

LinkINjob  
job hunting with help  
of librarians

e-Ghid

2016

Coordonator proiect: Biblioteca Municipală, Ljubljana, Slovenia

Parteneri:

Biblioteca Municipală Linz, Linz, Austria  
Biblioteca Regională "Petko Rachev Slaveikov", Veliko Tarnovo, Bulgaria  
Biblioteca Publică Vantaa, Vantaa, Finland  
Biblioteca Municipală Monaghan, Monaghan, Ireland  
Biblioteca Municipală Kaunas, Kaunas, Lithuania  
Biblioteca Județeană „George Baritiu”, Brașov, România

Site-ul proiectului:

<http://www.linkinjob.eu/index.php>

Social media:

[https://www.facebook.com/linkinjob?ref=aymt\\_homepage\\_panel](https://www.facebook.com/linkinjob?ref=aymt_homepage_panel)

<https://twitter.com/linkinjob>

Editori:

Melinda Dinu & Melania Butnariu, Biblioteca Județeană „George Baritiu”, Brașov, România

DTP:

Claudia Popescu, Biblioteca Județeană „George Baritiu”, Brașov, România

.

Cu excepția cazurilor în care se menționează altfel, conținutul acestei publicații este licențiat sub licență internațională 4.0 Creative Commons Attribution.

Responsabilitatea pentru conținutul acestei publicații aparține exclusiv autorilor.

Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene.

Această publicație reflectă numai punctul de vedere al autorilor, iar Comisia nu poate fi considerată responsabilă pentru modul în care sunt utilizate informațiile conținute de aceasta.

Numărul proiectului: KA2-AE-17/14

Acord de finanțare numărul.: 14-204-000608



# link<sub>IN</sub> *job* *Hunting* with Help of Librarians

**E-Ghid**





# CUPRINS

<b>1. INTRODUCERE</b>	<b>1</b>
<b>2. METODOLOGIE</b>	<b>5</b>
2.1. Descrierea grupului țintă	
2.1.1. <i>Definirea grupului țintă</i>	
2.1.2. <i>Situația din domeniul somajului, piața muncii, politici specifice și oportunități educaționale pentru somerii din comunitățile locale</i>	
2.1.3. <i>Nevoi educaționale (conținut, metode, motivare pentru formare, aspecte organizaționale) ale grupurilor țintă selectate</i>	
2.2. Competențe cheie pentru bibliotecari	<b>33</b>
2.2.1. <i>Introducere</i>	
2.2.2. <i>Competențe cheie</i>	
2.2.3. <i>Conținutul modulelor</i>	
2.2.4. <i>Planul de formare</i>	
<b>3. ACTIVITĂȚI DE ÎNVĂȚARE</b>	<b>51</b>
3.1. Rezumatul activităților de învățare	
3.2. Exemple de bune practici ale activităților de învățare	<b>59</b>
<b>4. IMPACTUL ÎN COMUNITĂȚILE LOCALE</b>	<b>89</b>
<b>5. BIBLIOGRAFIE</b>	<b>95</b>



# **CAPITOLUL 1**

## **INTRODUCERE**

---

# CAPITOLUL 1 INTRODUCERE

---

LinkINJob: căutarea de locuri de muncă cu ajutorul bibliotecarilor este un proiect care susține strategia Europa 2020, consolidând cunoașterea și inovația ca pe o forță pentru viitoarea creștere economică. Unul dintre obiectivele strategiei este acela de a crește rata de ocupare a forței de muncă a populației cu vârste cuprinse între 20-64 ani, care este în prezent de 69%, până la cel puțin 75%, cu scopul de a crește participarea femeilor și a lucrătorilor în vârstă pe piața forței de muncă și pentru a facilita integrarea mai eficientă a migranților. Acest proiect urmărește în mod direct unul dintre principalele obiective ale strategiei „Educație și formare 2020”: cadrul strategic de cooperare europeană în domeniul educației și formării profesionale (ET 2020).

Obiectivul principal al proiectului este acela de a îmbunătăți capacitatea de inserție profesională, adaptabilitatea forței de muncă și de a crea noi oportunități de angajare, în conformitate cu nevoile pieței forței de muncă. Cunoștințele dobândite vor îmbunătăți perspectivele de angajare, în mod durabil, pentru persoanele defavorizate, vor sprijini șomerii, încurajând un comportament activ pe piața muncii.

Lipsa locului de muncă este una dintre cauzele majore a sărăciei și, în același timp, a excluderii sociale a persoanelor fără loc de muncă, inactive din punct de vedere economic.

Persoanele aflate în situație de risc pe piața muncii sunt tinerii, șomerii de lungă durată, persoanele asistate social, cele cu un nivel de educație scăzut, fără calificare sau fără competențe profesionale și persoanele cu dizabilități.

Prin cooperarea cu succes a țărilor europene în realizarea obiectivelor strategice ale proiectului „Educație și formare 2020”, se va atinge o mai mare dezvoltare personală, socială și profesională a tuturor cetățenilor. Prosperitatea economică durabilă și capacitatea de inserție profesională promovând în același timp coeziunea socială, valorile democratice, cetățenia activă și dialogul intercultural.

Conform unui studiu al angajatorilor s-a constatat că gradul de ocupare și cerințele pentru ocuparea unui loc de muncă sunt asociate cu deținerea de competențe de utilizarea a calculatorului, de cunoștințe în domeniul tehnologiei informației, crearea de documente, prezentarea de materiale, dezvoltarea și prelucrarea informațiilor într-un tabel și lucrul cu aplicații pe Internet.



Dezvoltarea rapidă a domeniului IT și pătrunderea sa, în ultimele decenii, în viața socio-economică, solicită nu doar existența unor cunoștințe și competențe de bază, ci și îmbunătățirea continuă a acestora pentru a accede pe piața forței de muncă.

Datele actualizate periodic de către Eurostat arată că rata șomajului în zona Euro a scăzut ușor, de exemplu: în februarie 2016 a fost de 10,3% față de luna februarie a anului trecut, când ponderea șomerilor în zona Euro a fost de 11,2%.

Reducerea șomajului se înregistrează în rândul majorității grupurilor vulnerabile pe piața muncii, inclusiv în rândul tinerilor sub 29 de ani și persoanelor de peste 50 de ani.

