

EXPERIENȚĂ GHID DE PROIECT

**PUNCTUL NOSTRU FORTE ESTE EXPERIENȚA – PROGRAM INOVATIV
DE FORMARE PENTRU EXPERTII DE EXPERIENȚĂ**

2019



<https://experience-erasmusplus.eu/>

<https://moodle.experience-erasmusplus.eu/>

Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene. Această publicație reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor

conținute în acestea.



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

CUPRINS

1. Despre proiectul de experiență și parteneri	2
2. Rezumatul programelor de formare, bune experiențe, cele mai bune practici în țările parteneri	2
3. Rezultatele lucrărilor regionale	2
4. Program inovativ de formare a experților pentru experienți în formă de învățământ mixte	2
5. E-learning și platforma electronică	2
6. Testarea pilotului a programului de formare și evaluare	2
7. Concluzii și recomandări	2

1. DESPRE PROIECTUL DE EXPERIENȚĂ ȘI PARTENERI

Despre proiectul EXPERIENȚĂ

Tranziția unei persoane cu dizabilități (PWD) de la inactivitate la angajarea într-un atelier protejat, trecerea sa de la un atelier protejat la piața deschisă a muncii și / sau păstrarea acesteia în câmpul muncii necesită o gamă largă de activități, să fie efectuate de experți competenți.

Există o serie de servicii publice de ocupare a forței de muncă disponibile pentru PWD, cu toate acestea, capacitatea acestor servicii nu corespunde cerințelor la nivel național în orice țară parteneră din cauza lipsei de profesioniști calificați. Organizațiile care activează în sectorul nonprofit joacă un rol din ce în ce mai important în completarea acestui decalaj.

Obiectivele principale ale proiectului au fost de a contribui la îmbunătățirea calității și la creșterea intensității și a volumului de cooperare între instituțiile care promovează ocuparea forței de muncă și încadrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități, pentru a contribui la profesionalizarea organizațiilor, pentru a spori cunoștințele despre PWD în general prin angajarea lor în programul de formare inovatoare pentru Experți prin Experiență și sprijinirea (re) integrării pe piața muncii.

Proiectul a implicat 4 instituții partenere active în domeniul furnizării serviciilor de consultanță, educaționale și speciale pentru grupurile dezavantajate din patru țări ale: Slovacia, Ungaria, România și Turcia.

Principalul produs al proiectului este programul de instruire inovatoare pentru Expert prin experiență, sub forma învățării mixte.

Proiectul definește "experții după experiență" ca persoane cu dizabilitate care au experiență personală în ceea ce privește provocările legate de dizabilitate și care au reușit să le gestioneze datorită unor aptitudini, atitudini, metode și competențe specifice dobândite în timpul unei formări inovatoare și care pot, de asemenea, experiență în beneficiul altor persoane cu dizabilități.

Programul de instruire a fost elaborat de o echipă internațională de experți, bazată pe 11 practici și metode eficiente identificate în domeniul formării profesioniștilor rezumate în Colecția electronică și concluziile atelierelor organizate cu participarea a 79 de actori ai pieței forței de muncă din țările partenere.

Programul de formare inovatoare pentru "Experți prin Experiență", incluzând o educație teoretică de învățare electronică și o formă experimentală practică de învățare, a fost testat cu succes în toate țările partenere, cu 8 lectori și 49 de persoane cu dizabilități.

După finalizarea instruirii, "Experții prin Experiență" vor lucra în organizații non-profit și astfel vor facilita reintegrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

Proiectul a avut un impact pozitiv asupra personalului organizațiilor partenere, a contribuit la obținerea de noi cunoștințe și la dezvoltarea competențelor lor profesionale, metodologice și sociale. Cooperarea internațională între organizațiile partenere s-a intensificat în timpul ciclului proiectului. Activitățile proiectului la nivel național au contribuit la crearea unor rețele partenere între experți și organizații care

operează în diferite sectoare. Programul de formare inovatoare a fost integrat în portofoliul educațional al fiecărei organizații partenere și pus la dispoziția altor candidați.

Participarea la testarea-pilot a programului de educație a contribuit la creșterea cunoștințelor și dezvoltarea competențelor participanților. Activitățile proiectului au sprijinit procesul de învățare de-a lungul vieții al persoanelor cu dizabilități și reintegrarea lor pe piața muncii.

Parteneri



SPOLUPRÁCOU PRE LEPŠIU BUDÚCNOSŤ
VELKÝ MEDER
TEAMWORK FOR A BETTER FUTURE

<http://www.ozbuducnost.sk/>

Principalele obiective ale Asociației Obștești Spoluprácou pre lepšiu budúcnosť - Veľký Meder sunt promovarea și dezvoltarea activităților de participare activă a cetățenilor la nivel local, regional, național și internațional în diferite domenii ale vieții sociale. CA își desfășoară activitățile profesionale începând cu anul 2012 în trei domenii diferite: în domeniul serviciilor clienților, al educației adulților și al managementului de proiect. De la înființare, asociația își dezvoltă cu succes activitățile pentru a-și îndeplini obiectivele în domeniul colaborării cu angajatorii, ONG-urile și instituțiile care desfășoară activități similare atât în Republica Slovacă, cât și în statele Uniunii Europene.

În prezent, CA colaborează cu succes în cadrul proiectelor internaționale cu aproape 40 de organizații din 15 țări ale UE în domeniul promovării și educației de orientare pe tot parcursul vieții și în creșterea capacității de angajare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, cu accent pe grupurile dezavantajate, inclusiv pe persoanele cu dizabilități.



human
profess
www.humanprofess.hu

www.humanprofess.hu

Human Profess Non-profit Ltd. a fost înființată de către trei persoane private în 2010. Grupurile țintă ale companiei sunt persoane dezavantajate, cum ar fi persoanele cu dizabilități, șomerii, femeile, tinerii care intră în carieră și persoanele în vârstă. Pe lângă acestea, oferim serviciile noastre pentru profesioniști, organizații civile, instituții fără scop lucrativ și non-profit și guverne locale.

Compania își desfășoară activitatea profesională în patru domenii diferite:

1. Servicii de pe piața forței de muncă
2. Activitatea de formare pentru adulți
3. Transferul de cunoștințe și inovare
4. Scrierea și gestionarea ofertelor pentru clienți externi

Viziunea întreprinderii noastre: suntem o organizație care luptă pentru reabilitarea egalității de șanse și a forței de muncă a grupurilor dezavantajate. Dorim să ne păstrăm stabilitatea prin faptul că suntem o organizație cu mai multe fațete, care își oferă serviciile pentru mai multe sectoare și este, în același timp, flexibilă și se străduiește să inoveze.

Fundația Creștină Diakonia a fost înființată în 2002 de către Biserica Reformată din Transilvania pentru a susține persoanele în nevoie. În următorii ani Fundația Diakonia a deschis sucursale locale cu entități juridice proprii în diferite regiuni ale României, cum ar fi Sf. Gheorghe, Cluj-Napoca, Târgu Mureș, Reghin Brașov, și Oradea.

Primul mare proiect social inițiat de Diakonia a fost serviciul de îngrijire la domiciliu. În prezent, Fundația Diakonia Sf. Gheorghe conduce servicii de îngrijire la domiciliu în mai mult de 30 de sate și 3 orașe din județul Covasna.

Din anul 2006 își desfășoară activitățile pentru PWD-uri, în 2009 a fost construită Casa Iris, Centrul de zi pentru persoanele cu dizabilități, cu diferite activități de dezvoltare terapeutică, cum ar fi: terapie muzicală, ludoterapie, artizanat, înot, drama, dansul și terapia artistică.

Începând cu anul 2011, avem un Centru de zi pentru copii în nevoie de la Sf. Gheorghe și din 2014 un Centru de zi pentru romi și copii dezavantajați social din Valea Crișului. În prezent are un proiect de susținere a celor 200 de copii școlare din 13 sate cu program de masă caldă și după școală.

Școala profesională și de reabilitare privată Dost, aflată într-o zonă rurală din Ankara, este o instituție educațională și de reabilitare neguvernamentală și specială. Instituția a fost înființată în 2000 și are 19 ani de experiență. Colaborează cu mai mulți experți, cum ar fi sociologi, psihologi, fizioterapeuți, experți în dezvoltarea copilului, experți în educație specială, manageri de caz și terapeuți de familie. Cu ajutorul acestor experți se implementează diferite module educaționale privind diferite tipuri de dizabilități și grupuri dezavantajate. În afară de programele educaționale, oferim consiliere familiilor cu copii cu dizabilități, ajutându-i să facă față problemelor asociate cu dizabilitățile. De asemenea, le ajutăm să-și dezvolte capacitatea de lucru și să le faciliteze găsirea de locuri de muncă potrivite.

Centrul de educație asistă mai mult de 300 de persoane cu dizabilități și grupuri dezavantajate, care participă fie la școală, fie beneficiază de servicii de îngrijire la domiciliu. Asociația oferă educație directă copiilor cu dizabilitate, tinerilor adulți, părinților și asistenților personali ai persoanelor cu dizabilități, precum și personalului.

2. REZUMATUL PROGRAMELOR DE FORMARE, BUNE EXPERIENȚE, CELE MAI BUNE PRACTICI ÎN ȚĂRILE PARTENERI

Colecția electronică este colecția de programe de formare, bune practici, cele mai bune practici pentru pregătirea experților din țările partenere, creșterea abilităților și competențelor mentorilor, consilierii speciali și profesioniști care oferă servicii de consultanță și formare pentru a promova ocuparea forței de muncă și pentru a crește ocuparea forței de muncă cu PWD. Colecția a fost unul dintre documentele inițiale pentru dezvoltarea programelor de formare EXPERIENȚĂ. A urmărit profesionalizarea organizațiilor pentru reintegrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

Colecția cuprinde 3 exemple din fiecare dintre Republica Slovacă, Ungaria și România; și 2 exemple din Turcia. Deci, aceasta implică 11 exemple din 4 țări partenere.

Cele bune practici și exemple selectate sunt prezentate mai jos:

Formarea competențelor de balanță a consilierilor

Metodologia Balanței Competențelor a fost dezvoltată în Franța. În 2005, la nivel European au fost înființate Centre Europene de Echilibru ale Federației Europene de Competențe pentru a elabora o carte de calitate care să stabilească norme comune privind problemele metodice și etice.

Un program de formare pentru Competency Balance Advisors este conceput pentru profesioniști cu experiență în domeniul orientării în carieră sau al activităților conexe. Intrarea în programul de formare este condiționată de îndeplinirea cerințelor de calificare și profesionale specificate. Obiectivul programului de formare pentru Experiences Balance Advisors este acela de a se asigura ca participanții au primit competențele generale, expertiza și abilitățile necesare și au reușit să-și echilibreze competențele cu clienții în conformitate cu criteriile de calitate definite folosind instrumentele de orientare în carieră.

Durata programului de formare modulară este de 48 de ore pentru prezența în trei blocuri și are următorul conținut:

1. Introducere în balanța competențelor
2. Etapa de colectare a informațiilor în balanța competențelor
3. Etapa finală a balanței de competență
4. Supravegherea (implementarea independentă a balanței de competențe cu cinci clienți)

Abilități de formare pentru o practică eficientă - STEP

STEP a fost creat de o echipă internațională care a examinat dovezile la nivel mondial pentru ceea ce funcționează în consilierea pentru ocuparea forței de muncă. Scopul instruirii STEP este de a spori abilitățile consultanților în furnizarea de consultanță pentru angajare. Scopul instruirii este de a oferi participanților tehnici de gestionare a unui interviu eficient de consiliere atunci când lucrează cu clienți defavorizați. În programul de formare pot participa persoane interesate să acționeze în calitate de consilieri în domeniul furnizării de servicii de consiliere eficientă în materie de ocupare a forței de muncă, care îndeplinesc cerințele necesare și criteriile profesionale.

Durata formării este de 50 de ore față în față, din care 12 ore sunt pregătirea teoretică și 38 de ore sunt pregătirea practică. Instruirea STEP în următoarea structură a fost adaptată condițiilor din Republica Slovacă și acreditată de Ministerul Educației din Slovacia:

1. Personalitatea unui consilier de carieră și cooperarea cu clientul
2. Dezvoltarea auto-eficacității clienților
3. Proiectarea și aplicarea evenimentelor de grup / învățării
4. Piața forței de muncă și construirea de rețele partenere
5. Planificarea
6. Etica
7. Adaptarea la schimbările de pe piața muncii
8. Alegerea ocupației
9. Găsirea unui loc de muncă
10. Concurența pentru muncă
11. Menținerea slujbei
12. Cooperarea cu angajatorul - Excursie la angajator

Orientarea carierei în condiții de insuficiență auditivă

Cursurile au fost realizate în cadrul proiectului IS EQUAL "Educația dincolo de granița tăcerii" între anii 2005 și 2007. Conținutul instruirii a fost pregătit în baza studiului K.A.B.A. Slovacia know-how, care urmărește orientarea profesională și orientarea profesională din 1997 și Modelul: Pași spre o carieră, conform experienței PF UK din Bratislava.

Scopul instruirii a fost de a instrui profesori din școli în domeniul orientării în carieră și de a crește nivelul de instruire în furnizarea de servicii de orientare în carieră și în împrejurimile afectate de auz.

