analiză a datelor. Obiectul de cercetare îl reprezintă "abilitățile de bază în materie de ocupare a forței de muncă" pentru adulții cu nivel scăzut de calificare, din cele cinci țări partenere. Pentru a produce cardurile de evaluare a competențelor, a fost necesar să se identifice competențele cele mai importante, pentru o integrare mai facilă a acestora pe piața muncii. Deoarece instrumentul ar trebui să includă și carduri cu privire la hobby-uri și interese, care pot ajuta la descoperirea mai multor abilități ale acestor persoane, cercetarea are, de asemenea, scopul de a înțelege pe care dintre ele va fi util să existe concentrare, în procesul de dezvoltare a cardurilor. Pentru colectarea informațiilor au fost utilizate două instrumente principale:

- **Chestionare** privind competențele-cheie necesare pentru adulții cu nivel scăzut de calificare au fost distribuite fiecărui respondent. Pe baza "Competențelor-cheie pentru învățarea de-a lungul vieții, Cadrul european de referință" al DGEAC, instrumentul își propune să selecteze și să clasifice competențele, pentru a identifica pe cele care vor face obiectul cardurilor.
- **Focus grup și interviuri calitative semistructurate** cu profesioniști, angajatori, traineri, personal ONG cu experiență în educația adulților cu nivel scăzut de calificare din cele 5 țări partenere. Întrebările au vizat aprofundarea și explicarea datelor colectate în chestionare, prin informații și justificări mai detaliate și abordarea problemelor care nu se pot încadra într-un chestionar, cum ar fi provocările cu care se confruntă în practica lor zilnică.

Tehnici suplimentare au fost folosite de unii parteneri, pe baza unei decizii comune – folosindu-se instrumentele de cercetare enunțate mai sus, unele date au fost colectate prin intermediul formularelor Google, prin e-mail sau prin telefon.

## Profilul participanților

În total 61 de specialiști au participat la cercetare: 25 experți au participat la focus-grupuri, 6 în interviuri față-în-față, 5 interviuri prin telefon, 9 prin e-mail și 16 experți –





răspunsuri prin formulare Google. Această diversitate de metode a permis partenerilor să colecteze informații de la mai multe persoane, decât obiectivul stabilit inițial (50 de profesioniști).

Toți respondenții sunt profesioniști, care au experiență cu adulți slab calificați. Ei sunt profesori universitari, educatori/traineri, angajați / președinte / manageri de proiect / voluntari / interni în ONGuri sau organizații de ocupare&consiliere/mediere pe piața muncii (publici/privati), consilieri de educație profesională, psihologi, recrutori (experți în resurse umane și angajatori activi în domeniul catering, agricultură și construcții, distribuție de mașini, depozitare și livrare de bunuri), consilieri vocaționali, asistenți sociali și formatori etc.. Această diversitate de profiluri a permis colectarea de informații de la două categorii principale, care pot avea puncte de vedere diferite asupra competențelor esențiale, necesare adulților cu nivel scăzut de calificare: pe de o parte, unii dintre participanți ajută adulții cu nivel scăzut de calificare să facă un CV, să identifice un loc de muncă etc. Pe de altă parte, recrutorii încearcă să evalueze aptitudinile acestor adulți, în timpul procesului de recrutare&selecție.

De asemenea, la cercetare au participat și profesioniști care lucrează, în special cu imigranți, a căror situație particulară, poate conduce la provocări și abilități, care diferă de cele necesare pentru adulții locali cu nivel scăzut de calificare, din acea țară.

### Sinteză pe fiecare țară

Țară	Metode	Nr. participanți	Procentaj recrutori	Procentaj experți care sprijină/lucrează cu adulții cu calificare scăzută
Italia	Focus groups, interviuri față în față, interviuri prin telefon	11	18.18 %	81.82 %
Romania	Focus group, chestionare prin e-mail, interviuri prin telefon	12	0.00%	100%
Slovacia	chestionare prin e-mail, interviuri prin telefon	8	87.5 %	12.5 %





Spain	Chestionare prin Google form	16	43.75 %	56.25 %
UK	Focus groups	14	0,00%	100%

## Constatări principale:

Constatările cercetării țin de două domenii principale: abilitățile de bază în materie de ocupare a forței de muncă și principalele provocări cu care se confruntă profesioniștii/expertii în evaluarea competențelor adulților slab calificați. Analiza include date și dovezi din două părți ale cercetării - chestionarele și interviurile. Datele cantitative ale chestionarului au fost analizate în lumina răspunsurilor din interviuri, care au oferit adesea o explicație pentru acestea.

### 1. Competențe cheie

#### 1.1. Context

Sectoarele în care adulții cu un nivel scăzut de calificare pot găsi un loc de muncă sunt asemănătoare în țările partenere: sunt locuri de muncă slab plătite deseori caracterizate prin sarcini simple de execuție și / sau locuri de muncă care necesită eforturi fizice. În Spania, cele mai multe locuri de muncă disponibile se referă la activități de curățenie, logistică, asistență medicală personală sau în sectorul serviciilor (catering). Oferta este destul de similară în România, unde adulții cu nivel scăzut de calificare pot spera să se integreze pe piața muncii ca agenți de curățenie, salubritate sau de securitate, lucrători necalificați, îngrijitori vârstnici sau șoferi. De asemenea, aceștia pot avea acces la locuri de muncă ocazionaltemporare și / sau necalificate în industria de îmbrăcăminte, industria alimentară și în sectorul construcțiilor.