O mare parte a șomerilor înregistrați nu are nicio calificare, iar o altă parte (cei cu studii medii sau superioare) nu are nicio experiență profesională. Acestea sunt principalele motive pentru care șansele acestor tineri să înceapă să lucreze sunt mai mici.

Cea mai mare pondere în grupul persoanelor în vârstă de 50 de ani sau peste, fără un loc de muncă, o reprezintă persoanele fără calificare de specialitate.

În ciuda reducerii șomajului în rândul tinerilor și a persoanelor de peste 50 de ani, ei continuă să fie mai puțin competitivi pe piața forței de muncă și, prin urmare, prezintă risc mai mare de șomaj, ceea ce îi plasează în rândul grupurilor dezavantajate.

Acest lucru necesită eforturi continue la nivelul politicilor de ocupare a forței de muncă, de a îmbunătățirii accesul la piața muncii a acestor persoane, prin formare, pentru îmbunătățirea nivelului de cunoștințe, de abilități și competențe adaptate la nevoile angajatorilor.

DI. Obreshko Nechev –  
director al Direcției Muncii,  
Veliko Tarnovo, Bulgaria



## **CAPITOLUL 2 METODOLOGIE**

---

### **2.1. DESCRIEREA GRUPULUI TINTA**

### **2.2. COMPETENTE CHEIE PENTRU BIBLIOTECARI**

# CAPITOLUL 2 METODOLOGIE

## 2.1. DESCRIEREA GRUPULUI TINTA

[Eurostat](#) estimează că 23.815 milioane de bărbați și femei din EU-28, dintre care 18.059 milioane care se aflau în zona Euro ([EA-19](#)), erau șomeri în luna ianuarie a anului 2015. Comparativ cu luna decembrie 2014, numărul de șomeri a scăzut cu 156.000 în EU-28 și cu 140.000 în zona Euro. Față de ianuarie 2014, șomajul a scăzut cu 1.820.000 în EU-28, și cu 896.000 în zona Euro.

Unul dintre obiectivele Strategiei Europa 2020 este creșterea ratei de angajare a populației cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani, de la 69%, procentul actual, la 75%, inclusiv prin implicarea masivă a femeilor, a muncitorilor mai în vârstă, precum și printr-o mai bună integrare pe piața forței de muncă a imigranților.

Deoarece șomerii sunt un grup eterogen de utilizatori ai bibliotecii, bibliotecile partenere au decis să se adreseze următoarelor șapte categorii de grupuri-țintă și indivizi:

- Șomeri de lungă durată
- Muncitori în vârstă
- Persoane cu nivel scăzut de educație
- Femei
- Imigranți
- Persoane cu nevoi speciale
- Persoane care caută un loc de muncă pentru prima dată

Pe baza studiului, fiecare dintre parteneri a definit maximum trei grupuri de șomeri, pentru care va pregăti și derula activități de învățare:

Parteneri	care sunt șomere de o lungă perioadă	Muncitori în vârstă	Persoane cu nivel scăzut de educație	Femei	Imigranți	Persoane cu nevoi speciale	Persoane aflate în căutarea primului loc de muncă
Italia			2		1		
Bulgaria	1	3					2
Finlanda	2				1		
Irlanda	1	2		3			
Letonia			1				2
România				1			2 (orfani)
Slovenia		1		2		3	

## 2.1.1. Definirea grupurilor țintă

În primul rând apar menționate definițiile grupurilor-țintă de șomeri, iar în al doilea rând apar listate motivele concrete pentru care bibliotecile partenere au ales grupurile-țintă de șomeri.

### Șomeri de lungă durată

Conform Organizației Internaționale a Muncii, persoanele care sunt șomere de o perioadă mai lungă de timp sunt caracterizate ca reprezentând: „numărul de persoane cu perioade de șomaj continuu, ce ajung până la un an sau chiar mai mult”. Conform Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, media persoanelor angajate pe termen lung este de 2,7% din forța de muncă totală.

Șomajul pe termen lung este o componentă a șomajului structural, ce duce la un șomaj extins, care se regăsește în fiecare grup social, industrie, ocupație, precum și la toate nivelurile de educație. Șomajul actual de lungă durată reprezintă rezultatul unei crize mondiale de 6 ani, care este cauza unei scăderi agregate a cererii pentru forța de muncă. Alt factor al șomajului de lungă durată actual este stigma care circulă printre angajatori, și anume că persoanele care au fost șomere pentru o perioadă lungă de timp nu reprezintă o forță de muncă bună și calificată. Șomerii de lungă durată au nevoie de locuri unde își pot dezvolta abilitățile, în mod gratuit. Aceștia au nevoie de activități specifice și de integrare socială, altfel există pericolul de a fi excluși.

#### *Bulgaria*

Conform datelor Agenției Forței de Muncă, în Bulgaria numărul șomerilor de lungă durată a crescut (351.000 în prezent). Totuși, în ultimele luni, indicele arată o scădere. De asemenea, datele indică faptul că una dintre cele mai importante probleme ale șomerilor bulgari este creșterea numărului de persoane care nu fac nimic și care nu se află în căutarea unui loc de muncă, situație prezentă în special în comunitatea de rromi – o treime din populația rromă care are vârsta legală pentru a putea munci, se află în această categorie.

#### *Irlanda*

În prezent, 46% din numărul șomerilor din Irlanda se află în categoria persoanelor care au fost șomere pentru o perioadă lungă de timp; aceștia reprezintă 9,2% din forța totală de muncă. Zona de-a lungul graniței Irlandei de Nord a dus în mod tradițional la o dezvoltare economică mai mică, precum și la niveluri de șomaj pentru o perioadă lungă de timp mari și persistente. Deși cifrele cresc în direcția bună, este evident că este nevoie de o susținere mai mare a acestora, pentru a le permite să acceseze locurile de muncă plătite în această zonă.