Durata programului de formare a fost de 5 zile în termen de 40 de ore, axat pe 30% teorie și 70% pentru exerciții practice și a avut următoarele module:

- Procesul de orientare în carieră
- Orientarea pe piața muncii
- Calificările cheie și importanța acestora în alegerea unei profesii (abilitatea de a comunica și de a coopera, capacitatea de a rezolva probleme și creativitatea, capacitatea de a-și asuma responsabilitatea, independența și performanța etc.)

Instruirea a fost implementată, apreciată de participanți, în principal datorită noilor metode de lucru cu clientul și noilor cunoștințe despre activitatea consilierului de carieră pe care nu l-au mai întâlnit până acum.

Comunicare de afaceri și pregătire suplimentară pentru protocoale

Scopul subiectului de comunicare este acela că participantul dobândește și poate să aplice diferitele tehnici de păstrare a contactelor, recunoscând natura și conținutul relației. În ceea ce privește relațiile sale, el ar trebui să fie controlat de conștiință, ar trebui să poată gestiona procesul de comunicare, ar trebui să fie preocupat de utilizarea elementelor lingvistice ale culturii de afaceri și ar trebui să se poată adapta așteptărilor biroului și afacerilor în funcție de situație, precum și de regulile de protocol și alte reguli de comportament. Mai mult, el ar trebui să se adapteze, de asemenea, la așteptările vieții de serviciu și de afaceri, precum și la normele de protocol și alte reguli de comportament. Mai mult, este și obiectivul de a se adapta la mediul de lucru, el trebuie să participe activ la munca în echipă și ar trebui să poată gestiona conflictele care apar în împrejurimile sale, precum și stresul la locul de muncă. Durata formării este de 3 zile pe săptămână, 6 x 45 de minute în fiecare zi. Instruirea are următoarea structură:

1. Cultura limbii de afaceri
2. Formele de comunicare a afacerilor, a vieții de serviciu

3. Comunicarea de afaceri
4. Protocolul la Oficiu
5. Comunicarea digitală în birou
6. Protocolul internațional
7. Relațiile de birou
8. Managementul conflictelor la locul de muncă
9. Tehnica de negociere

Instruire pregătitoare pentru formarea cadrelor didactice care învață cumulativ studenți dezavantajați în domeniul informațiilor și al oportunităților legate de piața forței de muncă

Pornind de la piața muncii a pedagogilor care predă elevii care trăiesc cu dezavantaje cumulative și cu nevoi speciale de educație, a fost elaborat pentru a permite profesioniștilor care se ocupă de studenții care trăiesc cu dezavantaje cumulative și necesități educaționale speciale să le permită să ofere un ajutor eficient în pregătirea pentru găsirea unui loc de muncă și angajare. Cei care participă la cursuri de formare vor avea o bază bună în noțiunile de bază și informații legate de ocuparea forței de muncă, oportunități de sprijin și de a ajuta organizațiile; ei cunosc astfel de tehnici de căutare de locuri de muncă care pot fi aplicate eficient pe piața forței de muncă (carte de introducere, CV, tehnici de comunicare legate de interviu); ei vor putea să transmită o imagine realistă despre piața forței de muncă și, astfel, vor putea să sporească gradul de conștientizare a studenților cu privire la propria lor căutare de locuri de muncă; aceștia vor putea conduce un curs de grup propriu pregătindu-se pentru căutarea unui loc de muncă pe piața forței de muncă și pentru angajarea în muncă. Grupul țintă al formării este reprezentat de profesioniștii care se ocupă de persoanele care trăiesc cu dizabilități, persoanele care nu au un dizabilități, dar sunt dezavantajate sau profesioniștii care se ocupă de studenții aflați într-o situație defavorizată. Durata instruirii este de 1 zi (5 ore). 3 secțiuni pot fi diferențiate între ele în cadrul zilei de instruire:

Secțiunea 1 Noțiuni de bază și informații de bază referitoare la piața forței de muncă

Secțiunea 2 Funcționarea pieței muncii

Secțiunea 3 Tehnici de căutare a unui loc de muncă

Instruirea liderilor de echipă pentru organizarea de cursuri personale, construite pe terapia comportamentală

În cadrul programului, profesioniștii se pregătesc pentru conducerea dublă a atelierelor de lucru organizate cu ajutorul metodei terapiei comportamentale cognitive. Așadar, achiziționarea de cunoștințe teoretice și practice a terapiei comportamentale cognitive - a abordat materialele de instruire privind abordarea problemelor specifice grupului țintă al persoanelor cu dizabilități și a persoanelor care caută un loc de muncă pe termen lung care trăiesc cu o capacitate redusă de lucru. Criteriile de admitere prevăd că profesioniștii care urmează cursurile de formare au cunoștințe de bază în domeniul psihologiei și pedagogiei ca urmare a studiilor anterioare și au informații corecte despre piața forței de muncă din cauza experiențelor lor de lucru (în special consilieri de ocupare a forței de muncă, igienisti mentali, asistenți sociali, pedagogi sociali, profesori). Durata formării este de 8 zile de instruire, în total 48 de ore (6 ore/zi). Înainte de formare, este necesar să cunoaștem în mod individual literatura referitoare la

conducerea formării, la domiciliu. În urma instruirii, în timpul formării personale bazate pe terapia comportamentală cognitivă, o sesiune de consiliere de rol este oferită de 6 ori în timpul formării personale bazate pe terapia comportamentală cognitivă.

Programul este format din 8 module:

Modulul 1 Învățarea cu literatura dată și cu metoda învățării la distanță

Modulul 2 Grupul are experiențe proprii

Modulul 3 Să cunoaștem metoda terapiei comportamentale cognitive

Modulul 4 Cunoașterea pieței muncii

Modulul 5 Cunoașterea managementului echipei

Modulul 6 Familiarizarea cu materialul de formare pentru șomeri

Modulul 7 Practica managementului echipei

Modulul 8 Sfaturi pentru roluri

Eficiența Muncii Asistate

Mediatorul social, prin mediere din perspectivă socială, se angajează în problema socială cu care se confruntă indivizii, grupurile și comunitățile dezavantajate pentru a-și îmbunătăți situația socială și pentru a facilita relațiile în triada individual-familie-comunitate.

Activitatea mediatorului social este complexă, având în vedere că poate fi un mediator între două culturi. El trebuie să-și adapteze comportamentul și intervenția la specificul situațiilor din familiile în care intervine, ținând cont de nevoile, obiceiurile și tradițiile etnice. Mediatorul social cunoaște legislația privind protecția socială a beneficiarilor, indiferent dacă sunt vârstnici, copii, adulți, romi etc., și facilitează respectarea drepturilor lor. În același timp, aceasta furnizează informații și îndrumare beneficiarilor, concentrându-se asupra locurilor de muncă, dinamicii pieței muncii și managementului zilnic. Grupurile țintă ale formării profesionale sunt profesioniștii care lucrează cu persoane cu dizabilități, specializarea de mediere socială în ocuparea forței de muncă asistate. Durata formării este de 42 de ore. Prin acest program veți dobândi următoarele abilități:

- Comunicare interpersonală;
- Lucru în echipă multidisciplinară;
- Asigurarea dezvoltării profesionale;
- Realizarea planului de intervenție;
- Orientarea beneficiarilor pentru rezolvarea problemelor legate de aplicarea prevederilor legale;
- Pregătirea fișierelor pentru beneficiarii grupului țintă;
- Furnizarea beneficiarului la autoritățile locale;
- Monitorizarea și acordarea de sprijin în gestionarea vieții cotidiene a beneficiarului;
- Întocmirea raportului de activitate privind situația beneficiarilor.

Instruirea pentru profesia de suport SOCIAL WORKER pentru cursuri și aplicații practice

Asistentul social este persoana calificată a cărei intervenție se găsește în sectorul serviciilor primare și protecția serviciilor copilului (servicii rezidențiale pentru copilul cu dizabilități).

Asistentul social intervine, de asemenea, la nivel comunitar pentru a juca un rol activ în identificarea cazurilor de risc comunitar și a situațiilor individuale de risc. Este membru al echipei multidisciplinare

care oferă servicii de asistență specializate pentru riscul copilului / adulților din comunitate sau într-o situație de separare de familia sa și pentru care a fost luată o măsură de protecție specială.

Principalele activități pe care trebuie să le îndeplinească asistentul social sunt: activitățile identificate în planul de intervenție, identificarea cazurilor de risc comunitar și identificarea situațiilor de risc pentru beneficiar, sprijinirea beneficiarului în activitățile de maximizare a gradului de autonomie personală, practica abilităților de viață independente ale beneficiarului, sprijinirea dezvoltării sociale, a abilităților sale cognitive și a sprijinului său în activitățile de maximizare a gradului de autonomie socială. Instruirea a fost elaborată și testată într-un proiect care implică 6 organizații.

Grupurile țintă ale formării au fost profesioniști care lucrează cu persoane cu dizabilități, asistent social (nivel mediu). Formarea cuprinde două unități:

Unități de competență generală

Unități specifice de competență

Educație specială pentru Profesori, Formatori și Experți

Instruirea a fost organizată pentru a dezvolta cunoștințele, sensibilitatea și abilitățile formatorilor de educație specială. Acesta include reglementările privind dizabilitatea și educația specială în Turcia, cunoștințele despre cum să dezvolte provocările psihologice ale persoanelor cu dizabilități și ale părinților lor, cum să le dezvolte empatia, tipurile de dizabilități și cele mai bune căi de atitudine și formare pentru fiecare tip de dizabilități, aspecte comportamentale și probleme etice. Profesorii de educație specială au fost educați în acest sens la universitățile lor, prin urmare, acest program de formare își propune să-și dezvolte cunoștințele și abilitățile și să sublinieze din nou importanța muncii lor. Acest program este conceput ca un fel de formare continuă. Conținutul instruirii a fost pregătit de către specialiști în educație specială, psihologi, academicieni și consilieri. Durata formării este de 80 de ore.

Instruirea conține următoarele module:

Modulul 1 Etica în învățământul special

Modulul 2 Legi turce privind educația specială și cele mai bune practici internaționale

Modulul 3 Atitudinea față de persoanele cu dizabilități

Modulul 4 Abordări privind examinarea diferențelor personale

Modulul 5 Metode și tehnici de educație naturală

Modulul 6 Analiza comportamentului aplicat

Modulul 7 Dezvoltarea programelor de formare individualizate

Modulul 8 Procesul de adaptare a programului

Modulul 9 Predarea conceptelor și abilităților în viața de zi cu zi pentru persoanele cu dizabilități

Modulul 10 Managementul clasei în învățământul special

Modulul 11 Educația și consilierea familială în familiile persoanelor cu dizabilități

Modulul 12 Învățarea limbilor și a abilităților de comunicare

Modulul 13 Evaluarea și evaluarea educațională și comportamentală

Curs de Educație Specială

Acest curs a fost conceput și implementat pentru a dezvolta abilitățile de formare ale grupului țintă și pentru a le permite să ajute profesorii de educație specială. Persoanele care obțin calificările necesare profesiei pot lucra în centre speciale de educație și reabilitare, în conformitate cu calificările pe care le

obțin. Cu ajutorul acestui program de certificare se urmărește ca cursanții să poată urmări dezvoltarea individuală, dezvoltarea fizică și cognitivă, dezvoltarea limbajului, dezvoltarea psiho-motrică, precum și pregătirea unui plan de educație specială, proiectarea activităților de timp liber, jocuri și activitățile muzicale, planificarea muzicii și aptitudinile sociale, costumele, jucăriile educaționale și jucăriile de umplere.

Instruirea este implementată online. Nu este nevoie de materiale de clasă, participanții pot accesa prelegerile prin Internet. Nu există o limită pentru suma participantului, deoarece formarea este furnizată prin intermediul platformei de învățare online. Oricine care a absolvit liceul este autorizat să participe la program. Cu toate acestea, principalele grupuri țintă sunt: fizioterapeuți, experți în reabilitare, specialiști în dezvoltarea copilului, consilieri de orientare, audiologi, psihologi, furnizori de servicii pepinieră. Durata formării este de 270 de ore.

Conținutul programului de formare:

- Definirea și variațiile dizabilității
- Copiii care au nevoie de educație specială
- Zona de învățământ special
- importanța lui Atatürk pentru copii și educație
- Clasificarea persoanelor cu dizabilități
- Copii cu retard mintal
- Cerințe pentru copiii care necesită o educație specială
- La copiii inteligenți
- Studii de muzică și dezvoltare artistică (educație)
- Formarea de toaletă la copiii inteligenți
- Educația de citire-scriere și matematică la copiii inteligenți

3. REZULTATELE LUCRĂRILOR REGIONALE

Sugestiilor și recomandărilor actorilor de pe piața forței de muncă prin discuții informale care au legătură cu:

1. exemple de bune practici în domeniul consilierii și formării în pregătirea persoanelor cu dizabilități pentru piața muncii,
2. exemple de bune practici în domeniul serviciilor de formare pentru consilierii care se ocupă de persoanele cu dizabilități
3. implicarea "Experților prin Experiență" în procesul de consiliere.