În Italia, locurile de muncă se află în sectorul de curățenie / întreținere, în sectorul de catering, în agricultură (în timpul sezonului de recoltare și poate să nu existe un contract de muncă oficial), în domeniul serviciilor pentru persoane fizice, de marketing față în față, de eliminare a deșeurilor sau de lucrări simple de de computer (de exemplu, sarcini care implică doar introducerea de date). Participanții au identificat anumite poziții specifice care sunt adesea oferite clienților lor, cum ar fi muncitori, oameni pentru livrare și





depozitare, agenți de pază, portari (de exemplu, în cluburi de noapte), angajați în call centre, lucrători sociali, vânzători, recepționari.

În UK, adulții cu un nivel scăzut de calificare pot găsi un loc de muncă în sectoare similare, cum ar fi construcțiile și industria prelucrătoare, comerțul cu amănuntul, ambalarea, servicii de îngrijire, salubritate, call centre, ospitalitatea și catering, comerț din ușă în ușă și strângere de fonduri. În plus, aceștia pot avea oportunități în servicii de curățenie și întreținere mașini ca asistenți în sprijinul învățării. La nivel global, ei trebuie să facă de obicei lucru manual, necalificat, muncă sezonieră nesigură, cu plata la comision (și obiective imposibile de atins).

În Slovacia, adulții cu nivel scăzut de calificare au mai multe șanse de a obține o poziție ca vânzători, lucrători în metal și mașini (în calitate de operatori și asamblori), agricultori, fermieri, în servicii de curățenie, prepararea mâncării, livrare de bunuri și în supermarketuri.

În ceea ce privește antreprenoriatul, se pare că nu poate decât să ajute adulții cu nivel scăzut de calificare să se integreze pe piața muncii. Pe de o parte, ei pot folosi hobby-urile sau experiența lor anterioară, în special în cazul migranților, pentru a crea bunuri și a le vinde. Pe de altă parte, inițierea și gestionarea unei afaceri necesită abilități și cunoștințe, care le lipsesc adesea acestor adulți (de exemplu, abilități financiare și de calcul, cunoaștere și înțelegerea legislației specifice), ceea ce face dificil pentru ei să înceapă o afacere fără sprijinul unei persoane care are mai mult experiență. Cu toate acestea, aptitudinile antreprenoriale pot ajuta la căutarea unui loc de muncă și sunt considerate foarte utile pentru a se integra pe piața forței de muncă.

## 1.2. Abilități cheie de tip soft

În toate țările partenere, respondenții au fost de acord că abilitățile soft sunt cel mai important tip de aptitudini pentru a găsi un loc de muncă, care presupune un nivel scăzut de calificare și calificare. Ei au subliniat adesea că acești adulți sunt și cel mai dificil de evaluat.

Toate organizațiile au colectat date similare privind abilitățile soft care sunt esențiale pentru a găsi o poziție de lucru. Aceste abilități pot fi sintetizate în trei categorii principale:







Competențe sociale	Competențe personale	Competențe digitale
<ul style="list-style-type: none"> <li>- abilitatea de a comunica în limba națională</li> <li>- lucru în echipă</li> <li>- alfabetizare scrisă</li> <li>- disponibilitate</li> <li>- empatie / bunățate</li> <li>- fiabilitate</li> <li>- punctualitate</li> <li>- pozitivitate</li> <li>- capacitatea de a respecta regulile</li> <li>- acceptarea feedback-urilor</li> <li>- capacitatea de a gestiona situații și conflicte dificile</li> <li>- politicos</li> <li>- ascultare activă</li> <li>- înțelegerea modului de a se comporta la locul de muncă</li> <li>- toleranță</li> <li>- abilitati de servicii clienti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- adaptarea (împreună cu competența interculturală în cazul migranților)</li> <li>- aptitudini organizaționale</li> <li>- voința de a descoperi și de a învăța</li> <li>- motivație</li> <li>- flexibilitate</li> <li>- rezistență / perseverență</li> <li>- precizia și atenția acordată detaliilor</li> <li>- abilități fundamentale de rezolvare a problemelor</li> <li>- managementul stresului</li> <li>- simțul responsabilității</li> <li>- profesionalism</li> <li>- răbdarea</li> <li>- capacitatea de a respecta un program, de gestionare a timpului</li> <li>- încredere în sine</li> <li>- conștiinta de sine</li> <li>- capacitatea și dorința de a atinge obiective</li> <li>- să ia inițiative</li> <li>- evaluarea și asumarea riscurilor</li> <li>- muncitor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- căutare pe Internet</li> <li>- utilizați telefonul</li> <li>- utilizați o cutie poștală</li> <li>- folosește rețelele sociale</li> <li>- utilizarea de bază a unui computer</li> <li>- utilizarea aplicațiilor și programelor de bază</li> <li>- capacitatea de a forma</li> <li>- a face un CV</li> <li>- capacitatea de a învăța cum să utilizați software-ul de bază</li> </ul>