### *Finlanda*

O categorie importantă în rândul șomerilor finlandezi este reprezentată de șomerii de lungă durată. Aceștia au nevoie de activități specifice și de integrare socială, altfel existând pericolul excluderii. Trebuie acordată o atenție specială tinerilor adulți cu un nivel educațional scăzut. Există mulți adulți tineri ai căror părinți au fost la rândul lor șomeri și, fără educație, aceștia își găsesc cu greu un loc de muncă potrivit, în condițiile în care numărul locurilor de muncă a scăzut radical. Este important să ne adresăm acestor persoane, pentru a evita excluderea, care de cele mai multe ori duce la șomajul pe termen lung.

### **Muncitori în vârstă**

Persoanele în vârstă reprezintă una dintre categoriile cele mai vulnerabile, care este expusă zilnic la diferite riscuri. Unul dintre riscuri este șomajul, care duce la deteriorarea situației financiare și, în consecință, la reducerea autonomiei și a calității vieții. Este dificil ca persoanele în vârstă să își găsească o nouă slujbă, deoarece sunt considerați ca fiind niște persoane mai puțin flexibile, mai puțin ambițioase și mai puțin motivate pentru muncă. Dorința lor de a învăța lucruri noi este mai scăzută, educația lor este de multe ori neadecvată, dar în multe cazuri aceștia nu dețin abilitățile necesare pentru locuri de muncă specifice. Piața muncii nu mai funcționează ca odinioară, astfel că mulți oameni cu experiență, care au anumite abilități, se găsesc în incapacitatea de a-și găsi un loc de muncă din cauza vârstei lor. Companiile trebuie să devină mai conștiente de beneficiile angajării muncitorilor mai în vârstă.

### *Slovenia*

Unul dintre grupurile problemă de șomeri este cel al oamenilor în vârstă. Conform Eurostat, în Slovenia, adulții în vârstă (65+) reprezintă 16,5% din populație, iar numărul acestora este în ascensiune rapidă, astfel că, se presupune că în anul 2060, fiecare al treilea cetățean va ajunge sau va depăși această vârstă. În Slovenia, în grupul de vârstă situat între 55 și 64 de ani, procentul de persoane angajate este de numai 33%. Media UE este 50%, iar în țările scandinave este de 60%. Provocarea o reprezintă modul în care se pot asigura cunoștințele pentru acest grup, astfel încât să corespundă cerințelor de pe piața muncii.

### *Bulgaria*

Populația Bulgariei îmbătrânește din cauza sporului negativ, motiv pentru care acesta este și cel mai mare grup-țintă. Ieșirea lui de pe piața locurilor de muncă este cauzat de lipsa de timp sau de resurse, fie pentru că nu le-a reținut sau nu a făcut nici un demers pentru a-și îmbunătăți competențele profesionale sau pe cele digitale. Astfel, s-a născut ideea de „locuri de muncă partajate” (shared jobs). Scopul lor este

aducerea la locul de muncă a persoanelor tinere, care nu au cunoștințe practice și nici experiență, împreună cu angajații în vârstă, cu vechime la locul de muncă și care sunt aproape de pensionare (un exemplu de punere în aplicare a acestei idei este proiectul european E-scouts, care a avut loc la Biblioteca Publică Petko Rachev Slavejkov).

#### *Irlanda*

În diferite rapoarte, „persoanele în vârstă” sunt definite ca acele persoane care au depășit vârsta de 50 de ani. Totuși, odată ajunse la vârsta de 65 de ani, acestea sunt scoase din registrul de șomaj, deoarece pot beneficia de pensia de stat. Pentru acest proiect, vom defini grupul-țintă de persoane în vârstă, ca fiind cel care cuprinde persoane între 50-65 de ani. Comitatul Monaghan are un număr mai mare decât media națională, de persoane cu vârsta cuprinsă între 50 și 65 de ani. În timp ce rata șomajului în rândul tinerilor apare pe primele pagini ale ziarelor, persoanele peste 50 de ani pot fi de multe ori trecute cu vederea. Biblioteca dorește să se ocupe de acest sector al populației noastre.

#### **Persoanele cu nivel scăzut de educație**

În categoria persoanelor cu nivel de educație scăzut sunt incluși șomerii care nu au educație, cei care au primit un nivel inferior de educație (cel mult educația obligatorie) sau persoanele care au urmat cursurile unei școli doar câțiva ani și nu au absolvit niciodată. Cele mai afectate sunt femeile, persoanele în vârstă și persoanele care fac parte din familii care migrează. Șomajul în rândul adulților acestei categorii ajută la evidențierea impactului crizei și a provocărilor care vor urma în instruirea adulților și în ceea ce privește politicile de angajare. Recalificarea și schimbarea locului de muncă sunt foarte importante pentru acest grup de șomeri. Ei au nevoie de ajutor special pentru problemele lor, de consiliere individuală și de acces ușor la infrastructurile educaționale.

#### *Austria*

Persoanele cu nivel de educație scăzut au mai puține oportunități pe piața muncii și riscă să se găsească pe listele de șomaj în timpul carierei lor profesionale. Acestea au nevoie de ajutor special, de consiliere individuală și de acces ușor la infrastructuri educaționale, așa cum oferă biblioteca publică.

#### *Lituania*

Conform statisticilor Schimbului de Locuri de Muncă în Lituania din prima jumătate a anului 2014, majoritatea (aproximativ 80%) persoanelor tinere fără loc de muncă au studii liceale sau chiar mai puțin, și doar o treime dintre aceștia sunt calificați. Numai 17% din tinerii care dețin educație superioară sunt șomeri. Cu alte cuvinte, majoritatea tinerilor fără loc de muncă din Lituania nu dețin o calificare profesională și nu sunt pregătiți în mod corespunzător pentru o integrare de succes

pe piața muncii. În urma studiului „Evaluarea Condițiilor necesare ce trebuie îndeplinite de către Bibliotecile Publice pentru rezidenții orașului Kaunas”, efectuat în anul 2014, s-a constatat că locuitorii beneficiari ai învățământului secundar și vocațional, care folosesc bibliotecile publice, caută informații legate de oportunități privind locurile de muncă.