Fiecare țară a organizat ateliere regionale în cadrul următorului program

Țară	Data	Participanți
Slovenia	29/11/2017	Reprezentanți ai organizației coordonatoare a proiectului - Spoluprácou pre lepšiu budoucnost Reprezentanți ai Oficiului Muncii, Afacerilor Sociale și Familiei Komárno Angajatori - operatori de ateliere protejate Reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale pentru a sprijini persoanele cu dizabilități Întreprinzătorii privați Număr de participanți: 17
Ungaria	16/02/2018	Reprezentanții organizației partener a proiectului - profesor uman Közhasznú Nonprofit Kft. Reprezentanți ai Organizației Muncii din cadrul Oficiului Guvernului, Szombathely Angajatorii guvernului local Consultanți de reabilitare Profesioniști și oameni și cu dizabilități Antreprenori privați Numărul de participanți: 13
România	09/02/2018	Reprezentanți ai organizației coordonatoare de proiect - Fundația Creștină Diakonia Reprezentanți ai Biroului Muncii din județul Covasna Angajatori - operatori de ateliere protejate Mentor al angajaților cu dizabilități Antreprenorii privați care au angajați cu dizabilități Alți întreprinzători privați Numărul de participanți: 11
Turcia	04/04/2018	Profesori de educație specială, formatori, consilieri și mentori, persoane cu dizabilități și familiile acestora, consilieri, cadre universitare, psihologi, sociologi și reprezentanți ai asociațiilor, fundațiilor și ONG-urilor care lucrează la educația specială și persoanele cu dizabilități Număr de participanți: 38
		Numărul total de participanți: 79

Parteneriatul a elaborat câteva întrebări în cadrul cărora participanții la workshop își vor da opiniile și vor ajunge la o concluzie generală.

În plus față de experiența bună menționată în secțiunea anterioară a ghidului de proiect, au fost identificate și altele, dintre care menționăm următoarele:

Slovia

Cursuri specializate pentru clienți - Agenția de Ocupare a Muncii susținută, organizație non-profit în Bratislava. Oferă consiliere și cursuri de bază și de specialitate pentru clienți în următoarele domenii: World of Work, Curs PC, Cursuri de creație axate pe diferite tehnici de creare a "produselor reutilizabile", Trivium (practică de lectură, scriere, numărare) și orientarea spre oraș, Curs de așteptare, Etichetă, Curs de grădină. Cursurile sunt destinate în primul rând clienților Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Program de formare inovatoare pentru persoanele cu dizabilități - Instruirea motivatională pentru promovarea reîntegrării persoanelor cu dizabilități pe piața muncii a fost dezvoltată în cadrul proiectului internațional SUCCESS. Instruirea a fost elaborată de organizațiile partenere, bazate pe factori identificați ai reușitei reintegrări pe piața muncii, pe baza experiențelor internaționale și axate pe dezvoltarea competențelor și creșterea capacității de angajare a persoanelor cu dizabilități.

Ungaria

Sprrijinirea programelor care facilitează integrarea pe piața forței de muncă a persoanelor care trăiesc cu capacități reduse de lucru - Scopul general al programului este de a facilita angajarea persoanelor care trăiesc cu capacități reduse de muncă - consolidând astfel participarea lor socială - de către angajatori și sensibilizarea socială. Obiectivul direct este acela de a asigura funcționarea și dezvoltarea în continuare a programelor care au fost deja de succes de ani de zile - recunoașterea acordată angajatorilor care angajează persoane cu dizabilități, programe denumite "Shop with Heart" și "World is Better with Us".

Programele intitulate "**World is Better with Us**" se bazează pe o cooperare care reunește actorii din sectorul civil, statul, administrația locală și sectorul de afaceri. Din acest punct de vedere, în total, peste 130 de persoane care au o capacitate redusă de muncă au beneficiat de oportunități de lucru. În ultimii ani, a început să se manifeste interesul față de lucrătorii cu o capacitate redusă de muncă. Scopul anului 2016 a fost de ex. să implice cât mai mulți angajați care lucrează în administrația publică într-o cursă deținută de persoanele cu dizabilități, ceea ce oferă ajutor pentru crearea unui mediu inclusiv.

Programul de ocupare a forței de muncă pentru reabilitare- Guvernul a început un program de ocupare a forței de muncă în 2017. Programul facilitează faptul că persoanele care au capacități reduse de muncă și angajatorii se găsesc reciproc. Pentru a realiza acest lucru, a fost creat, printre altele, un centru de dezvoltare a reabilitării și o rețea de consiliere națională, cu consilieri regionali. Pentru a crea un astfel de loc de muncă nou, angajatul trebuie să fie pregătit profesional, abilitățile și abilitățile sale trebuie testate, dar pregătirea profesională a angajatorilor este o sarcină importantă. Ocuparea persoanelor care trăiesc cu capacități reduse de muncă a devenit "variată", iar angajatorii au deschis pe piață mai multe produse și servicii datorate programelor.

România

Integrarea cu un loc de muncă asistat - Ocuparea forței de muncă susținută este un serviciu internațional de integrare specializată la un loc de muncă implementat pentru a ajuta și media un loc de muncă pentru o categorie de persoane vulnerabile care efectuează o perioadă de tranziție, de la școală la locul de muncă sau de la o perioadă extinsă de inactivitate la reluarea angajării. Scopul este de a facilita dezvoltarea serviciilor de integrare în trei direcții: servicii oferite persoanelor vulnerabile, servicii de consultanță și instruire pentru companii, formarea specialiștilor și asistența specialiștilor în domeniul ocupării forței de muncă.

Învățământul profesional: un drum de succes spre independență - Scopul Programului de formare profesională este de a oferi tinerilor posibilitatea de a dobândi o viață independentă, deși aparțin unui grup vulnerabil. Această independență se referă la obținerea unui loc de muncă și a unui salariu în conformitate cu abilitățile și abilitățile muncii lor. Formarea profesională nu este o pregătire pentru o anumită profesie; este o activitate prin care sunt necesare cunoștințele necesare pentru angajarea într-un loc de muncă: reguli la locul de muncă, responsabilități, comportamentul adulților, comunicarea la locul de muncă, socializarea cu superiorii și orientarea într-un spațiu nou.

În Turcia, problemele legate de dizabilități sunt tratate de către profesorii de învățământ primar special. Deși există și mentori, consultanți și consilieri numărul lor este foarte puțin. Învățământul special are, în principal, cunoștințe teoretice în programele de învățământ, dar practică puțin. Există o lipsă de materiale de clasă în funcție de diferite niveluri și tipuri de dizabilități.

Toate aceste instruirii contribuie la motivația participanților și astfel încurajează reintegrarea lor pe piața muncii.

Servicii de consiliere pentru persoanele cu dizabilități

Serviciile de consiliere pentru persoanele cu dizabilități în **Slovacia** sunt furnizate în cadrul serviciilor de stat și non-statale.

Serviciile de ocupare a forței de muncă de stat - Oficiile muncii, afacerilor sociale și familiei

Biroul Muncii oferă servicii de informare și consiliere gratuite cetățenilor, solicitanților de locuri de muncă, candidaților, precum și angajatorilor.

Serviciile de informare și consiliere includ servicii în domeniul alegerii carierei, găsirea sau schimbarea unei adaptări la recrutarea de locuri de muncă a angajaților într-o nouă funcție.

Serviciile de Consiliere Profesională abordează problemele legate de implicarea activă a solicitanților de locuri de muncă, sincronizarea capacităților lor personale pentru a respecta cerințele pentru un anumit loc de muncă, facilitarea procesului de luare a deciziilor și a comportamentului adecvat al solicitanților de locuri de muncă, adaptare.

Centrul de Informare și Consultanță (ICC) al Biroului Muncii, Afacerilor Sociale și Familiei - Clienții care vizitează ICC pot găsi pe piața forței de muncă și pe piața forței de muncă active o gamă largă de informații (atât în format electronic, cât și în format tipărit) ajutați-i să se reintegreze pe piața forței de muncă, precum și lucrări profesionale, pliante, materiale promoționale, registrul liceelor și universităților, catalogul angajatorilor și investitorilor din regiune, inclusiv informații despre condițiile de muncă și tipurile de calificări, schemele sociale și posibilitățile de angajare.

Serviciile non-statale de ocupare a forței de muncă - Agenția de ocupare a forței de muncă susținută este o entitate juridică sau persoană fizică care oferă servicii persoanelor cu dizabilități, șomerilor pe termen lung și angajatorilor axați pe facilitarea ocupării forței de muncă sau pe menținerea locurilor de muncă. șomerii pe termen lung.

În **Ungaria**, clienții cu dizabilități sunt sprijiniți de instituții de stat, ONG-uri acreditate și organizații de protecție a intereselor.

Administratorii de recuperare a forței de muncă sunt disponibili la sediul central al organizațiilor de muncă. Ei își îndeplinesc atribuțiile care le-au fost încredințate autorității de reabilitare în primă instanță la departamentele de ocupare a forței de muncă ale birourilor județene ale birourilor guvernamentale județene. La nivel județean, aceștia au și contacte centrale, și dețin, de asemenea, zile de consultare la sediul central, raional.

Administratorii de reabilitare a forței de muncă oferă diferite tipuri de servicii pentru solicitanții de locuri de muncă cu dizabilități care trăiesc cu capacități reduse de lucru:

- ei explorează starea actuală a clientului, completează o fișă tehnică bazată pe nevoile de reabilitare medicală, socială și de ocupare a forței de muncă;
- având în vedere calificările și practicile profesionale, este indicată direcția specifică a reabilitării pentru clienții reabilitați
- ei pregătesc un plan de reabilitare pentru ei, care este modificat din când în când, după cum este necesar;
- dacă este necesar, experți externi sunt implicați în dezvoltare;
- oferă informații despre situația pieței muncii din zona respectivă;
- oferă informații despre reabilitarea ocupării forței de muncă; etc.

Pe lângă cel oferit de organizația muncii, este disponibilă și o oportunitate de consiliere de reabilitare operată de furnizorii de servicii acreditați. Există 36 de furnizori de servicii de reabilitare a locurilor de muncă disponibile la 269 de locații, furnizând servicii individuale și suplimentare în grup.

În **România** nu există servicii de consiliere profesională care să abordeze problemele legate de implicarea activă a solicitanților de locuri de muncă, sincronizarea capacităților lor personale pentru a respecta cerințele unui anumit loc de muncă, să faciliteze luarea deciziilor și comportamentul adecvat al solicitanților de locuri de muncă, precum și adaptarea lor socială și ocupațională.

Biroul Muncii nu dispune de servicii speciale de educație sau consiliere pentru persoanele dezavantajate special pentru persoanele cu dizabilități. Anumite inițiative izolate deținute, dar nu și rezultate pe termen lung, chiar și în specialități în formarea profesională în asistarea angajării, chiar și pentru persoanele cu dizabilități care caută un loc de muncă. Proiectele UE (POSDRU 2007-2013) au creat, în acest sens, unele organe, dar în cazul în care nu sunt durabile. Când marea a fost terminată, majoritatea dintre ei au fost închise și dispărute (ex. Brașov).

Serviciile non-statale de ocupare a forței de muncă - ONG-urile nu dispun de resurse pentru a dezvolta astfel de servicii speciale, dar încă muncesc din greu cu personalul mic, dar bine instruit și motivat în această mulțime de lupte greșite.

În **Turcia**, îngrijirea persoanelor cu dizabilități este asigurată de departamentele speciale ale Ministerului Educației (responsabilă de implementarea politicilor guvernamentale privind educația, reabilitarea și consilierea persoanelor cu dizabilități) și Ministerul Familiei și Politici Sociale, care se axează pe dizabilități și servicii în vârstă.

Unele alte instituții guvernamentale au, de asemenea, servicii de consiliere pentru persoanele cu dizabilități; dar sunt puțini. De exemplu, unele municipalități angajează consilieri pentru nevoile PWD, precum și sprijinirea acestora din punct de vedere social, economic și cultural. Unele spitale au secții de consiliere familială pentru persoanele cu dizabilități. Dar acestea nu fac parte din serviciile orientate sistematic de consiliere.

Sectorul privat dispune, de asemenea, de o mulțime de consiliere, consiliere sau mentoring pentru persoanele cu dizabilități. Cu toate acestea, sectorul privat pentru serviciile PWD nu este atât de dezvoltat în Turcia. Majoritatea persoanelor cu dizabilități și familiilor lor nu își pot permite să participe la sesiuni private. Deci, există puține oportunități private pentru consilierea, îndrumarea și consilierea persoanelor cu dizabilități; și nu există date pentru aceste firme, companii etc. Astfel, aceste servicii sunt furnizate în majoritate de către guvern în Turcia. Toate instituțiile guvernamentale au anumite oportunități și servicii pentru persoanele cu dizabilități în ceea ce privește domeniul lor de activitate; iar reglementările obligă sectorul privat să ofere avantaje persoanelor cu dizabilități datorită evoluțiilor recente din Turcia. În special, companiile care lucrează în domeniul serviciilor sociale au fost obligate să angajeze psihologi, experți în consiliere, mentori sau consilieri. Acestea oferă consiliere / consiliere / îndrumare pentru persoanele cu dizabilități cu care lucrează sau cu clienți cu dizabilități.