Competențele digitale au fost întotdeauna menționate ca fiind importante chiar și pentru adulții cu înaltă calificare. Respondenții au insistat asupra faptului că numai competențele digitale de bază sunt esențiale pentru adulții cu nivel scăzut de calificare. Dacă nu au toate competențele digitale minime, aceștia ar trebui să aibă cel puțin o atitudine pozitivă față





de software-ul digital și o voință&dorință de a învăța cum să îl folosească, deoarece poate fi un instrument inevitabil pentru munca lor (de exemplu, unii angajatori din industria alimentară au subliniat că chelnerii trebuie să folosească o tabletă, pentru a lua comenzile clientului). Cei care sunt în mare parte mai "sensibili" din punct de vedere al competențelor digitale sunt persoane de peste 50 de ani.

Când vine vorba de motivație, aceasta este văzută ca o abilitate crucială, iar adulților slab calificați le lipsește adesea. Într-adevăr, se pare că au nevoie de sprijin pentru a continua să fie motivați pentru a-și lărgi oportunitățile și pentru a se înscrie în cursuri de formare.

Presiunea economică și situația personală a acestora sunt de așa natură încât aceștia se concentrează pe termen scurt, decât pe termen lung și preferă o recompensă imediată. Ei nu înțeleg că există oportunități de muncă mai multe și mai bune de a progresa, dacă continuă să învețe, deoarece rata șomajului este de asemenea ridicată sau chiar mai mare pentru lucrătorii mai calificați. Prin urmare, aceștia pot fi motivați să urmeze cursuri de scurtă durată legate direct de un loc de muncă, dar să refuze cursuri de formare lungă sau teoretică. Acest lucru pare să fie și mai grav în cazul migranților: chiar dacă aceștia ar putea fi foarte motivați să urmeze lecții de limbă, care îi ajută să obțină un permis de ședere, ei nu sunt adesea motivați să studieze, ci să muncească, ceea ce îi determină să accepte prima poziție, care le este oferită. Această lipsă de motivație pentru îmbunătățirea nivelului educațional este probabil legată de lipsa de încredere în sine: adulții cu nivel scăzut de calificare cred că nu pot studia, că nu pot reuși.

### 1.3. Abilități cheie de tip hard

Chiar dacă acestea par a fi mai puțin importante decât abilitățile soft pentru tipurile de locuri de muncă oferite, unele abilități pot participa puternic la ajutarea adulților cu un nivel scăzut de calificare pentru a-și găsi un loc de muncă.

Informațiile colectate arată că este ideal dacă adulții cu nivel scăzut de calificare ar avea o pregătire specifică în ceea ce privește poziția oferită sau au o experiență anterioară, sau cel puțin ar dori să învețe operațiunile specifice locului de muncă, deoarece aceștia pot învăța rapid dacă sunt dispuși să o facă.





Deoarece aceste abilități depind foarte mult de sectorul profesional, unele abilități corespund sectoarelor în care acești adulți au mai multe șanse de acces:

- competențe manuale generale
- cunoștințe mecanice generale de bază
- abilități de vânzare de bază, capacitatea de a lucra în schimburi
- managementul depozitului
- abilități de conducere/de șofat
- sisteme de depozitare
- mașini de ridicat
- cunoașterea unui catalog de componente/piese
- abilități matematice de bază
- cunoașterea principalelor norme de igienă și alimentație (de exemplu, HCCP este obligat în Italia să lucreze în sectorul de catering, uneori chiar și pentru a curăța bucătăria)
- cunoștințe de bază privind îngrijirea: dezinfectia unei răni, spălarea copiilor sau a bătrânilor (pentru îngrijitori).

Este adesea cerut să existe un permis de conducere și adulții să fie în formă fizică, sănătoși. Atunci când acești adulți caută un loc de muncă, unii respondenți au subliniat că este, de asemenea, important ca ei să cunoască și legislația națională în materie de muncă și funcționarea pieței muncii locale și să fie conștienți de existența unor servicii care ajută șomerii să-și găsească un loc de muncă.