## **Femeile**

În timp ce gradul de angajare pentru bărbați (cu vârsta între 20-64 ani) a fost de 74,6% în anul 2012, pentru femei acesta a fost de numai 62,4 % în același an. În toate statele membre ale Uniunii Europene, nivelul de angajare a femeilor este mai scăzut decât nivelul de angajare a bărbaților, existând variații mari. Cifrele privind angajarea femeilor rămân totuși ridicate, în ciuda impactului crizei economice, care a dus la o creștere mai mare a ratei șomajului în toată societatea, precum și în rândul femeilor.

Rolul de părinte este unul dintre principalii factori aflați la baza distanței dintre gradul de angajare în funcție de sex. Rata de angajare pentru femeile care au copii este mai scăzută decât pentru femeile care nu au copii, această realitate menținându-se în majoritatea statelor membre; pentru bărbați, situația este total opusă.

Mai mult, cu cât femeile se află în afara pieței muncii mai mult timp sau sunt șomere, în special din cauza nevoii de a avea grijă de copii, cu atât este mai dificil pentru acestea să își găsească un loc de muncă pe termen lung. Distanța dintre sexe în privința angajării persoanelor se mărește de-a lungul ciclului vieții și ajunge la un punct maxim pentru grupul mai în vârstă. Diferența este în jurul a 8.3 procente pentru grupul de persoane tinere (20-29 de ani), 12,44 puncte de procentaj pentru grupul mediu de vârstă (30-54 de ani) și ajunge la un procentaj de 14.5 puncte pentru grupul de persoane în vârstă (55-64 de ani).

Femeile pot ajunge să fie mai puternice, pentru a avea mai multă influență și putere prin intermediul cunoștințelor, prin emancipare, prin activitate economică și mobilizare politică. Puterea influenței și controlul vin doar atunci când educația se apropie de experiențele zilnice ale femeilor și formează o bază intelectuală, emoțională și culturală a participanților.

### *Slovenia*

În decembrie 2013, la Agenția de Ocupare a Forțelor de Muncă din Slovenia, erau înregistrați 124.015 șomeri dintre care 47,9% erau femei. Rata șomajului pentru femei era de 14,2% (pentru bărbați era 13,0%). Mare parte dintre femei aveau între 30 și 39 de ani (26,6%). 27,0% dintre femei (11.914 de femei) erau în căutarea unui loc de muncă de mai



bine de 24 luni, în anul 2012; cele mai multe dintre femeile șomer de lungă durată (2.900) aveau între 25-29 de ani. Rata riscului de sărăcie a femeilor șomer era de 45,5%, adică puțin mai mică decât rata riscului de sărăcie pentru bărbați(48,1%). Din anul 2008, rata riscului de sărăciea crescut pentru femei până la 25%.

#### *Irlanda*

Deși în prezent, în Irlanda sunt mai puține femei șomer înregistrate decât bărbați, rata șomajului la femei este aproape stagnantă, comparativ cu rata șomajului la bărbați, care se află într-o scădere ușoară și sigură din 2012. De fapt, a existat o creștere a numărului de femei șomer de o lungă perioadă de timp, în timp ce numărul de bărbați considerați a fi șomeri de o mai lungă perioadă de timp a rămas la fel. Studiile sugerează că rolul tradițional al femeii, de a fi ce-a de-a doua persoană din familie care să câștige un venit, pe lângă celelalte responsabilități familiale, înseamnă de cele mai multe ori că nu există un grad de urgență în găsirea unui loc de muncă.

#### *România*

Conform realității pieței muncii din județul Brașov și a studiilor efectuate în cadrul proiectului european “Cafeneaua doamnelor – activități de motivare a femeilor cu vârsta peste 45 de ani”, femeile cu vârsta cuprinsă între 45 și 55 de ani, care au copii, au fost casnice și locuiesc în mediul rural reprezintă cel mai vulnerabil grup de pe piața muncii. Nicio altă instituție publică sau organizație nonguvernamentală nu susține acest grup pentru inserția pe piața muncii, motiv pentru care biblioteca a ales să lucreze cu această categorie.

#### **Imigranții**

Este posibil ca nivelul ridicat al șomajului din rândul imigranților să se datoreze sosirii lor recente, lipsei de informare în privința pieții locale a muncii, a sistemului educațional (destinat adulților, precum și lipsa lor de contacte sociale și de afaceri). În rândul imigranților, cele mai expuse persoane riscului excluziunii sociale sunt femeile. Imigranții sunt un grup eterogen, alcătuit din: imigranți din alte țări membre UE, persoane în căutare de azil politic și persoane cărora li s-a acordat dreptul de a se refugia, persoane din prima și din a doua generație (născuți în străinătate).

Cu cât imigranții muncesc mai mult într-un domeniu al economiei ce nu are legătură cu ceea ce aceștia au învățat și cu domeniul în care au mai lucrat, cu atât va fi mai dificil să reia profesia pentru care s-au pregătit inițial. Cunoștințele vor fi pierdute și va fi dificil să se creeze o nouă conexiune cu cunoștințelor necesare în prezent. Aceste probleme merg mână în mână cu recunoașterea formală complicată și nestandardizată a instruirii efectuate în străinătate.

### *Austria*

Pe piața muncii din Austria, grupul de imigranți este unul eterogen, care crește în mod continuu. Acesta cuprinde persoane cu diverse cunoștințe și abilități, ce se corelează direct cu nivelul lor ridicat de educație, în special instruirea vocațională, însă ajung și persoane fără educație sau cu un nivel scăzut de educație. Motivele pentru care oamenii nu dispun de o instruire de bază adecvată, în ciuda faptului că au beneficiat de educația obligatorie, sunt dificil de definit. De cele mai multe ori, există mai mulți factori responsabili. Totuși, chiar și imigranții care dețin o bună educație, nu pot beneficia de garanția obținerii unui job potrivit pentru nivelul lor de pregătire. Majoritatea indivizilor din acest grup-țintă nu dispun de calificări formale, de multe ori nu dețin informații importante privind situația lor și nu au experiență de învățare.

### *Finlanda*

Integrarea reprezintă o mare schimbare în Vantaa, unde numărul de imigranți crește mai repede decât în alte orașe mari din Finlanda. Femeile sunt cele care prezintă cel mai mare risc de a fi excluse din societate.