Implicarea "experților prin experiență" în procesul de consiliere

Este important ca experții să fie implicați prin experiență în procesul de consiliere, să își valorifice potențialul, deoarece au experiențe care pot fi eficiente și motivative pentru alte persoane cu dizabilități aflate într-o situație similară. Prin pregătirea adecvată, adaptată acestor cetățeni calificați, putem să pregătim mentori adecvați - Experți de experiență pentru persoanele cu dizabilități.

Cele mai importante cunoștințe ale experților prin experiență	Cunoștințe cognitive - cunoașterea pieței muncii, cunoștințe de bază ale legilor relevante, cunoașterea persoanelor care oferă servicii de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități (PWD).
Cele mai importante caracteristici ale experților după experiență	Aflați cum să definiți limitele competenței, abordarea individuală a fiecărei persoane cu dizabilități, capacitatea de a crește empatia cetățenilor sănătoși, creșterea încrederii în sine și motivarea persoanelor cu dizabilități, abordarea individuală a fiecărui pacient cu transmitere sexuală, relația pozitivă cu grupul țintă, cunoașterea situației grupul țintă, relația pozitivă cu viața, sprijinul pentru implicarea în societate, dezvoltarea de sine.
Cele mai importante abilități și competențe	Abilități de comunicare complexe - ascultare activă, ascultare selectivă, comunicare cu limba clientului, credibilitate, fiabilitate, empatie, toleranță, răbdare, managementul conflictelor, munca în echipă, abilități manageriale, abilitatea de a transmite informații despre piața muncii, (scrierea, citirea, înțelegerea textului citit, numărarea), creativitatea, comportamentul asertiv, regimul de viață.
Forme recomandate de formare	Învățare experimentală, formare în grup, e-learning, învățare mixtă

Rezumând toate informațiile discutate în cadrul atelierelor, putem concluziona că există multe probleme problematice privind educația specială, instruire, servicii de consiliere profesională în fiecare țară. Cei buni știu că există câteva inițiative bune, însă sustenabilitatea sa este incertă din cauza sprijinului financiar, a lipsei de profesioniști, a continuității etc.

Având în vedere recomandările sugerate de țările partenere, aceasta a servit drept bază pentru materialul de formare, un program inovator de instruire pentru Experți prin Experiență.

4. PROGRAM INOVATIV DE FORMARE A EXPERȚILOR PENTRU EXPERIENȚI ÎN FORMĂ DE ÎNVĂȚĂMÂNT MIXTE

Scopul instruirii Expert by Experience este de a instrui ajutoare bazate pe relații de viață, care folosesc ceea ce au experimentat în viața lor, experiențele lor de viață proprii pentru alți oameni. În cadrul formării, aceștia dobândesc forme de comportament, abilități și metode pe care le pot aplica profesional pentru a beneficia de piața forței de muncă și integrarea socială a persoanelor cu dizabilități. Programul de formare inovatoare pentru Experți prin Experiență include un material teoretic de învățare, sarcini practice și un material de e-learning pregătit pe baza unei părți teoretice.

Partea teoretică și practică a materialului de instruire, care poate fi descărcat de pe site-ul proiectului în limbile engleză, slovacă, maghiară, română și turcă, discută materialele de învățare ale formării Expert by Experience în 14 capitole. Se recomandă studierea detaliată a materialelor de învățare teoretice, fiecare având o șansă pentru acest lucru într-o perioadă de timp adecvată pentru calificarea sa de școli, cunoștințe și abilități profesionale.

Primul, al treilea, al șaselea, al șaptelea, al optulea, al nouălea, al zecelea și al doisprezecelea capitol nu sunt doar importante pentru ajutoarele începătorilor, ci și avantajoase pentru persoanele care au diferite educații anterioare (profesori și formatori cu experiență, muncitori, psihiatri și psihologi), numai din motive de orientare și claritate. *Al doilea, al patrulea și al cincilea capitol* sunt în special pentru asistenți începători, deoarece această cunoaștere nu este necunoscută pentru cei care au educație și experiențe anterioare psihologice, sociale și pedagogice. În cazul *capitolului al unsprezecelea*, dobândirea și transferul de cunoștințe are loc într-o abordare complet diferită și până la un nivel diferit, în cazul candidaților începători și candidaților care au un fel de calificare anterioară. Punctul interesant al cunoașterii *capitolului al treisprezecelea* este că, în funcție de calificarea anterioară, informațiile diferite vor fi considerate ca fiind noi pentru ele. Deși este conștient de ceea ce este scris în *capitolul al paisprezecelea* nu este neapărat o chestiune de calificare anterioară, ci mai degrabă de a trăi.

Structura materialului teoretic de fond este după cum urmează: pornește de la elementele de bază și evoluează treptat, explorând, de asemenea, relațiile cu vortexul teoretic al punerii în aplicare a obiectivului care urmează să fie implementat. De aceea, unele subiecte, metode continuă să se întoarcă în repetate rânduri în mai multe detalii și din alt aspect.

1. Cine este expertul prin experiență?

În primul rând, materialul teoretic de bază al instruirii clarifică cine poate fi Expert prin experiență, ce înseamnă să fii Expert prin experiență, ce fel de îndatoriri are și care sunt limitele competenței unui Expert prin experiență. Acestea sunt prezentate prin situații ușor de înțeles și printr-un studiu de caz real.

2. Personalitatea expertului prin experiență

Pe lângă cunoașterea conceptelor de bază legate de personalitate, vor fi evidențiate și acele competențe sociale și metodologice care sunt necesare pentru această activitate profesională. Mai mult, este indispensabil să se exploreze relația dintre competențe și auto-management.

3. Importanța abilităților de comunicare în practica expertului prin experiență

În această profesie, cel mai important lucru este să aveți o comunicare corectă cu clientul. Prin urmare, în afară de avantajele și dezavantajele fiecărui tip de comunicare, în acest capitol i-au fost date și o serie de tulburări și motive, iar mesajul I, comunicarea asertivă, comunicarea nonverbală și regulile de comunicare cu clienții cu dizabilități diferite au avut a fost evidențiată și în acest capitol.

4. Managementul conflictelor

De asemenea, expertul de experiență poate intra în mod inevitabil într-o situație de conflict cu clientul. Este important ca expertul să recunoască situația în care este conștient de stadiul conflictului, ce fel de conflict este și de a aplica ce strategie de gestionare a conflictelor este cea mai eficientă soluție.

5. Importanța managementului timpului în practica expertului prin experiență

Capitolul începe cu implementarea corectă a analizei de timp și a prioritizării. Apoi se introduce principiul (Pareto) și metoda (Eisenhower) de programare corectă. În final, provoacă stresul, se menționează impactul său asupra strategiilor de performanță și management - în ceea ce privește activitatea, explicația și sugestia.

6. Lucrarea individuală a experților prin experiență cu persoanele cu dizabilități

Analiza nevoilor și planul de dezvoltare a carierei clienților sunt prezentate pas cu pas. În afară de aceasta, sunt menționate, de asemenea, motivația clientului, strategiile legate de acesta, oportunitățile și modul de auto-dezvoltare.

7. Consiliere în grup

În afară de avantajele și dezavantajele sale, gruparea, regulile de grup, dinamica grupului, regula coordonatorului experților prin experiență și gestionarea problemelor participanților cu personalități diferite sunt de asemenea prezentate în detaliu.

8. Rețelele partenerilor din Expert prin experiență - Echipa Multidisciplinară

Capitolul se referă la elementele de bază ale grupării, avantajele și dezavantajele sale, barierele și elementele acesteia, continuă cu eficacitatea și competențele cheie aferente și, în final, se termină cu rolul Expert prin experiență.

9. Informarea pe piața muncii

Există informații unice care pot fi folosite în practică despre fiecare organizație parteneră. Cele trei priorități sunt serviciile de consiliere, formarea și structura ocupării forței de muncă. Puteți găsi informații detaliate despre oportunități și proceduri de lângă contacte.

10. Înlăturarea barierelor în calea accesului egal la muncă pentru persoanele cu dizabilități

Punctul de plecare este evaluarea postului și, în cadrul acestuia, părțile sale, continuă cu subiecte legate de accesibilitate, nu numai în ceea ce privește mobilitatea, dar obținem informații complete. Pregătirea împrejurimilor pentru angajarea persoanei cu dizabilități și influența mediului înconjurător asupra

performanței umane joacă un rol-cheie. Implicarea mediului psihosocial și a împrejurimilor antreprenoriale sunt descrise în detalii deosebite din punctul de vedere al responsabilității sociale corporatiste (CSR). Apoi, după recrutare și screening, ajungem la analiza postului și caietul de sarcini care sunt importante din punctul de vedere al experților în funcție de experiență. La sfârșit, astase încheie cu principiile de adaptare care sunt, de asemenea, importante pentru angajatori.

11. Evaluarea psihologică și psiho-pedagogică

Capitolul se concentrează asupra grupurilor de informații necesare pentru compilarea profilului individual și a angajatului, precum și asupra definitivității personalității. Poate fi stabilită o imagine completă

despre calificarea profesională și despre abilități, abilități și atitudini. Apoi continuă cu privire la componentele profilului psihologic și psiho-pedagogic al solicitantului. După aceasta, putem citi despre componentele profilului psihologic și psiho-pedagogic al reclamantului, precum și despre metodele, modul de formare și despre profesioniștii care participă la compilarea acestuia. Apoi, ca instrument de integrare, putem, de asemenea, obține informații despre un loc de muncă susținut și metodologia acestuia.

12. Dezvoltarea personală și dezvoltarea competențelor pentru piața forței de muncă

În ceea ce privește cunoașterea de sine a oamenilor, pe lângă fereastra Johari, este reprezentată de analiza SWOT (puncte forte - puncte slabe - oportunități - amenințări). Pentru a dezvolta încrederea în sine și acceptarea de sine și pentru a se pregăti pentru o situație necunoscută sau pentru a stabili un obiectiv corect, va fi expus planul SMART (specific - măsurabil - realizabil - realist - legat de timp). După aceasta, putem citi explicit despre valoarea încrederii în sine a persoanelor cu dizabilități și despre sfaturile practice legate de dezvoltarea sa. Apoi, abilitățile lor de comunicare sunt evidențiate separat în ceea ce privește aspectul organizațional / ocuparea forței de muncă, iar accentul se pune pe impactul multiplicator al unei comunicări adecvate (abilități al). În final, este definită și sub forma unor sfaturi practice practice pe care expertul ar trebui să le ia în considerare pentru a putea comunica bine.

13. Instrumentele și tehnicile strategiei de căutare a unui loc de muncă

Subiectul este detaliat de-a lungul etapelor de căutare a locului de muncă. În primul rând, accentul se pune pe suveranitatea definirii postului țintă, inclusiv lista acelor lucruri în care expertul prin experiență îl poate sprijini pe client în acest pas. Apoi, atenția se concentrează asupra elementelor potențiale componente ale rețelei extinse de contact a clientului și pot fi găsite într-un mod rezumat informații suplimentare. Cifra intitulată "Obiceiurile de căutare a unui loc de muncă și procedurile de aplicare pe piața forței de muncă" este prezentată ca element important al capitolului, al cărui punct nu ar trebui să fie cunoscut doar în mod necesar de experți doar prin experiență, ci trebuie comunicat și client, sau ar trebui să fie îndrumat în direcția corectă. După aceasta, ni se oferă instrucțiuni și exemple specifice pentru pregătirea planului SMART menționat anterior. Apoi, contactând angajatorul la telefon sau pe internet și căutarea unui loc de muncă este luată în prim-plan cu un accent similar, adică ce ar trebui să facă expertul prin experiență să atragă atenția clientului. Mai mult, putem obține informații despre avantajele, dezavantajele diferitelor tipuri de CV-uri, despre circumstanțele utilizării lor și despre ultimele tendințe din acest domeniu. Atât în cazul CV-ului, cât și al scrisorii de intenție și motivație, expertul trebuie să apeleze atenția persoanei cu dizabilități la o serie de lucruri foarte importante. Aspectele generale, așteptate și sensibile ale interviului telefonic apar și pe lângă apariția politicoasă și cuvintele verbale și nonverbale corecte.

14. Menținerea (menținerea) locului de muncă

Capitolul începe cu sarcinile proprii ale clientului și cu oportunitățile pe care le oferă experiența experților în rolul de asistență și de mediere. Apoi puteți găsi reguli nescrise despre competențele personale și sociale conexe, sfaturi nespuse. Apoi, unele sfaturi bune legate de munca în grup. În cele din urmă, se evidențiază factorii personali care vizează menținerea locului de muncă.

Material de instruire practică

Structura materialului didactic practic a servit în următoarele scopuri:

- Fiecare zi ar trebui să fie și o rundă întregă.
- Abilitățile cheie ar trebui abordate de mai multe ori.
- Fiecare sarcină ar trebui să implice mai multe subiecte în același timp.
- Dinamica formării ar trebui să crească continuu.

La sfârșit, au fost elaborate și acele sarcini, a căror aplicare poate fi posibilă numai în cazul membrilor grupului care se cunosc până la un anumit nivel.

Durata recomandată a materialului didactic practic este de 3 zile. În cadrul acesteia, aceasta cuprinde 37 de practici și foi de exerciții care le aparțin, care pot fi extinse, dacă este cazul, de 6 sarcini opționale marcate cu numere romane. La fiecare dintre sarcinile practice, sa făcut referire la relația cu capitolele părții teoretice date.