#### 1.4. Categoriile mari de competențe cheie – analiza chestionarelor

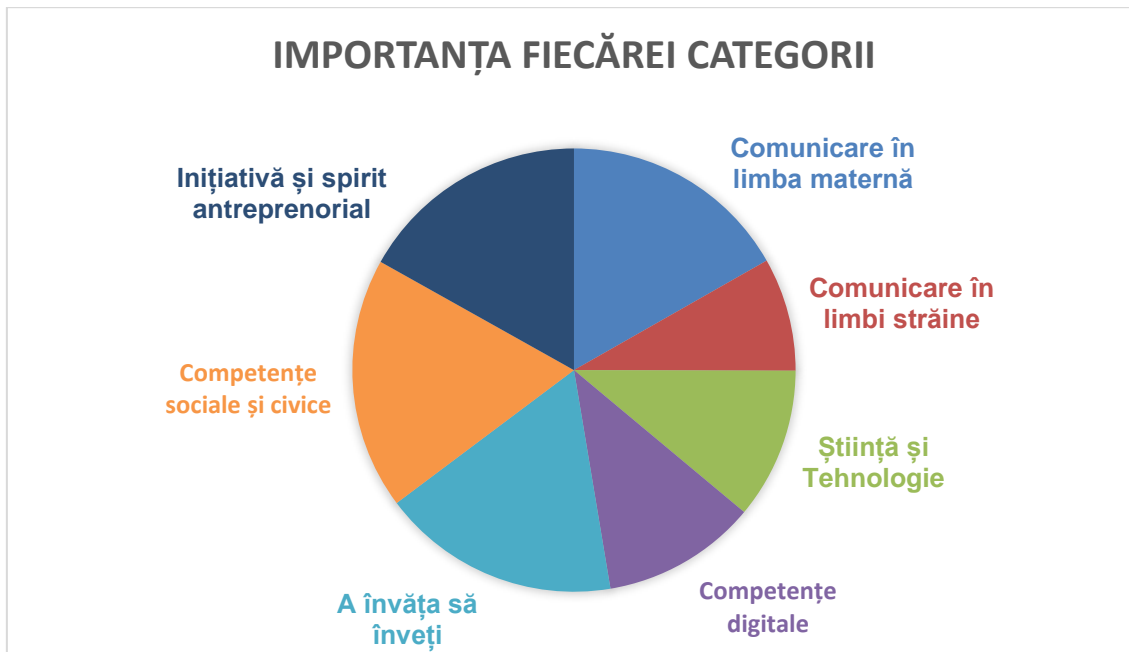
În conformitate cu "Competențele-cheie pentru învățarea de-a lungul vieții, Cadrul european de referință" al DG Educație și Cultură, competențele au fost împărțite în șapte categorii. Partenerii au colectat date similare în țările lor, chiar dacă se pot observa diferențe minore. Cu toate acestea, eșantionul și aceste diferențe sunt prea mici pentru a trage concluzii reale asupra contextelor locale. Singurele diferențe semnificative observate între țări sunt:

- necesitatea de a cunoaște limbi străine, care este mult mai scăzută în Regatul Unit și România, decât în Spania
- competențele antreprenoriale, pentru care opiniile sunt mult mai favorabile în România și în Slovacia, decât în celelalte țări partenere.





Rezultatele chestionarului reflectă ceea ce s-a spus în timpul discuțiilor și permite partenerilor să aibă o viziune globală asupra nevoilor de competențe ale adulților cu un nivel scăzut de calificare, acordându-se o atenție deosebită categoriilor macro.



Sursa: Datele colectate în cadrul cercetării

Chestionarul confirmă faptul că abilitatea de a comunica în limba maternă (limba societății-gazdă, în cazul migranților) este absolut esențială pentru integrarea pe piața muncii. Se pare că profesioniștii sunt aproape în unanimitate referitor la acest aspect. În consecință, aceste competențe trebuie evaluate, însă, conform respondenților, ele au un nivel ușor de dificultate de evaluare.

În schimb, răspunsurile indică faptul că limbile străine nu sunt necesare. În Italia, profesioniștii au explicat că pot fi un avantaj în funcție de sectorul locurilor de muncă (de exemplu, pot fi necesar în sectorul turismului), dar de obicei nu este un criteriu major.

În ceea ce privește competențele incluse în categoria Știință și Tehnologie, profesioniștii le consideră ca fiind mai puțin relevante, întrucât doar puțin mai mult decât jumătate dintre ei consideră că sunt necesare în contextul adulților cu calificare scăzută. Aceeași observație se poate face și în privința competențelor digitale, dar unele dintre ele par a fi mult mai importante decât celelalte. Profesioniștii și-au explicat opiniile în timpul discuțiilor privind abilitățile: ei consideră că este absolut fundamental să aibă abilități digitale de bază sau cel puțin voința de a descoperi și de a învăța în acest domeniu, pentru





	comunicare interculturală							
<b>Știință și Tehnologie</b>								
5.	Numărul și abilitatea de a utiliza și de a gestiona unelte tehnologice, mașini și date științifice pentru a atinge un obiectiv sau a ajunge la o decizie / concluzie bazată pe dovezi	34	26	5	11	23	18	3
6.	Abilitatea de a aplica cunoștințele și tehnologia pentru nevoile umane	30	29	6	24	15	12	1
<b>Competențe digitale</b>								
7.	Cunoașterea principalelor aplicații informatice	40	21	3	10	8	28	10
8.	Înțelegerea oportunităților și riscurilor internetului și a comunicării prin intermediul mijloacelor electronice	35	25	4	17	14	17	4
9.	Înțelegerea modului în care TIC poate sprijini creativitatea și inovația	21	39	7	22	15	13	1
10.	Conștientizarea principiilor juridice și etice ale utilizării TIC la locul de muncă	26	34	5	26	22	7	0
11.	Abilitatea de a căuta, colecta și procesa informații și de a o folosi într-un mod critic și sistematic	28	32	5	32	14	5	2
12.	Atitudine pozitivă față de informațiile disponibile	47	11	2	13	20	23	2
<b>A învăța să înveți</b>								
13.	Înțelegerea propriilor strategii de învățare preferate	43	17	1 2	18	16	12	2
14.	Perseverență	56	1	4	21	19	14	3
15.	Autonomie	54	6	0	17	17	21	5
16.	Auto-disciplină	52	8	3	12	26	16	3
17.	Gândirea critică și creativă	38	22	6	21	17	9	3
18.	Încredere în sine	48	10	2	24	18	11	5