## **Persoane cu nevoi speciale**

WEFD (Fundatia Mondială de Educare a Persoanelor cu Dizabilități) definește dizabilitatea ca fiind nu numai o incapacitate fizică sau mentală, ci și starea care include problemele de sănătate, problemele emoționale, problemele din relațiile partenerilor, sărăcia și nivelul scăzut de educație.

Rata șomajului pentru persoanele cu dizabilități este cu aproximativ 13 % mai ridicată decât ratele persoanelor care nu au nici o dizabilitate

Dependenții de droguri și persoanele abstinente reprezintă unul dintre grupurile de persoane cu nevoie speciale, care au nevoie de atenția noastră specială. Adesea, aceștia sunt stigmatizați și au dificultăți în găsirea unui loc de muncă, precum și pentru efectuarea unei educații corespunzătoare. Dependenții reabilitați, după ce se însănătoșesc, sunt lăsați să se descurce singuri, existând un risc foarte mare a revenirii acestora la vechile lor dependențe. Astfel, după câțiva ani de absență de acasă a acestora, mediul este extrem de important pentru reintegrarea lor, iar aici educația joacă un rol cheie. Mulți dintre ei se confruntă cu stigmatizarea și prejudecățile angajatorilor.

### *Slovenia*

Dependenții încep utilizarea drogurilor foarte devreme (în timpul perioadei educației permanente) și de cele mai multe ori aceștia nu își încheie școlarizarea. Deoarece aceștia au terminat în mare parte doar învățământul gimnazial, au la dispoziție în principal doar locurile de muncă plătite prost, însă

nu doresc să le accepte și preferă să primească ajutor social și să efectueze ocazional diferite joburi ciudate. Dacă angajarea sau educația suplimentară nu este disponibilă imediat, scade motivarea și mulți recidivează. Este extrem de important să se mențină un nivel înalt de motivare prin implicarea persoanelor într-un program dedicat. Procesul de învățare îi ajută să se autodescopere. Învățarea este un proces de schimbare calitativă a conceptelor și modalităților de a vedea lucrurile, un proces de trecere printr-o schimbare personală și o schimbare de identitate. Pe lângă beneficiul de scoatere de pe scara socială, educația aduce și condiții economice.

### **Persoanele care caută pentru prima dată un loc de muncă/șomerii tineri**

Etapa care se referă la tineri ca fiind “generația pierdută” este folosită în rapoartele Organizației Internaționale a Forțelor de Muncă (ILO) și în alte studii care se ocupă cu șomajul mondial și cu munca. Rata globală a șomajului tinerilor (cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani) a fost estimată de ILO ca fiind de 12,6 % în 2013, aproape de cea înregistrată în timpul apogeului crizei, adică 12,7 % în 2009. Ca valori absolute, procentajul înseamnă 73,4 milioane de tineri, iar tendința este de creștere. Se vorbește foarte mult despre discrepanța dintre abilitățile celor care caută un loc de muncă și cunoștințele și abilitățile cerute de către angajatori. Iar prăpastia se mărește. Lipsa de pricepere coexistă cu un fapt contradictoriu: candidați tineri supracalificați. În țările europene, includerea activă în antreprenoriatul tinerilor este o parte foarte importantă a politicilor.

#### *Bulgaria*

În 2013, rata anuală a șomajului tinerilor (15-24 ani) în UE era de 23,3%, iar în Bulgaria era de 28,4%, ceea ce făcea Bulgaria să fie pe locul 8 în Uniunea Europeană. Dinamica șomajului tinerilor din Bulgaria urmărește tendințele generale europene. În același timp, un număr de factori rezultând din problemele structurale ale pieții muncii din țară, sistemul educațional ușor reformat, legislația muncii anacronică, precum și anumite caracteristici culturale duc la o rată mai scăzută a activității economice în rândul tinerilor bulgari și o includere pe piața muncii mai dificilă.

#### *România*

Comparativ cu cererea pieții muncii, 15 % din tinerii români sunt considerați a fi “prea” educați. Iar acest procentaj este mai mare în România decât în Marea Britanie și Germania. Toate aceste dificultăți persistente, împreună cu recuperarea economică globală lentă din 2012 și 2013, duc la indiferență și pesimism. Din ce în ce mai mulți tineri renunță la căutarea unui loc de muncă și mulți se mulțumesc cu joburi care sunt sub calificările lor.

Astăzi, 9000 de copii sunt instituționalizați. Mii de copii s-au întors la familiile lor, fiind adoptați în cămine iubitoare. Pentru acei copii care încă se mai află în instituții, să devină un adult tânăr înseamnă obligația de a părăsi instituțiile și trăirea unei vieți independente ca adulți tineri. Pentru a reuși acest lucru, ei au nevoie de locuri de muncă care să le asigure subzistența. Este foarte dificil să rezisti pe o piață a muncii închisă pentru adolescenți, fără ajutor din partea familiei sau a prietenilor. Acesta este modul prin care biblioteca vrea să adreseze un program de instruire acestei categorii de persoane, deoarece aceasta este opțiunea lor finală și de-a lungul anilor, s-a menținut un contact cu acești tineri, printr-un program diferit.

### *Lituania*

Conform ultimelor date ale Agenției Lituaniei pentru Ocuparea Forței de Muncă, 42% din șomerii tineri înregistrați nu au experiență în muncă. Cei care au beneficiat de învățământul secundar, liceal, au studiat în colegii și universități, devin șomeri. În prezent, în Kaunas funcționează 5 colegii și 11 universități. O parte semnificativă a populației orașului Kaunas este formată din tineri. La începutul anului 2013 districtul Kaunas avea o populație de aproximativ 600.000 de oameni, dintre care aproximativ 20% (120.000 de oameni) din aceștia erau tineri cu vârste cuprinse între 15-29 de ani. Conform statisticilor KCPL din anul 2013, studenții colegiilor și universităților reprezentau 62% (peste 10 000) din utilizatorii bibliotecii.

## **2.1.2. Situația din domeniul somajului, piața muncii, politici specifice și oportunități educaționale pentru șomerii din comunitățile locale**

Din cauza crizei economice mondiale, toate companiile moderne se confruntă cu problema: persoanelor fără loc de muncă. Cele mai expuse grupuri sunt șomerii de lungă durată, persoanele sub 25 de ani și imigranții.