1. Cine este expertul prin experiență?

Noțiuni de cunoaștere reciprocă și formarea grupului continuă cu brainstorming-ul participanților despre cine, în opinia lor, poate deveni un expert prin experiență. În cadrul formării, este necesar să se definească limitele competențelor și sarcinile.

2. Personalitatea expertului prin experiență

Este, de asemenea, brainstorming-ul despre numele programului care are loc în prima zi de formare care este potrivit pentru acest scop, deoarece acesta este momentul când limitele de competență sunt definite. Și apropiindu-se de sfârșitul antrenamentului, sarcina intitulată "Ce mă face un bun Expert prin experiență" face experții să experimenteze experiența conștientă de faptul că au abilități, trăsături de personalitate pe care le pot folosi bine în munca lor.

3. Importanța abilităților de comunicare în practica expertului prin experiență

Această sarcină este deja practică în prima zi de instruire la sarcina intitulată "Întrebare și feedback" care vizează extinderea cunoștințelor și dezvoltarea abilităților. De asemenea, se menționează interviul practic prin exercițiile "Noi nu comunicăm", "Ascultarea activă", "Statuia unei persoane de succes", "Câte procentaje de comunicare", "Comunicarea unică, pierderile de comunicare", "Reprezentarea emoțiilor", "Ce poate fi în client?", "Abilitățile abilităților", "Avocatul diavolului", "Interviul de angajare", "Motivația, punctele de închidere ale relației cu clienții" de fiecare zi a antrenamentului.

4. Managementul conflictelor

Gestionarea corectă a conflictelor poate fi de asemenea învățată în timpul interviului practic, se poate obține o practică în aplicarea tehnicilor de interogare și de feedback. De asemenea, această sarcină îi ajută pe experți, prin experiență, să facă un set continuu de setări de întrebări proprii, pe care să le poată folosi ulterior pentru munca lor. Sarcina intitulată "Ascultarea activă" ajută la modul în care cineva poate să dea un feedback persoanei cu dizabilități, ceea ce facilitează comunicarea deschisă și cunoașterea reciprocă. Exercițiul intitulat "Ce poate fi în client" are rolul de a compensa distorsiunile, gândurile ireale ale experților, prin experiența cu privire la client. Există un exercițiu de acest tip în fiecare zi de instruire.

5. Importanța managementului timpului în practica expertului prin experiență

Singura sarcină remarcabilă în acest sens este realizarea unui plan SMART împreună cu clientul. Sarcina poate fi cel mai eficient instrument de motivare a clienților pentru acțiuni în timpul lucrului individual și de grup ulterior. Acolo vor trebui să acționeze în conformitate cu planul SMART și să-și înregistreze sarcinile și experiențele.

6. Lucrările individuale ale experților prin experiență cu persoanele cu dizabilități

Cunoașterea reciprocă la începutul antrenamentului, și anume intervierea, iar introducerea partenerului ajută la ușurarea fricii față de necunoscut, străinul și de concentrarea atenției. În lucrarea intitulată "fereastra Johari", expertul prin experiență își lărgeste cunoștințele despre client prin câștigarea experienței directe și el poate estima cât de realist este imaginea de sine a clientului. Exercițiul intitulat exercițiu pe alții ajută la modul în care este posibil să se ofere un feedback persoanelor cu dizabilități care ajută la autoevaluarea lor, dar își lărgeste imaginea despre sine, permițându-i astfel să se evalueze într-un mod mai realist. În timpul sarcinii legate de regulile de bază ale interviului, limitele de competență apar și sunt reglate din nou. În timp ce practică intervierea și evaluarea nevoilor, prioritizarea, colectarea adecvată a informațiilor și abilitățile de analiză se dezvoltă în timpul îndeplinirii sarcinii. Această sarcină îi ajută să-și pregătească propria fișă de date și să o interpreteze într-un mod corect.

7. Consiliere în grup

Noțiuni de bază pentru a cunoaște unul cu altul la formare este urmată de a face un grup, cel mai important moment al căruia este de a stabili regulile de grup care sunt acceptate de toți. Evenimentul de deschidere și de încheiere al fiecărei zile de antrenament este legat de acest subiect, care servește faptului că participanții participă la cursuri de instruire, lăsând în urmă dificultățile, problemele și că vorbesc despre perioada petrecută până în prezent. De asemenea, sarcina intitulată "jigsaw" are un caracter de team building.

8. Rețele de parteneri de Experți prin Experiență - Echipa multidisciplinară

Scopul sarcinii intitulată "Actorii pieței forței de muncă (rețea)" este, de asemenea, pentru a obține candidații să își găsească locul și rolul de expert în experiența din sistem.

9. Informarea pe piața muncii

În cazul persoanelor cu dizabilități, sarcina intitulată "Avocatul Diavolului" este indispensabil de importantă și pentru a fi conștienți de valoarea lor. Dovezile și argumentele menționate sunt înregistrate

/ cuantificate pe tablă care confirmă nivelul realității în cadrul participanților. Exercițiul menționat anterior, intitulat "Actorii pieței forței de muncă" (rețea), îi ajută pe Experți prin Experiență să direcționeze persoanele cu dizabilități la locul potrivit cu problemele lor.

10. Înlăturarea barierelor în calea accesului egal la muncă pentru persoanele cu dizabilități

Această sarcină include, de fapt, sarcini personalizate care funcționează eficient dacă participanții la formare se cunosc deja de la început. În cadrul exercițiului intitulat "Proiectați un magazin!", trebuie luate în considerare punctele de vedere ale accesibilității fizice. Exercițiul ajută experții de experiență în ceea ce privește modul de adaptare a locurilor de muncă la locul de muncă.

11. Evaluarea psihologică și psiho-pedagogică

Sarcina intitulată "fereastra Johari" înseamnă un mare ajutor în pregătirea profilului. Și făcând sarcina intitulată "Eu sunt ..." putem să cunoaștem și personalitatea celeilalte persoane. Prin urmare, avem o șansă să ne aprofundăm cunoștințele despre personalitate.

12. Dezvoltarea personală și dezvoltarea competențelor pentru piața forței de muncă

Importanța subdomeniului este demonstrată de faptul că în fiecare zi a antrenamentului există cel puțin o sarcină, în care cunoașterea de sine, încrederea în sine și dezvoltarea abilităților comunicative sunt luate ca fiind centrul atenției, chiar și cunoașterea cu reciproc deja la începutul instruirii oferă mai multe ocazii pentru dezvoltarea abilităților de comunicare și pentru evaluarea situației de auto-cunoaștere. Exercițiul intitulat "Noi nu comunicăm" facilitează detectarea, interpretarea "instrumentelor de comunicare nonverbală". Sarcina intitulată "Ascultarea activă" investighează modul în care este posibil să se ofere un feedback persoanei cu dizabilități care facilitează comunicarea deschisă și cunoașterea reciprocă. În cazul exercițiului intitulat "Statuia unei persoane de succes", scopul este introducerea succesului ca subiect și observarea rolului canalelor de comunicare.

13. Instrumentele și tehnicile strategiei de căutare a unui loc de muncă

Sarcina intitulată "Reprezentarea emoțiilor" dezvoltă bara de instrumente nonverbală și oferă, de asemenea, ajutor pentru interpretarea sa. Sarcina intitulată "Avocatul diavolului" este utilă nu numai din punctul de vedere al valorilor, ci și din cauza dezvoltării validării propriului interes. Sarcina intitulată "Dificultatea căutării de locuri de muncă" îi ajută pe participanții grupului să folosească metoda de reframe, astfel încât să se uite la o problemă și dintr-un alt punct de vedere și că aceștia caută soluții alternative. În timp ce versiunea sa revizuită ajută la schimbarea modului de gândire a experților, prin experiență și clienți, în legătură cu factorii complicați. Sarcina intitulată "Piramidele de căutare a locurilor de muncă" afectează îndeplinirea nevoilor de performanță, autoevaluarea și subliniază, de asemenea, faptul că succesul este, de asemenea, responsabilitatea proprie a solicitantului de locuri de muncă. Practica "căutării pasive de locuri de muncă - căutarea de locuri de muncă speculativă" are același scop.

14. Menținerea slujbei

Nu s-au făcut sarcini separate pentru acest capitol, deoarece obiectivul direct sau indirect al fiecărui exercițiu este de a obține și de a-și păstra slujba.

5. E-LEARNING ȘI PLATFORMA ELECTRONICĂ

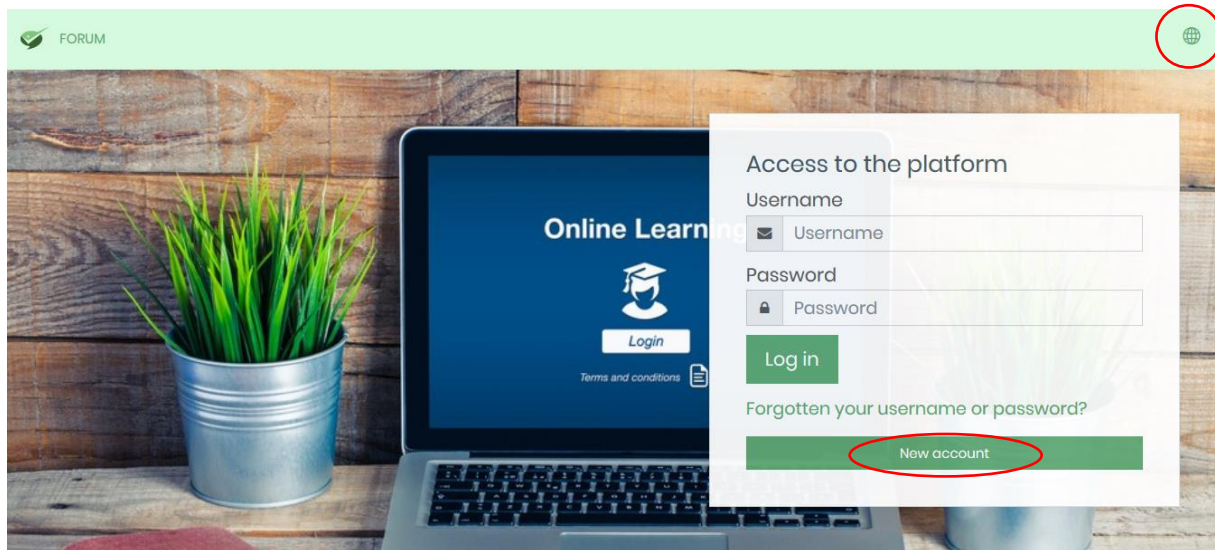
Obiectivul acestei secțiuni este de a introduce operarea și utilizarea platformei electronice. Platforma EXPERIENCE permite persoanelor în cauză - persoanelor cu dizabilități să obțină cunoștințele teoretice necesare pentru desfășurarea activității unui Expert prin Experiență.

Platforma de E-learning

Înregistrare utilizator

Pentru a obține accesul la materiale educaționale care sunt disponibile gratuit pe o platformă de e-learning de cinci limbi, trebuie să creați un cont la adresa <https://moodle.experience-erasmusplus.eu/>. Vă puteți înregistra ca utilizator. Procedura de înregistrare:

1. Selectați limba învățării făcând clic pe pictograma GLOBUS din partea dreaptă sus a ecranului
2. Puteți crea un cont făcând clic pe Cont nou
3. Completați formularul de înregistrare a unei noi înregistrări în contul nou
4. Veți primi un mesaj în căsuța poștală la rândul său
5. Citiți-o și faceți clic pe link-ul din mesaj
6. Prin urmare, contul dvs. va fi confirmat și veți fi conectat (ă)
7. După aceste etape, veți avea acces la întregul curs. Pentru autentificarea dvs. va fi suficientă doar un nume de utilizator și o parolă (în forma menționată în formularul de înregistrare).



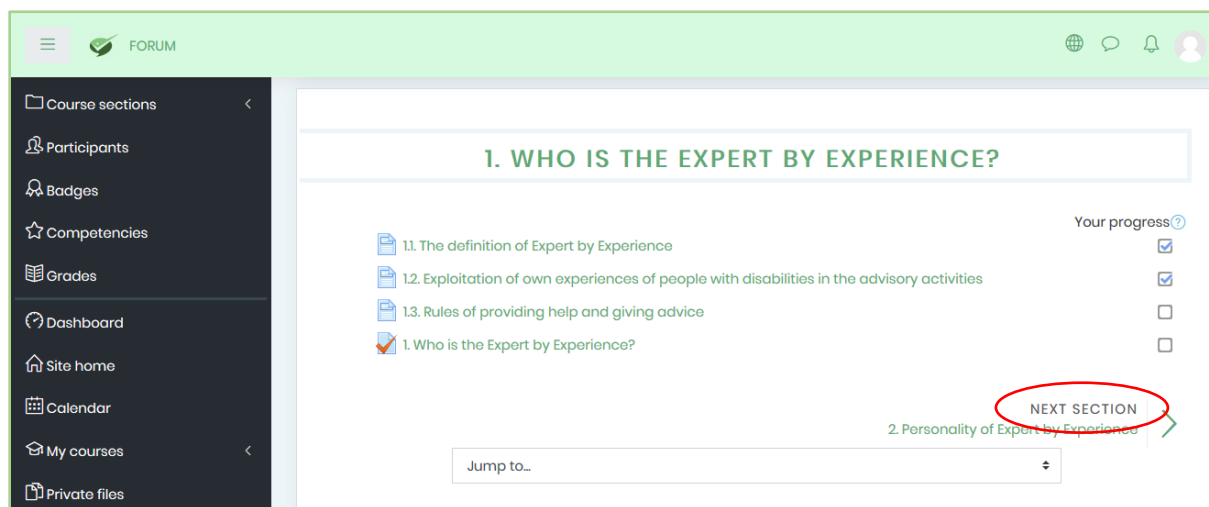
Profil (schimbare parolă, setări)

Dacă aveți probleme la înregistrare, verificați dacă ați introdus numele de utilizator corect sau parola corectă. Dacă ați uitat datele de conectare, pe pagina de pornire faceți clic pe "Ați uitat numele de utilizator și parola?", Care se află sub loginul butonului. Pentru a vă recupera parola, introduceți numele de conectare sau adresa de e-mail. Dacă sistemul vă găsește în baza de date, veți primi un mesaj în

casetă dvs. de e-mail, care va include instrucțiunile pentru înregistrarea repetată. După înregistrare, puteți schimba parola în *Setări*.