19.	Flexibilitate și adaptare	55	5	2	22	15	16	4
20.	Abilitatea de a respecta regulile / instrucțiunile	58	2	1	13	24	16	6
<b>Competențe sociale și civice</b>								
21.	Înțelegerea codurilor de conduită și a manierelor general acceptate în diferite societăți și medii (de exemplu la locul de muncă)	57	3	7	20	18	12	3
22.	Conștientizarea conceptelor de bază referitoare la indivizi, grupuri, organizații de lucru, egalitate de gen, nediscriminare, societate, cultură	52	8	9	26	18	6	0
23.	Toleranță	54	6	9	23	13	12	0
24.	Abilitatea de a exprima și de a înțelege diferite puncte de vedere	55	5	2	24	18	13	3
25.	Abilitatea de a negocia și de a crea încredere	50	9	5	25	15	11	3
26.	Empatie	50	9	6	21	17	11	4
27.	Abilitatea de a face față stresului și frustrării și de a le exprima într-un mod constructiv	56	4	8	31	10	9	2
28.	Abilitatea de a valoriza diversitatea și respectul față de ceilalți	54	5	6	26	15	10	2
29.	Încredere	52	6	6	20	16	13	4
<b>Inițiativă și spirit antreprenorial</b>								
30.	Abilitatea de a lucra singur și de a colabora în echipă	58	2	4	21	16	19	1
31.	Abilitatea de a judeca și de a identifica punctele forte și punctele slabe	46	14	9	24	14	10	3
32.	Abilitatea de a evalua și de a-și asuma riscuri	41	19	8	20	20	12	0
33.	Atitudine de inițiativă, proactivitate, independență și	42	18	7	18	15	18	2



	inovație							
34.	Abilitatea de rezolva probleme	52	8	2	21	18	16	2
35.	Motivația și hotărârea de a îndeplini obiectivele	55	5	5	22	14	13	6

Se poate observa că, de câteva ori, intervievații nu au selectat dacă o competență este relevantă sau nu, prin urmare există unele diferențe minore în numărul total de respondenți pentru anumite competențe.

### 1.5. Hobby-uri și interese

Unul dintre conținuturile instrumentului, creat în proiect, va fi un Set de talente, care constă în hobby-uri sau interese, care pot favoriza descoperirea unor potențiale puncte tari sau competențe ascunse ale adulților cu slabă calificare. În general, profesioniștii au agreeat această idee – să se acorde atenție hobby-urilor, pentru a identifica mai multe abilități, care pot ajuta la găsirea unui loc de muncă sau la un curs de pregătire profesională adaptat, pentru a îmbunătăți capacitatea de angajare. Într-adevăr, ei au subliniat faptul că mulți tineri își găsesc drumul datorită hobby-urilor lor (de exemplu, locuri de muncă în domeniul informaticii). Participanții au oferit exemple de hobby-uri, pe care adulții cu nivel scăzut de calificare sunt susceptibili să le aibă și pot ajuta să-și identifice abilitățile:

- Jocurile sportive și de echipă: acestea contribuie, de obicei, la dezvoltarea spiritului de inițiativă și a spiritului de echipă și deoarece implică contacte cu alte persoane, acest tip de activități îi ajută să-și îmbunătățească comunicarea orală și să construiască relații. Ele cresc, de asemenea, nivelurile de motivație și de auto-împlinire. Jocurile și realizările personale din orice hobby sau sport se vor reflecta în mediul de lucru. Dacă cineva este capabil să stabilească obiective personale și să se angajeze să le realizeze în timpul liber, cu un nivel corespunzător de abilitare și delegare, aceasta persoană va putea face același lucru și la locul de muncă.
- Obiecte de artizanat, decorare și activități artistice și creative: pot oferi adulților cu un nivel scăzut de calificare abilități creative și / sau manuale, care pot conduce la un loc de muncă sau către o formare profesională în domeniul artizanatului (de exemplu, croitorie, ceramică etc.) sau să devină o oportunitate de afaceri. De asemenea, poate crește capacitatea de a acorda atenție detaliilor.
- Desen / muzică / teatru: aceste activități pot contribui la exprimarea emoțiilor într-o manieră non-conflictuală.