Nici instituțiile care se ocupă de piața muncii, nici legislația disponibilă la începutul perioadei de tranziție nu s-au putut descurca în situația nou creată. Pe de-o parte, companiile trebuie să fie mai flexibile, pentru a se putea descurca cu schimbările economice rapide, inserarea noilor tehnologii pentru a crește performanțele și pentru competiția de pe piață aflată în creștere. Pe de altă parte, numărul mare de șomeri care necesită asistență în găsirea locurilor de muncă, precum și adaptarea nivelului calificărilor acestora la noile cerințe de pe piață.

## Rezumatul pieței locurilor de muncă

Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD) raportează că 65% din populația cu vârsta legală de muncă cuprinsă între 15 și 64 de ani, are o slujbă plătită. Strategia Europeană pentru Ocuparea Locurilor de Muncă (EES) este principalul instrument pentru coordonarea eforturilor Statelor Membre de a reforma piața muncii și politicile de angajare. În ultimii ani, aceasta a fost marcată de o serie de modificări succesive, atât în ceea ce privește orientarea politicilor, cât și coordonarea între Statele Membre.

Pentru a pregăti activitățile de învățare pentru șomeri, este foarte importantă înțelegerea caracteristicilor pieții muncii și politicile din țările partenere. O mai bună înțelegere a nevoilor.

O scurtă descriere a pieții muncii în țările partenere:

### Piața muncii și șomajul

#### *Slovenia*

Prima dată când Slovenia s-a confruntat cu rata șomajului în creștere a fost în anii '90 ai secolului XX, atunci când Slovenia a devenit stat independent. Acum, aceasta se confruntă din nou cu creșterea șomajului, încă din anul 2008, atunci când a început criza economică. Rata șomajului este afectată și de dezvoltarea tehnologiei; multe companii se confruntă cu surplusul tehnologic și tot mai multe companii intră în faliment. Multe profile, precum cel de muncitor în construcții, muncitor în industria textilă, industria mobilieră, precum și alte profesii similare rămân fără activitate. În 2014, numărul de șomeri înregistrați este de 120000 de persoane. Neoficial însă, numărul este și mai mare.

#### *Bulgaria*

Bulgaria a dezvoltat o Strategie Națională pentru a depăși criza demografică. Astfel, concentrarea acestei analize se face asupra problemelor demografice actuale și viitoare de pe piața muncii, precum și asupra riscurilor și amenințărilor acestora asupra angajatorilor. Ele au fost descoperite și clasificate în mai multe surse: populația în declin, migrația populației care îmbătrânește. Dacă nu există transformări tehnologice, economice și profesionale de modernizare, problemele privind potențialul locului de muncă va fi critic pentru piața muncii.

După trei ani de contractare a numărului absolut al forței de muncă cu vârsta între 15 și 64 de ani (începând de la procentajul de 98,2 puncte în 2008), în anul 2011 se începe un proces de oprire a dinamicilor negative. În anul 2012, indexul este egal cu 100,0, iar în anul 2013 se înregistrează o creștere simbolică a indexului, de 100,05.

Timp de patru ani consecutivi, piața locurilor de muncă a fost chiar dinamică și din ce în ce mai competitivă, în ceea ce privește intrarea noilor companii și extinderea celor deja existente. Ceea ce se observă în industria externalizării, este competiția în creștere din rândul marilor angajatori, emergența unor posturi de specialiști și experți, precum și scurtarea timpului în care oamenii încearcă să caute un nou loc de muncă, dacă se îndreaptă către acest sector.

#### *Irlanda*

Ultimii 15 ani au văzut schimbări majore în ceea ce privește situația șomajului din Irlanda, cu o rată a șomajului de 3,6% în 2001, ridicându-se până la 15,1% în 2012. Marea majoritate a celor care și-au pierdut locul de muncă erau din sectorul construcțiilor, unde s-a înregistrat o scădere a personalului de 62%, urmată de agricultură și industrie. Mulți dintre cei care și-au pierdut jobul din aceste zone au abilități limitate pentru a putea fi transferați în alte sectoare ale economiei. Ultimele cifre publicate în decembrie 2014, arată că rata șomajului este în scădere de câteva luni și a ajuns în momentul de față la 10,6%. Această ultimă cifră reprezintă 356112 de persoane care se semnează pe Registrul de Șomaj, o reducere de aproape 40000 de persoane din luna decembrie a anului trecut.

#### *Austria*

În timp ce procentajul total al șomajului din Austria a scăzut la 0,2%, comparativ cu luna noiembrie a anului 2013 (5,1%), ajungând la 4,9% din noiembrie 2014, fiind astfel cifra cea mai scăzută din Uniunea Europeană (urmată de Germania, cu 5,0%), aceasta este totuși într-o creștere constantă din anul 2008 (3,8%), an care marchează începutul crizei economice globale. O altă tendință curentă este inversarea nivelurilor tradiționale ale șomajului în funcție de sex (femeile înregistrează un procentaj mai mare decât bărbații), din cauza impactului major asupra părților din economie care sunt dominate în mod tradițional de către bărbați (de exemplu: construcții, industrie etc), pe care l-a avut criza economică menționată mai sus, începând cu anul 2009. În prezent (noiembrie 2014), ratele șomajului la bărbați au cel mai înalt nivel înregistrat vreodată (5,4%, de la 3,6% în anul 2008), în timp ce rata șomajului la femei a rămas relativ constantă (4,5%, comparativ cu 4,1% în 2008).

#### *România*

Piața locurilor de muncă din România a trecut prin transformări majore pentru a implementa reforme politice, economice și sociale noi. Înainte de decembrie 1989, statul obișnuia să garanteze angajarea tuturor, în timp ce în ziua de azi, România se confruntă cu un nivel al șomajului relativ înalt, al cărui durată este în creștere. Conform statisticilor, comparativ cu anul 1989, indicatorii ne arată că numărul de angajați din România a scăzut în mod constant, de la 9 la 8 milioane, câți



sunt acum. 2,2 milioane dintre aceia sunt persoane angajate în agricultură, iar 1,1 milioane de persoane sunt angajate ca persoane fizice, membrii ai unor afaceri de familie. De asemenea, peste 2 milioane de cetățeni români lucrează în străinătate, conform unor statistici neoficiale. Fenomenul migrației a adus o serie de efecte pozitive, cum ar fi reducerea șomajului, a sărăciei și a problemelor sociale, în special în mediul rural și la nivelul domeniilor care au fost afectate puternic de către restructurarea economică din ultimii ani, dar în același timp, a dus la un deficit de locuri de muncă în anumite domenii cum ar fi industria construcțiilor, agricultură, turism, materiale de construcții, procesare mecanică, îmbrăcăminte și industria bunurilor din piele.