Materiale educaționale pe platforma de E-learning

Puteți accesa materialele educaționale făcând clic pe pictograma corespunzătoare (Cursurile mele) din meniul de navigare din partea stângă a ecranului. Învățământul este împărțit în 14 subiecte, conform materialului teoretic. Este de fapt o parte teoretică în forma scurtă, care este disponibilă gratuit pe o platformă de e-learning de cinci limbi: <https://moodle.experience-erasmusplus.eu/>. Dacă faceți clic pe *Cursurile mele* și, în consecință, pe subiectul principal se vor afișa subtipuri individuale care vor fi deschise făcând clic pe ele. Fiecare subiect include și un test. Testele sunt integrate la sfârșitul curriculumului teoretic și conțin pentru fiecare subiect 5-6 întrebări cu opțiunea unui răspuns corect. Platforma vă permite să evaluați testul și, în cazul răspunsurilor incorecte, puteți reveni la întrebările de test până când cunoștințele dvs. teoretice se află la nivelul cerut. Dacă scoateți din evidență activitatea pe lângă titlul pe care o puteți folosi pentru observarea progresului în timpul absolvirii învățământului. Făcând clic pe *Secțiunea următoare*, puteți continua cu următorul subiect.



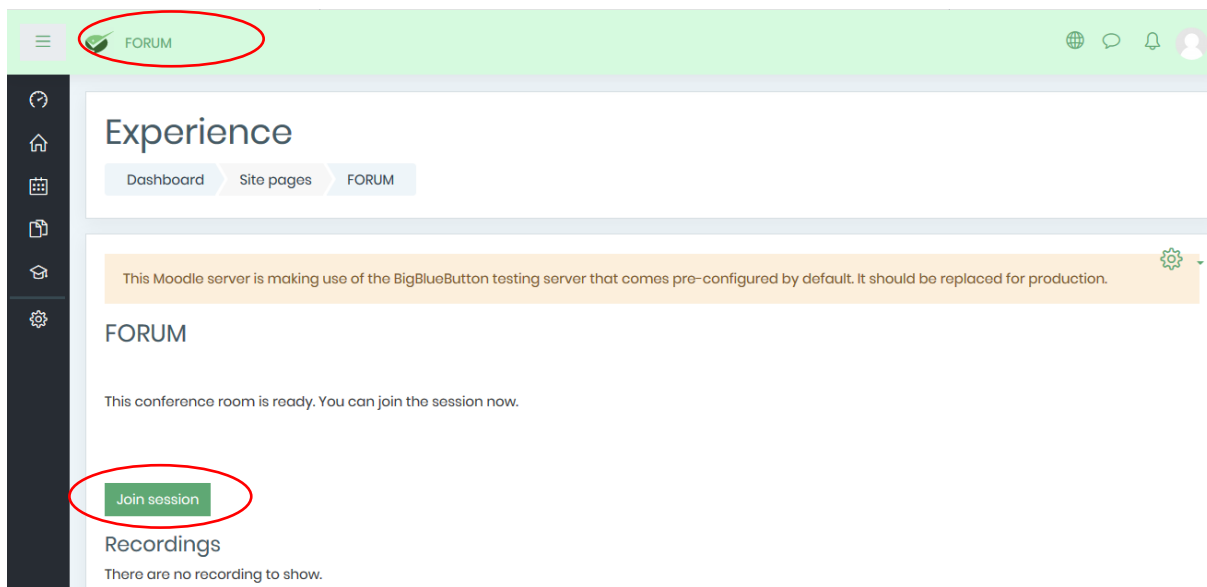
În timpul pregătirii teoretice puteți fi în contact cu formatorul. Poate fi utilizată și o sală de conferințe on-line, unde puteți consulta un instructor sau unul dintre studenți, puteți solicita clarificări, discutați sau obțineți feedback.

Platforma electronică pentru schimbul de experiență între participanții la educație, formatori și profesioniști

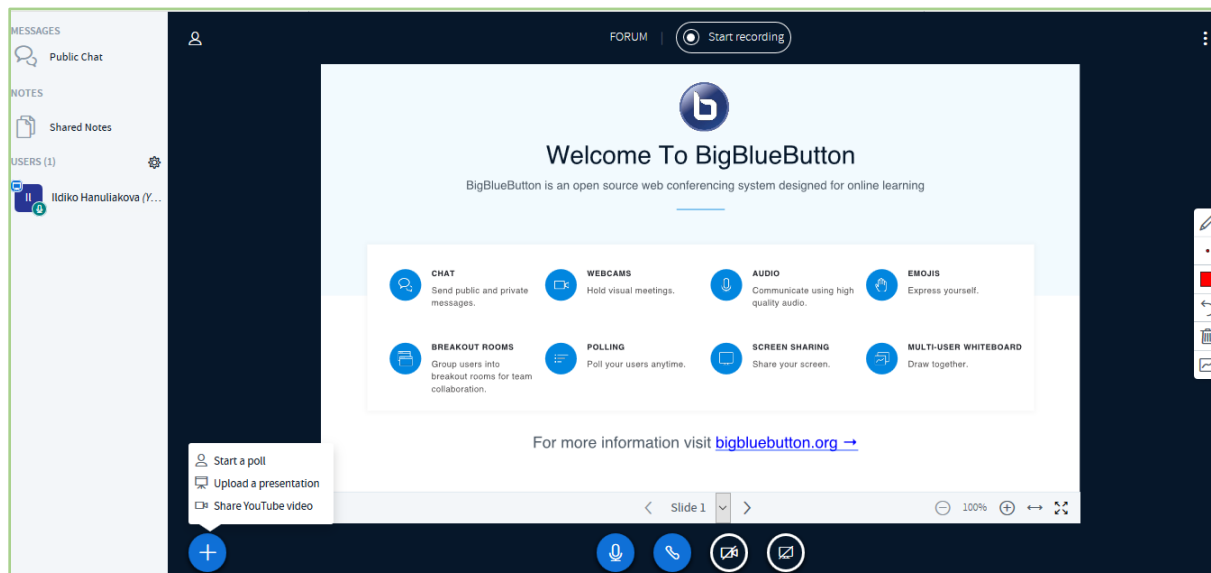
Unul dintre rezultatele planificate ale proiectului a fost, de asemenea, o platformă pentru schimbul de experiență între experți. O cameră webinar pe o platformă de e-learning va permite utilizatorilor înregistrați să împărtășească cu ușurință informații și să discute on-line, să facă schimb de experiențe între experți, precum și să discute cu participanții la educație împreună cu formatorul și fără un antrenor.

Sistemul de conferințe Internet BigBlueButton a fost creat în sistemul de educație on-line EXPERIENCE pentru acest scop. Prin intermediul sistemului de conferințe, formatorii pot realiza cursuri on-line, ore de consultanță virtuală și pot lucra cu un grup de studenți îndepărtați. BigBlueButton vă permite să distribuiți în timp real fotografii, clipuri video, înregistrări audio, trimiteți emoticoane, chat, ecrane și conținut de înregistrări pentru redarea ulterioară.

Puteți accesa platforma electronică făcând clic pe FORUM din partea stângă sus a ecranului și, în consecință, pe "Intră în sesiune".



Sala de conferințe EXPERIENCE arată astfel:



Prezentarea Funcțiilor

Utilizatorii platformelor pot încărca fișiere în format de documente MS Office sau PDF. Utilizați butonul + și **Încărcați prezentarea** pentru încărcarea prezentărilor în partea stângă jos a ecranului.



Funcția Chat

Utilizatorii se pot implica într-o discuție de grup care poate fi văzută pentru toată lumea în sala de conferințe sau pentru a alege un anumit utilizator și a avea o conversație privată cu el / ea.

Funcție cameră Web

O cameră web poate fi utilizată simultan de mai mulți utilizatori. Dacă doriți să partajați o cameră web, selectați butonul pentru simbolul web-cameră care este pe panou cu meniuri. În primul rând obțineți o previzualizare video. Puteți seta calitatea de partajare. Dacă doriți să începeți cu partajarea, faceți clic pe butonul situat în partea din dreapta jos a ferestrei cu previzualizare.

6. TESTAREA PILOTULUI A PROGRAMULUI DE FORMARE ȘI EVALUARE

Implementarea Trainingurilor de Testare a Experienței

Implementarea testelor de programe educaționale a fost efectuată în 4 țări partenere: Slovacia, Ungaria, România și Turcia în ianuarie și februarie 2019. 49 de cursanți și 8 formatori au participat la faza de testare. Numerele participanților din țările partenere au fost cele de mai jos:

	Slovacia	Ungaria	România	Turcia	Total
Cursanți	11	10	18	10	49
Formatori	2	3	1	2	8
Total	13	13	19	12	57

Testarea participanților la curs a fost de 29 de femei și 20 de bărbați cu vârste cuprinse între 18 și 58 de ani. Aproape toți participanții la curs au fost absolvenți ai învățământului secundar profesional sau ai absolvenților de liceu la cel mai înalt nivel. Au fost și câțiva absolvenți de liceu și de universitate.

Toți participanții au fost informați cu privire la procesul de instruire înainte ca sesiunile de formare să aibă loc prin întâlniri interne ale organizațiilor partenere. Au fost realizate chestionare de evaluare pentru participanții la formare, precum și pentru participanții la cursanți, înainte și după desfășurarea cursurilor de testare, pentru a evalua eficacitatea materialelor educaționale Experience. Chestionarele de evaluare au implicat așteptările participanților cu privire la instruire, nivelul lor de încredere pentru a fi angajați în calitate de consilieri sau lectori pentru persoanele cu dizabilități și perspectivele acestora privind abilitățile și cunoștințele pe care le au, înainte de instruire. Au participat opinii participante despre conținutul pedagogic și platforma de E-learning.

A. Evaluarea Aptitudinilor

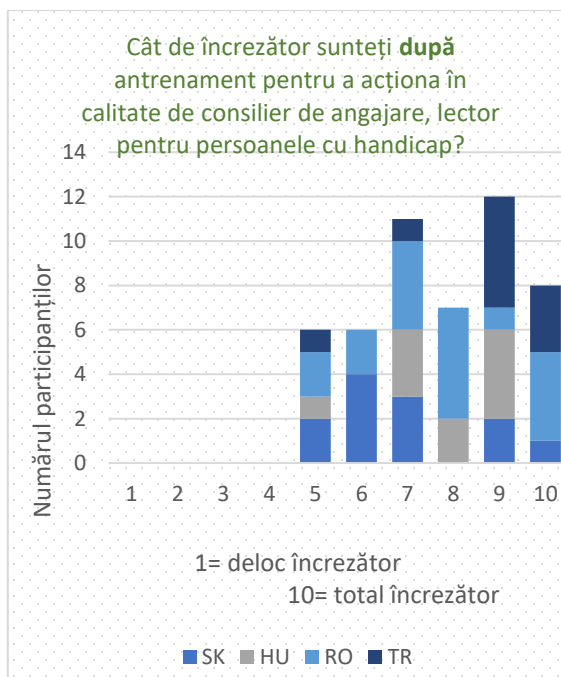
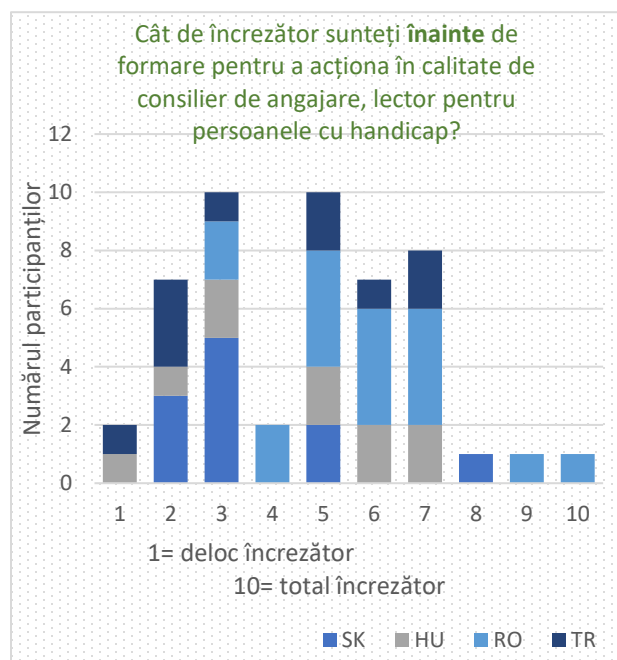
Înainte de începerea fazei de testare, partenerii au realizat chestionare axate pe identificarea stimei de sine în domeniul furnizării de activități de consiliere pentru persoanele cu dizabilități, identificarea nivelului de cunoștințe și abilități în domeniul cooperării cu oamenii cu dizabilități. După finalizarea instruirii, am măsurat nivelul crescut de cunoștințe și abilități în anumite domenii prin același chestionar (de exemplu: comunicare, cooperare în echipă, managementul timpului, consiliere individuală, consiliere în grup, informații despre piața muncii, instrumente și tehnici de căutare a locului de muncă).