- Limbi străine: pot oferi oportunități de lucru (de exemplu, în Italia, unii migranți au devenit mediatori culturali).
- Îngrijirea animalelor, grădinăritul: implică îngrijirea, respectarea unor reguli și orare de lucru.
- Șah: ajută la îmbunătățirea gândirii critice.
- Yoga: poate dezvălui abilități bune de gestionare a stresului.
- Lectură: poate îmbunătăți concentrarea și poate contribui la învățarea limbii naționale în cazul migranților sau la îmbunătățirea comunicării orale/scrise în limba maternă.
- Gătitul și coacerea: acestea pot conduce indivizii cu nivel scăzut de calificare, cărora deja le place și care sunt buni în aceste operațiuni, către un curs de formare pentru a găsi un loc de muncă în industria de catering.
- Voluntariat: favorizează spiritul de echipă, oferă abilități sociale și, de obicei, face o impresie pozitivă asupra angajatorilor.
- Jocurile pe calculator: unele dintre ele, cum ar fi Fortnite, Minecraft, SIM-urile ... unde utilizatorul trebuie să administreze resursele disponibile, să joace în situații de cooperare, să negocieze, etc. într-un format avansat și vizual care are mai multe în comun cu aplicații de lucru. Când joacă jocuri pe calculator, aceștia își pot îmbunătăți abilitățile organizatorice, rezolvarea problemelor și abilitățile de gestionare a timpului. Jocul de poker online dezvoltă competențe matematice și îmbunătățește competențele de evaluare a riscurilor.
- Jocurile sociale îmbunătățesc comunicarea și munca în echipă. Unele jocuri ar putea îmbunătăți încrederea în sine. De exemplu: "Cooking fever" (managementul timpului), "War craft" și altele similare (optimizarea timpului și resurselor, munca în echipă și leadership).
- Muzică: poate ajuta adulții cu un nivel scăzut de calificare să-și îmbunătățească competențele lingvistice (de exemplu, dacă urmăresc videoclipuri cu melodii în limba engleză cu subtitrări).
- Folosirea rețelelor sociale: poate contribui la integrarea și motivația angajaților pentru un loc de muncă. De asemenea, poate duce la angajarea pe cont propriu a adulților în calitate de angajați / vloggeri / bloggeri.
- Pasiunea pentru machiaj sau coafura: ar putea ajuta la identificarea unui interes și a unui talent pentru a îndruma adulții cu un nivel scăzut de calificare către un scurt curs de formare pentru a deveni cosmetician / coafor.





- Activități la malul mării, cum ar fi navigația, gestionarea bărcilor: pot permite dobândirea de competențe tehnice care pot conduce la un loc de muncă, în special în regiunile în care există un turism puternic pe litoral. Deoarece aceste activități oferă abilități specifice pe care nimeni nu le poate avea, poate îmbunătăți stima de sine acestor adulți. De asemenea, poate contribui la îmbunătățirea rezolvării problemelor, la evaluarea și asumarea de riscuri și la învățarea abilităților de a învăța.
- Activitățile în zone de munte: cunoașterea munților și, în general, a naturii, poate contribui la găsirea unui loc de muncă, mai ales în sectorul turismului (de exemplu, ghid montan).
  - Interesul față de motociclete sau autoturisme: oferă competențe tehnice, care pot conduce la un loc de muncă, direct sau printr-un curs de formare suplimentar (mecanică, electronică, auto etc.).

Aceste hobby-uri și pasiuni/interese pot ajuta la dezvoltarea și îmbunătățirea unor abilități considerate esențiale de către profesioniști, cum ar fi spiritul de echipă, încrederea și motivația. În plus, angajatorii au subliniat faptul că, dacă munca adulților cu slabă calificare este legată direct de un hobby sau interes, devine un avantaj pentru ei, deoarece le sporește curiozitatea și apoi îi ajută în practica profesională.

## 2. Provocări principale

### 2.1. Factori externi

În primul rând, cercetarea a relevat că abilitățile soft sunt mai greu de evaluat decât abilitățile hard. Pentru a identifica abilitățile clienților lor, profesioniștii pot examina calificările, angajarea anterioară și experiența de muncă. Dimpotrivă, abilitățile soft pot fi dezvoltate prin experiențe de muncă anterioare, dar și datorită hobby-urilor, intereselor sau personalității în medii formale, non-formale și informale, iar validarea și recunoașterea acestor abilități este încă o problemă în țările europene. În consecință, există adesea o lipsă de timp pentru a evalua abilitățile soft deoarece necesită timp pentru a petrece, a observa (de preferință direct la locul de muncă, deoarece competențele existente sau lipsa acestora pot fi identificate numai într-un mediu de lucru) și să se cunoască persoana. Profesioniștii care au ocazia să-i urmărească pe adulți, pe termen lung, și să-i vadă în alte contexte (de exemplu, profesioniștii din cadrul ONG-urilor pot avea





această ocazie) afirmă că îi ajută să orienteze/consilieze mai bine beneficiarii către o formare sau un loc de muncă specific, deoarece este mai ușor de identificat punctele lor slabe. Deoarece evaluarea aptitudinilor soft necesită de multe ori observație, raportul de cercetare al partenerului din Slovacia sugerează că cea mai bună evaluare a acestor abilitati, trebuie făcută prin jocurile de rol.