#### *Finlanda*

Finlanda suferă de depresie. Rata șomajului a fost 8,8% în decembrie 2014. Asta înseamnă că au existat aproximativ mai mult de 27000 de persoane șomere decât în anul anterior. Schimbările structurale de pe piața muncii afectează societatea la toate nivelurile. Multe profesii tradiționale sunt înlocuite de automatizare și auto-servire. Există o nepotrivire între numărul de oameni care doresc să muncească și numărul locurilor de muncă disponibile. Este posibil ca muncitorilor șomeri să le lipsească abilitățile necesare pentru locurile de muncă, sau se poate să nu locuiască în zona țării sau într-o parte a lumii unde locurile de muncă sunt disponibile. În Finlanda, asta înseamnă că zonele din nord ale țării suferă din cauza șomajului sever. Totuși, există locuri de muncă disponibile cu anumite ocupații unde plata este mică, în special în sudul Lituaniei. Aceste locuri de muncă sunt ocupate din ce în ce mai mult de către imigranți.

#### *Lituania*

În ultimii cinci ani (2010 – 2014), cererea pentru forța de muncă în Lituania a variat inegal; totuși, cererea a crescut, iar diferența dintre cererea și oferta forței de muncă a devenit din ce în ce mai semnificativă. Din moment ce posibilitatea de angajare este în creștere, șomajul devine mai puțin frecvent. Securitatea socială și sistemul muncii este de asemenea revizuit în Lituania. Conform statisticilor, șomajul în Lituania a scăzut în timpul perioadei 2010-2014 (de la 303,1 mii până la 263,6 mii). Numărul de persoane angajate în 2014 ajunge la 177,8 mii (67% din șomeri). Fiecare a treia persoană dintre acești oameni are mai puțin de 29 de ani, fiecare a cincea persoană are mai mult de 50 de ani și fiecare a șaptea persoană este șomeră de o perioadă mai mare de timp. Numărul de persoane care au fost îndrumate către instruire diverse este de 59000 (22% șomeri).

#### **Politicile**

Politicile joacă un rol important în determinarea modului în care țara răspunde la fiecare tendință economică negativă și la

criza generală. În acest document, sunt expuse politicile active ale pieței forței de muncă, legislația de protejare a locului de muncă, precum și reformele privind ajutorul social.

Politicile naționale și locale din domeniul șomajului determină de asemenea și munca bibliotecilor publice cu utilizatorii șomeri.

Scurtă descriere a politicilor din țările partenere:

#### *Slovenia*

Guvernul a adoptat un document ce trebuie implementat (catalogul AEP: Politica Activă de Angajare) – Planul de implementare al măsurilor pentru politica activă de angajare, pentru 2013 și 2014. În conformitate cu definirea legilor care legalizează politica angajării active pe piața muncii se află (numit mai departe AEP) un set de măsuri privind piața muncii, care au ca scop creșterea pieții și a competitivității, precum și a flexibilității angajatorilor.

Agenția de Ocupare a Forțelor de Muncă din Slovenia este o instituție națională, responsabilă cu implementarea activităților din domeniul muncii, a programelor de angajare, burselor școlare, implementarea orientării carierei, asigurarea în cazul șomajului, oferirea oportunităților ocazionale și temporare de muncă pentru elevi și studenți, angajare și locuri de muncă pentru străini. Aceasta are birouri regionale care efectuează sarcini profesionale și operaționale legate de activitățile Institutului din zona lor.

În contextul programelor de încurajare a angajării, Agenția de Ocupare a Forțelor de Muncă din Slovenia furnizează subvenții sau rambursări parțiale ale costurilor pentru recrutarea angajaților noi (în condiții incerte).

Comisia Europeană a aprobat Programul operațional pentru Slovenia de implementarea a politicii de coeziune pentru perioada 2014-2020. Fondul European Social va contribui la îmbunătățirea angajării persoanelor șomere de foarte mult timp, a persoanelor tinere și a persoanelor în vârstă, precum și a persoanelor cu un nivel de educație scăzut.

#### *Bulgaria*

Întărirea abordării strategice și integrate a planificării și prognozei dezvoltării economice și sociale a regiunilor și municipalităților bulgare continuă să se afle pe agenda din ziua de azi: Strategia Națională privind Dezvoltarea Regională a Republicii Bulgaria (2012-2022); Zonele nivelului 2 al planurilor pentru dezvoltarea regională (2014-2020); Strategiile de Dezvoltare Regională (2014-2020); Planurile pentru Dezvoltarea Municipală (2014-2020).

Dinamica dezvoltării regionale este determinată în principal de dezvoltarea orașelor mari și orașelor de mărime medie din



Bulgaria. Cea mai mare rată de formare a valorii brute naționale adăugată, precum și a produsului domestic brut o au Sofia și alte 6 orașe mari. Rețeaua de orașe mari, centre cheie și generatoare de creștere și dezvoltare, este distribuită în mod inegal pe teritoriul țării. Aceasta generează și acumulează probleme de tipul “centru-periferie” și crează condiții pentru diferențe/ neconcordanțe interregionale și intraregionale. Nu există nici un dubiu că diferențele dintre regiunea de sud-vest și celor 2 regiuni din Nomenclatura de Statistică a Unităților Teritoriale rămase, se datorează gradului mare de dezvoltare a capitalei - Sofia. Capitala, cu zona sa aglomerată, domină spațiul național mult mai mult decât în trecut și transferă problema “centru-periferie” la nivel național.