Opiniile participanților asupra lor înșiși

Cât de încrezător sunteți înainte și după formare pentru a acționa ca un consilier de angajare, lector pentru persoanele cu dizabilități?

Când comparăm rezultatele chestionarului înainte și după antrenamentele de testare, vedem că instruirile au fost bine direcționate și eficiente. Atunci când graficul feedback-urilor participanților apropiate de distribuția normală și media ponderată este de aproximativ 4,67 înainte de antrenamente, este stânga înclinată, iar media ponderată este de aproximativ 7,74 după antrenamente. Înseamnă experiență Materialele educaționale au avut succes în sporirea încrederii în sine a participanților pentru a fi angajați în calitate de consilieri sau lectori ai persoanelor cu dizabilități. Deoarece proiectul Experience are drept scop creșterea stării de sine a formatorilor cu dizabilități în lucrul cu alte persoane

cu dizabilități; putem spune că materialele au îndeplinit acest obiectiv. Consultați graficele de mai jos pentru această analiză.



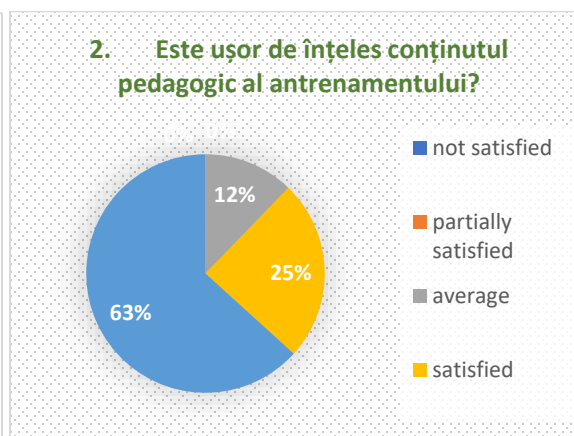
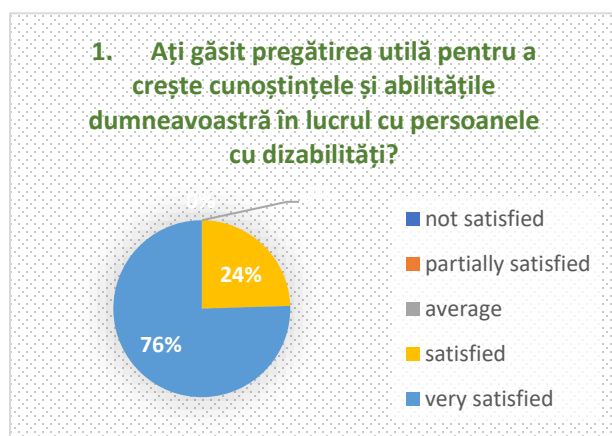
B. Evaluarea instruirii

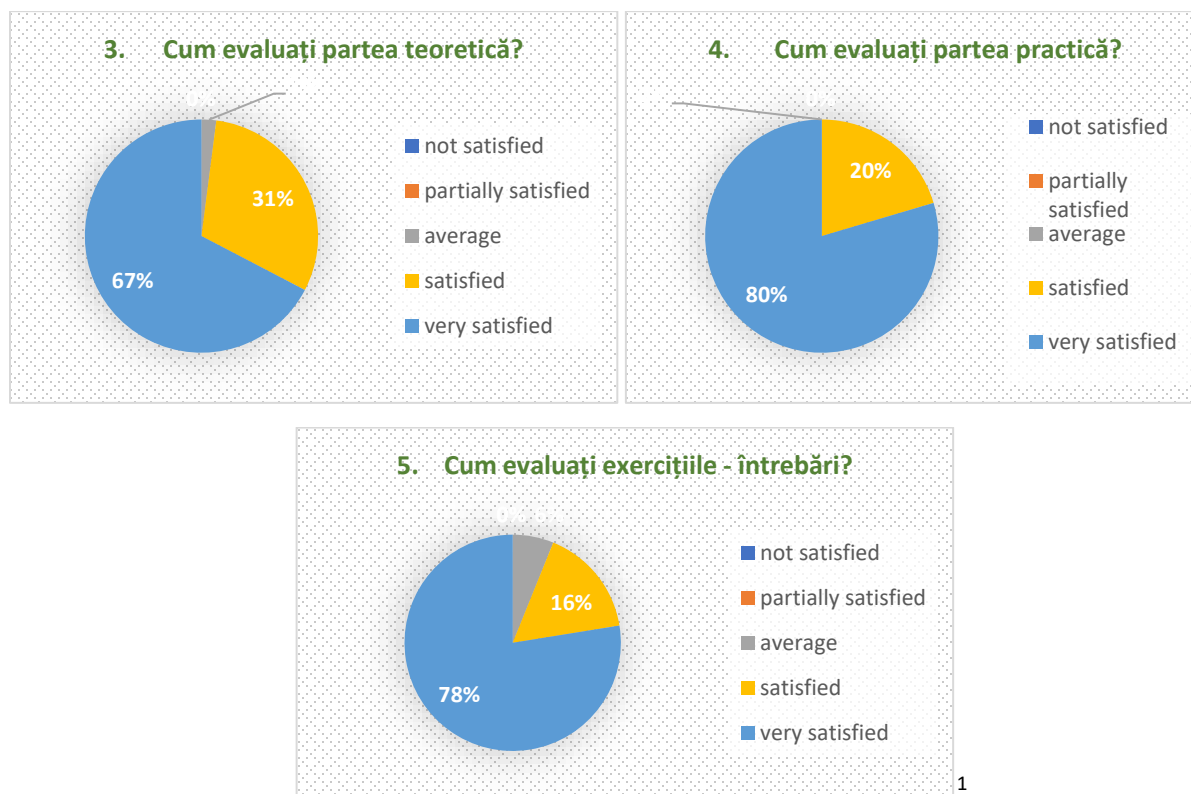
La sfârșitul fazei de testare, atât formatorii, cât și participanții la curs au evaluat conținutul materialelor de instruire, platforma de e-learning, platforma electronică și, în același timp, și-au exprimat oportunitatea de a utiliza abilitățile obținute la locul de muncă.

În cadrul testelor pilot, toate exercițiile au fost efectuate în conformitate cu partea practică. Participanților le-a fost oferită o bază teoretică pentru subiectele individuale. Cunoștințele obținute se pot completa prin auto-studiu din materialele găsite pe platforma de e-learning. Participanții, ca temă, au elaborat testele în cadrul e-learning-ului.

Chestionarul de evaluare a formării pentru cursanți după formarea pilotului

Întrebări referitoare la conținutul pedagogic





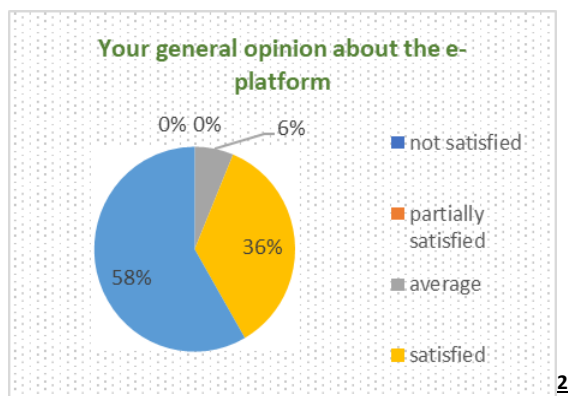
În ceea ce privește conținutul pedagogic;

- 76% dintre participanții la studiu au fost foarte mulțumiți și 24% dintre aceștia au fost satisfăcuți de utilitatea formării pentru a-și spori abilitățile și cunoștințele pentru a lucra la PWD.
- Aproximativ 88% (63% + 25%) dintre participanți au descoperit că conținutul pedagogic este ușor de înțeles.
- 98% dintre aceștia au fost foarte mulțumiți sau mulțumiți de partea teoretică a materialelor educaționale.
- 100% dintre ei au fost foarte mulțumiți sau mulțumiți de partea practică a trainingurilor.
- 94% dintre aceștia au găsit că exercițiile și întrebările sunt foarte satisfăcute sau satisfăcute; în timp ce numai 6% le-au găsit media.
- Nimeni nu a raportat nemulțumire sau satisfacție parțială pentru aceste întrebări.

Deci, putem spune că conținutul pedagogic al materialelor educaționale Experiența și instruirea au fost de înaltă calitate.

1Not satisfied – nesatisfăcător
 Partially satisfied – parțial satisfăcător
 Average – mediu
 Satisfied – satisfăcător
 Very satisfied – foarte satisfăcător

Întrebări referitoare la platforma de E-learning



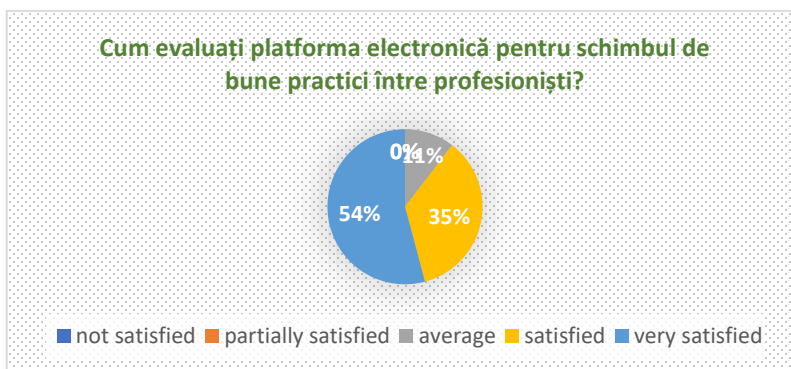
În ceea ce privește platforma de e-learning;

- Aproximativ 96% dintre participanții la studiu au considerat că ușurința utilizării platformei de e-learning este foarte satisfăcătoare sau satisfăcătoare.
- 100% dintre aceștia au considerat utilitatea meniului de navigație foarte satisfăcătoare sau satisfăcătoare.
- Aproximativ 96% dintre aceștia au evaluat designul grafic al platformei de e-learning foarte satisfăcător sau satisfăcător.
- Aproximativ 94% dintre aceștia au evaluat platforma de e-learning foarte satisfăcătoare sau satisfăcătoare.
- Nimeni nu a găsit nesatisfăcător ușurința utilizării, utilitatea navigației, designul grafic și platforma de e-learning globală.

Astfel, putem spune că platforma e-learning este ușor de utilizat, atrăgătoare în grafic și benefică.

Întrebări privind platforma electronică pentru schimbul de bune practici între profesioniști

După cum vedem în grafic, 54% dintre participanții la curs au găsit platforma electronică pentru schimbul de bune practici între profesioniști foarte satisfăcătoare, iar 35% dintre aceștia au considerat-o satisfăcătoare. 11% au găsit această medie caracteristică. Deci, putem spune că platforma a ajuns și la această țintă.