De asemenea, s-a subliniat că adulții cu nivel scăzut de calificare nu sunt capabili să-și evalueze propriile abilități și nu știu în ce anume sunt capabili. Aceasta este o provocare pentru profesioniști, deoarece trebuie să descopere competențele adulților, dar au de asemenea tendința de a avea dificultăți în dirijarea conversației pentru a afla aceste abilități, "ascunse" în hobby-uri și alte activități care nu sunt clasificate ca o profesie.

Adulții cu dificultăți în a înțelege dacă au o abilitate anume, nu sunt obișnuiți și nici nu au timp pentru introspecție, pe de o parte, și nu înțeleg ce competențe contează exact, pe de altă parte. Cu toate acestea, chiar dacă adulții cu nivel scăzut de calificare au dificultăți sau nu sunt utilizați pentru a-și evalua aptitudinile, ei vor putea să efectueze o evaluare corectă, dacă competențele le sunt clar explicate.

În plus, este adesea dificil pentru managerii de resurse umane să identifice care competențe vor fi evaluate în timpul recrutării, în ceea ce privește locurile de muncă cu un nivel scăzut de calificare, deoarece aceștia au o cunoaștere insuficientă a setului de competențe necesar pentru acest loc de muncă. În consecință, dacă candidații nu au nicio formare specifică poziției, ei aleg de multe ori oamenii, deoarece sunt "drăguți" sau "muncesc".

Raportul UK subliniază că jargonul folosit în ofertele de locuri de muncă nu ajută, dimpotrivă, provoacă confuzie adulților cu nivel scăzut de calificare și îi face să creadă că nu pot aplica. Deoarece acești adulți au adesea o stima de sine insuficientă, acesta este un punct pe care profesioniștii încearcă să-l îmbunătățească pentru a îi sprijini în aplicare. În general, adulții cu nivel scăzut de calificare au o înțelegere slabă a limbii și a solicitărilor evaluatorului, în timpul evaluării competențelor: această situație poate totuși să fie o consecință a termenilor tehnici utilizați, dar poate fi, de asemenea, legată de o alfabetizare slabă sau, în cazul Italiei, pentru oamenii care vorbeau doar dialecte, dar o limbă italiană necorespunzătoare.





În plus față de bariera lingvistică, o altă provocare în aprecierea competențelor persoanelor migrante constă uneori într-o scală diferită de evaluare: unii participanți din Italia au subliniat faptul că abilitățile computerizate foarte bune într-o țară africană ar putea să nu corespundă unor competențe computerizate foarte bune într-o altă țară. În acest caz, profesioniștii trebuie să verifice, chiar dacă beneficiarii lor sunt capabili să-și autoevalueze aptitudinile.

Uneori, lipsa unor abilități cruciale în sine este o provocare. Profesioniștii români au menționat un nivel de toleranță foarte scăzut al adulților cu nivel scăzut de calificare la orice factor de frustrare sau de stres care, combinat cu rezistența la schimbare, noutate și respingere față de noile provocări, poate duce la dificultăți în apetență acestora spre o formare sau spre un loc de muncă. Raportul britanic a subliniat și lipsa de profesionalism din partea clienților lor. Există dificultăți în identificarea modului în care clienții acționează într-un mediu profesional, deoarece sunt șomeri sau persoane cu un nivel scăzut de calificare. Fiind considerat de către profesioniști ca o aptitudine soft importantă, aceștia adesea subliniază necesitatea îmbunătățirii profesionalismului.

De asemenea, profesioniștii din domeniul resurselor umane remarcă faptul că candidații cu așteptări mari nu doresc să participe la un proces de selecție, deci chiar și atitudinea lor poate deveni cea mai mare provocare. În cele din urmă, profesioniștii au declarat că nu dispun de instrumente adaptate adulților cu nivel scăzut de calificare, cum ar fi testele psihologice și vocaționale care ar putea ușura evaluarea competențelor.

Raportul italian menționează recomandările unor profesioniști care afirmă că trebuie acordată o atenție deosebită pozițiilor anterioare ocupate de adultul slab calificat, deoarece este adesea o provocare pentru aceștia să-l conecteze la competențele pe care au putut să le dezvolte sau să le dobândească printr-o muncă experiență. Pentru adulții cu slabă calificare de la vârsta de 40 de ani, aceștia trebuie să urmărească și istoria experiențelor lor anterioare, care pot începe să fie destul de lungi: profesioniștii ar trebui să încerce să le conecteze pentru a le conecta la locurile de muncă disponibile pe piața forței de muncă piață.





## 2.2. Provocări legate de aspecte psihologice și comportamentale

Cu toate acestea, provocările cu care se confruntă profesioniștii pot veni și din aspecte de natură psihologică. Într-adevăr, raportul românesc a evidențiat faptul că adulții slab calificați se tem de evaluare, precum și de faptul că alți persoane ar putea decoperi nivelurile lor de ignoranță. În consecință, este posibil să nu se dorească să se deschidă în fața profesioniștilor, să se cunoască pe ei înșiși și nevoile și abilitățile lor reale.

Profesioniștii au identificat, de asemenea, faptul că a avea un coach sau un consilier vocațional este rușinos pentru unii adulți slab calificați și are ca rezultate: refuzul de a vorbi cu acel expert, lipsa de onestitate sau dificultatea de a fi deschiși/transparenți, cu privire la adevăratele lor scopuri și aspirații.

Lipsa de onestitate în CV sau în relație cu profesioniștii au fost subliniate ca o mare provocare. Poate fi rezultatul unor mecanisme complexe de a proteja Eul, pentru a-și ascunde ignoranța, a capta atenția sau a transmite doar ceea ce le place. Pe de altă parte, și acest lucru se poate întâmpla chiar dacă aceștia sunt conștienți de abilitățile proprii, adulții cu slabă calificare pot minți pentru că se simt obligați să spună că au anumite abilități deosebite, chiar dacă nu sunt adevărate, deoarece sunt necesare pentru aproape orice tip de job (de exemplu, capacitatea de a lucra în echipă). Este o provocare pentru un consilier, deoarece lipsa de coerență între competențele revendicate și cele reale ale adulților cu nivel scăzut de calificare îl vor conduce într-o direcție falsă de înțelegere și investigare.

Adulții cu slabă calificare au adesea dificultăți în evaluarea propriului comportament, ceea ce poate duce la adaptare greoaie în diferite contexte. De exemplu, în cazul migranților, înțelegerea diferită a timpului poate necesita prezența sau dezvoltarea unor abilități suplimentare, cum ar fi flexibilitatea și competențele interculturale, pentru a și adapta comportamentul necesar la locul de muncă, în societatea gazdă. Raportul italian constată că această dificultate poate fi legată de lipsa lor de conștientizare cu privire la ceea ce fac adulții cu nivel scăzut de calificare, deoarece nu sunt obișnuiți cu autoanaliza și auto-reflecția și, de obicei, nu pun în discuție contextul specific, în care au crescut. Cu toate





acestea, profesioniștii au afirmat că devine mai ușor pentru ei să devină conștienți și să-și adapteze comportamentul, dacă beneficiază de sprijin extern.

### 3. Conclusions

Având ca premisă solidă faza de cercetare desfășurată în toate țările partenere, se deduc următoarele concluzii, pentru a fundamenta dezvoltarea și crearea instrumentelor Inclusive+.

Pe baza analizei discuțiilor și a interviurilor și a rezultatelor chestionarului aplicat, caracteristicile esențiale pot fi luate în considerare pentru conceperea cardurilor. În primul rând, partenerii vor acorda o atenție deosebită aptitudinilor soft, cu accent pe acelea considerate esențiale de către profesioniștii care lucrează cu adulți cu slabă calificare, și anume limbă/limbaj, abilități sociale și civice, a învăța să înveți, abilitățile antreprenoriale și cele digitale de bază.

Macro-categoriile incluse în chestionare ar putea fi sintetizate, doar în patru categorii mai largi, care corespund pentru patru tipuri diferite de carduri cu privire la atitudini, abilități și cunoștințe, la care se vor adăuga hobby-urile și interesele:

- Abilități sociale, care sunt "necesare pentru a comunica și a interacționa cu alții".
- Abilități personale, care țin de "modul în care oamenii se descurcă și se exprimă".
- Abilități digitale
- Abilități profesionale, care sunt abilități specifice mediului de lucru.
- Hobby-uri.

În acest fel, ar exista doar patru tipuri de competențe (sociale, personale, digitale și profesionale), în loc de șapte, pentru a simplifica dezvoltarea și utilizarea cardurilor. Pe lângă competențele cruciale identificate de profesioniști, datele colectate prin intermediul chestionarelor vor fi, de asemenea, luate în considerare în mod direct, deoarece se va crea un card pentru fiecare competență, care a totalizat mai mult de 50 din 61 de voturi sau mai mult de 40 din 61, dacă cel puțin jumătate dintre profesioniști evaluat-o ca fiind "dificilă" sau "foarte dificilă". Această metodă va permite să se acorde atenție nivelului de importanță a competențelor, precum și gradului de dificultate a evaluării acestora. În ceea ce privește hobby-urile, vor fi incluse cele mai relevante dintre acestea.





Informațiile culese cu privire la provocările cu care se confruntă profesioniștii, în timp ce încearcă să evalueze competențele clienților lor, vor fi folosite pentru a concepe un Evidence Toolkit pentru profesioniști, adaptat nevoilor lor concrete de lucru cu astfel de adulți.

## Referințe

Education and Culture DG, Key Competences for Lifelong Learning – A European Framework.

Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2007.

<<https://www.erasmusplus.org.uk/file/272/download>>

Collins English Dictionary, “Social skills”, HarperCollins

Publishers.<<https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/social-skills>>

“Personal skills”, Careers Portal.

<[https://careersportal.ie/careerskills/transferable\\_skills\\_personal\\_skills.php](https://careersportal.ie/careerskills/transferable_skills_personal_skills.php)>