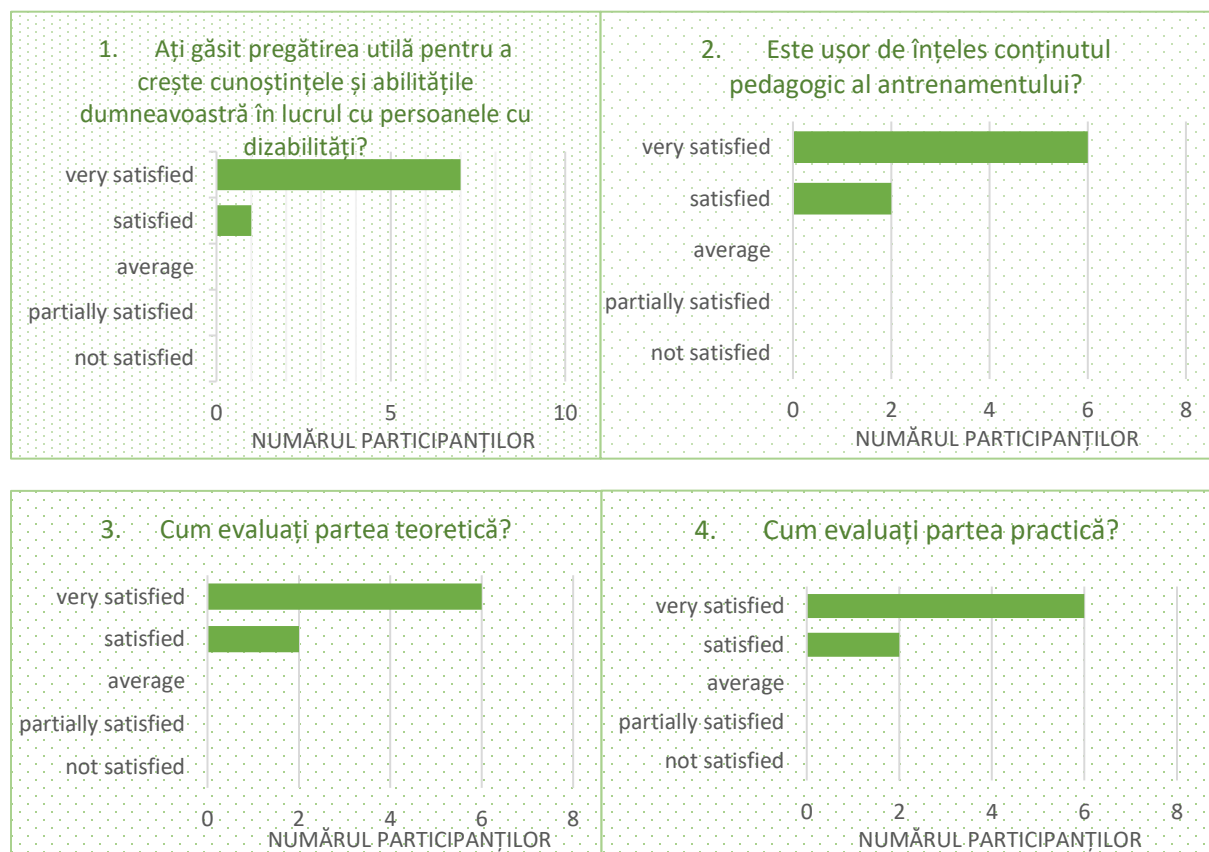
²Not satisfied – nesatisfăcător
Partially satisfied – parțial satisfăcător
Average – mediu
Satisfied – satisfăcător
Very satisfied – foarte satisfăcător

Puțini dintre ei s-au plâns de momentul și lipsa de ilustrații creative și de exerciții practice. În total 94% dintre participanții la cursanți consideră că formarea a avut succes în predarea competențelor de lucru la locul de muncă.

Astfel, mulți participanți au declarat că sunt dispuși să continue la niveluri mai bune de educație după aceste cursuri. Acest lucru este bun pentru a demonstra aprecierea participanților pentru cursuri de experiență și materiale educaționale. Participanții la cursanți doresc în mod clar să lucreze pentru persoanele cu dizabilități și consideră că mai multă educație și formare cresc șansele lor de a fi angajați. Autoritățile relevante sau implementatorii de proiecte ar trebui să ia în considerare lipsa de educație și instruire pentru acești oameni.

Chestionarul de evaluare a formării pentru formatori după formarea pilotului

Întrebări referitoare la conținutul pedagogic



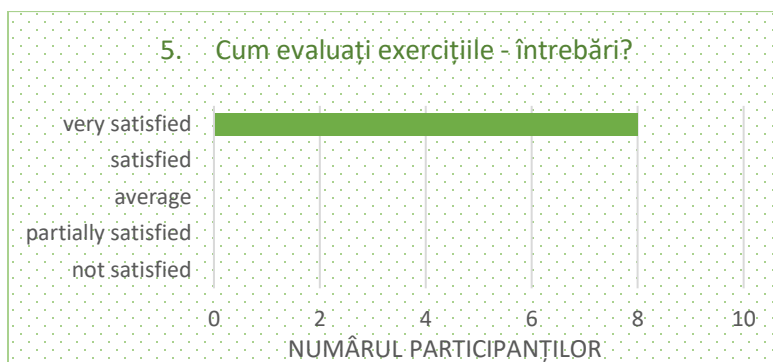
³Not satisfied – nesatisfăcător

Partially satisfied – parțial satisfăcător

Average – mediu

Satisfied – satisfăcător

Very satisfied – foarte satisfăcător

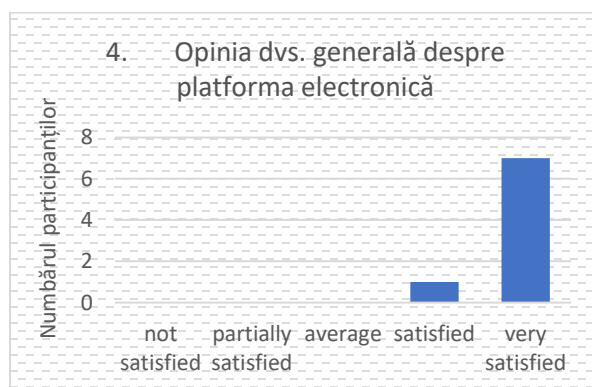


În ceea ce privește conținutul pedagogic;

- 7 dintre participanții la formare au fost foarte mulțumiți și 1 dintre aceștia au fost satisfăcuți de utilitatea instruirii în creșterea abilităților și cunoștințelor pentru a lucra la PWD.
- Toți participanții (6 + 2) au găsit conținutul pedagogic ușor de înțeles.
- 100% dintre aceștia au fost foarte mulțumiți sau mulțumiți de partea teoretică a materialelor educaționale.
- Toți au fost foarte mulțumiți sau mulțumiți de partea practică a cursurilor.
- 100% dintre aceștia au găsit că exercițiile și întrebările sunt foarte satisfăcute sau satisfăcute.
- Nimeni nu a raportat nemulțumirea, satisfacția medie sau satisfacția parțială pentru aceste întrebări.

Deci, putem spune că, pe lângă perspectivele cursanților, conținutul pedagogic al materialelor educaționale Experiența și instruirea au fost de înaltă calitate din perspectiva participanților la formare.

Întrebări referitoare la platforma de E-learning



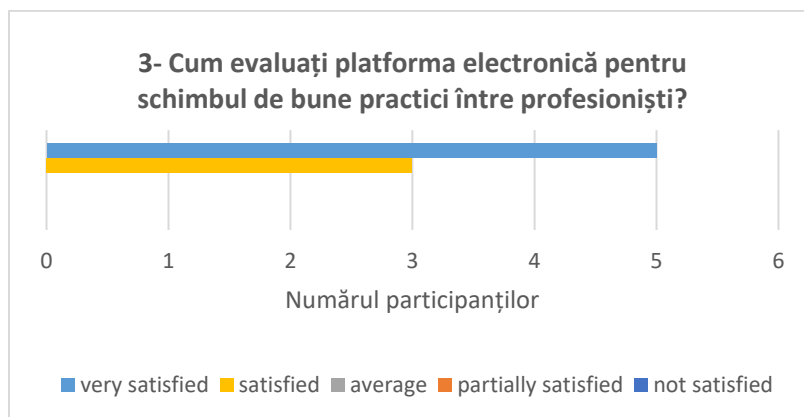
În ceea ce privește platforma de E-learning;

- Toți participanții la formare au considerat că ușurința utilizării platformei de e-learning este foarte satisfăcătoare.
- 100% dintre aceștia au considerat utilitatea meniului de navigație foarte satisfăcătoare.
- Toți au evaluat designul grafic al platformei de e-learning foarte satisfăcător (7) sau satisfăcător (1).
- 100% dintre aceștia au evaluat platforma de e-learning foarte satisfăcătoare sau satisfăcătoare.

- Nimeni nu a găsit satisfacții, parțial satisfăcătoare sau mediu, ușurința de utilizare, utilitatea navigației, designul grafic și platforma globală de e-learning.

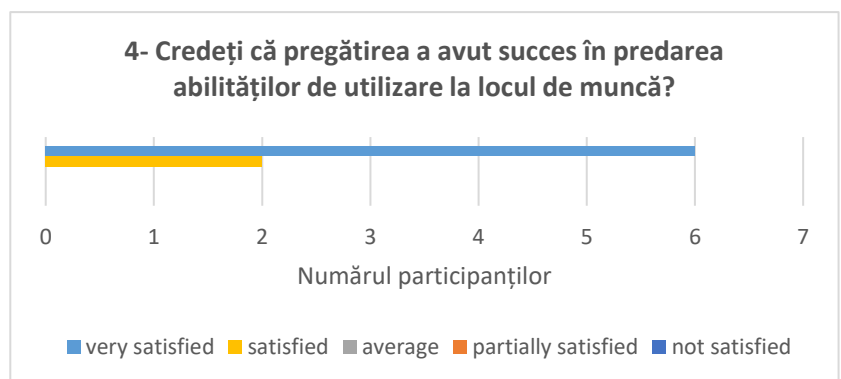
Astfel, putem spune că platforma e-learning este ușor de utilizat, atrăgătoare în grafic și benefică.

Întrebare privind platforma electronică pentru schimbul de bune practici între profesioniști



După cum vedem în grafic, 5 dintre participanții la formare au considerat platforma electronică pentru schimbul de bune practici între profesioniști foarte satisfăcătoare și 3 dintre aceștia au considerat-o satisfăcătoare. Nimeni nu a găsit această caracteristică medie sau nesatisfăcătoare. Deci, putem spune că platforma a ajuns și la această țintă.

Credeți că pregătirea a avut succes în predarea abilităților de utilizare la locul de muncă?



În total 100% dintre participanții la formare consideră că instruirea a avut succes în predarea competențelor de lucru la locul de muncă. Prin urmare, în conformitate cu opiniile cursanților, formatorii au sugerat de asemenea să dezvolte și să continue cursuri de formare sau traininguri similare pentru sustenabilitatea proiectului, să aprofundeze unele dintre subiecte: dezvoltarea personală, stima de sine, managementul conflictelor și asigurarea continuității îndrumării participanți în timpul muncii.

⁴Not satisfied – nesatisfăcător
 Partially satisfied – parțial satisfăcător
 Average – mediu
 Satisfied – satisfăcător
 Very satisfied – foarte satisfăcător

7. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Concluzii

În ansamblu, evaluările din toate țările partenere au indicat faptul că atât elevii, cât și formatorii au apreciat materialele educaționale și instruirile de testare a experienței proiectului. Nu au fost formulate opinii negative de către participanții la formare. Cursurile de instruire și platforma de e-learning au fost întâmplare în special de către participanți. Mulți participanți la instruire au subliniat faptul că instruirile privind experiența sau instruirile similare ar trebui implementate mai mult pentru a oferi servicii mai bune pentru persoanele cu dizabilități.

Participanții au considerat că este foarte necesar în cadrul activităților de consiliere să se angajeze cu persoanele cu dizabilități, pentru a le oferi o mână de ajutor în rezolvarea problemelor lor. Ei au salutat posibilitatea de a studia materialele teoretice prin platforma de e-learning, precum și posibilitatea de a obține feedback cu privire la nivelul lor de cunoștințe prin intermediul testelor găsite pe platforma de E-learning.

Feedback-urile participanților din diferite țări partenere nu au urmat modele diferite; erau atât de asemănătoare. Acest lucru a demonstrat că materialele educaționale Experience au fost create cu o excelență coordonare și cooperare a 4 organizații partenere diferite din diferite țări și pot fi aplicate în toate țările europene. Proiectul Experiența materialelor educaționale ar trebui promovată de autoritățile speciale de educație.

Recomandări

În procesul de furnizare a serviciilor de consiliere în plus față de instituțiile guvernamentale, un rol important îl joacă și organizațiile nonprofit, agențiile de ocupare a forței de muncă susținute, în cadrul cărora Experții prin experiență pot ajuta alți cetățeni cu dizabilități.

În același timp, rezultatele proiectului au evidențiat nevoia de educare a mentorilor, consilierilor, consilierilor de carieră și a altor profesioniști implicați în furnizarea de servicii de consiliere pentru cetățenii cu dizabilități, pentru a îmbunătăți calitatea serviciilor și eficientizarea asistenței oferite.

Este binevenită implicarea experților prin experiență în procesul de consiliere, care, prin propriile experiențe îmbunătățite prin învățare, pot contribui la îmbunătățirea integrării cetățenilor cu dizabilități pe piața muncii.

În procesul de formare a personalității experților prin experiență, se recomandă introducerea de mentorat continuu la locul de muncă, cu scopul de a motiva, de a orienta și de a îmbunătăți astfel calitatea activităților lor.

În procesul educațional, este adecvată utilizarea metodei educației combinate, folosirea posibilităților de educație prin intermediul tehnologiilor informației și comunicațiilor în conformitate cu cerințele perioadei actuale (e-learning, webinarii, platforma electronică pentru schimbul de experiențe între experți).

În procesul de învățare pe tot parcursul vieții, se recomandă participarea la alte activități educaționale care se axează pe dezvoltarea personală, consolidarea încrederii în sine, interviuri de consiliere în orientare și rezolvarea conflictelor, practicând în același timp abilitățile practice în situații model.

Este nevoie să se consolideze cooperarea activă a tuturor actorilor de pe piața forței de muncă, și anume cooperarea între angajatori, instituții neguvernamentale, agenții sprijinite de ocuparea forței de muncă și instituții de învățământ, organizații de stat și publice pentru a promova reintegrarea grupului țintă în munca provizorie piață și / sau pe o piață a muncii deschisă.