#### *Irlanda*

În 2012, guvernul irlandez a lansat o strategie de patru ani pentru abordarea problemei șomajului din Irlanda. Documentul „Calea către angajare” a fost lansată de guvernul irlandez ca o strategie de patru ani, pentru a se putea ocupa de problema șomajului din Irlanda. Documentul „Calea către angajare” conținea un Plan de Acțiune de 50 de puncte, ce delimita măsurile Guvernului pe care acesta urma să le ia în patru etape majore.

Acesta a reprezentat baza pentru noi politici și proceduri care se ocupau de șomaj. Cele patru etape erau: 1) O mai bună abordare a șomerilor; 2) Mai multe locuri de activare și oportunități pentru cei din Registrul de Evidență pentru Ajutor Social și Ajutor de Șomaj; 3) Eliminarea descurajărilor în favoarea găsirii oportunităților pentru șomeri; 4) Stimularea angajatorilor pentru a furniza mai multe locuri de muncă pentru șomeri; 5) Instituții reformatoare pentru a furniza servicii mai bune.

Guvernul este pe punctul de a-și atinge scopul, acela de a ajuta 75000 de persoane șomere de mult timp spre a se întoarce la muncă, până la sfârșitul anului 2015, prin strategia Calea către angajare. Mai mult de 46000 de persoane șomere de o perioadă mare de timp s-au întors pe piața locurilor de muncă datorită acestei strategii, controlată de Departamentul de Protecție Socială, care a luat ființă în anul 2012.

#### *Austria*

Reducerea șomajului și asigurarea locurilor de muncă, precum și găsirea unui loc de muncă și păstrarea acestuia pentru o perioadă îndelungată de timp, sunt cele mai importante obiective ale pieții muncii din Austria și ale politicii de angajare. Modul principal de funcționare al serviciului public de angajare austriac este potrivirea cererii și ofertei de forță de muncă, în funcție de eficiență, economie și criteriile țintă. Apropierea dintre instituțiile federale și cele private, Serviciul Public pentru Ocuparea Forței de Muncă (AMS) este cel mai important furnizor de servicii de pe piața muncii din Austria. Fondat în

1994, cu ajutorul emiterii Decretului privind Serviciul Public pentru Ocuparea Forței de Muncă (AMSG, 1994) și în urma delegării din partea administrării federale și a reorganizării către o entitate legală separată, AMS îndeplinește atât rolul de agenție publică, cât și cel de companie într-un sector privat de afaceri. Numeroasele sale sarcini implică: 1) implementarea măsurilor privind piața muncii activă (informare, consiliere, plasarea și asistarea muncitorilor și a angajatorilor; 2) Furnizarea opțiunilor de instruire vocațională către tineri, prin plasarea în ucenicii potrivite și printr-o varietate de măsuri suplimentare, de exemplu împuternicirea instituțiilor de instruire spre a furniza instruire de tip perioadă de pregătire la o supracompanie, conform articolului 30 al Decretului privind instruirea vocațională (BAG); 3) Verificarea reclamațiilor și plățirea de ajutoare sociale de compensare salarială, în cazul șomajului (Legea privind Asigurarea în caz de Șomaj – AIVG); 4) Alte politici privind piața muncii, cum ar fi admiterea naționalităților din lumea a treia pe piața muncii (Legea privind Angajarea Persoanelor de Naționalitate Străină - AusIBG).

Ultimele puncte sunt aplicabile în administrația publică și sunt protejate de legislația federală. Legea privind Asigurarea în caz de Șomaj este o lege de interes public, care acoperă Asigurarea Socială (asigurarea pensiei, asigurarea de sănătate și parțial asigurarea în caz de accident de muncă), în cazul șomajului.

Asigurarea în caz de șomaj și ajutorul de șomaj sunt furnizate în principal din contribuțiile salariale efectuate de angajați și angajatori.

#### *România*

Primul Program Național de Reformă din perioada 2007-2010, a avut ca rezultat identificarea sarcinilor principale pe termen scurt și mediu de pe piața muncii: participarea scăzută a tinerilor și a grupurilor vulnerabile pe piața muncii, rata de angajare în agricultură și calitatea scăzută din domeniul resurselor umane.

Politicile legate de instrucțiunile privind angajarea, ce apar în Programul Național de Reformă 2007-2010 se referă la: 1) Flexibilitatea pieței muncii, reducerea taxelor privind munca și a fenomenului de nedeclarare a locului de muncă; 2) Îmbunătățirea accesului la locurile de muncă, inclusiv prin creșterea participării la măsurile active de angajare; 3) Măsurile de atragere și reținere pe piața muncii a grupurilor cu participare scăzută, în special tineri (15-24 de ani), muncitori în vârstă (grupul de 55-64 de ani), rezidenții zonelor rurale, în special familii de muncitori care desfășoară o activitate independentă sau sunt angrenați în grupuri care fac agricultură pentru obținerea unor venituri, ce riscă excluderea socială (cu axare asupra persoanelor cu dizabilități sau a persoanelor de etnie Rromă) și femei

(măsuri pentru oportunități egale între femei și bărbați); 4) Dezvoltarea abilităților și a competențelor prin creșterea accesului la educație și formare.

În 2009, Guvernul român a adoptat 28 de măsuri anti-criză, printre care menținerea nivelului șomajului în limite acceptabile, păstrarea impozitului proporțional la 16% și a TVA-ului la 19%, precum și alocarea a aproximativ 20% din bugetul pentru investiții. Conform Programului Național de Reformă, politicile privind piața muncii sunt axate pe dezvoltarea parteneriatelor cu instituțiile educaționale și formatori. La finele anului 2011, în calitate de beneficiar, ANOFM a implementat 44 de proiecte pentru angajare și servicii de formare.

#### *Finlanda*

Cetățenii sunt încurajați să își dezvolte abilitățile, existând foarte multe posibilități de învățare, în afara de muncă. Pentru persoanele șomere de o perioadă îndelungată de timp (o perioadă de peste 500 de zile de șomaj), birourile de ocupare a forței de muncă oferă perioade scurte de timp finanțate de către stat și municipalități. Se acordă o atenție deosebită persoanelor sub 25 de ani și celor care urmează să se pensioneze. De asemenea, persoanelor cu dizabilități le sunt oferite perioade scurte de muncă cu ajutor de șomaj. Oamenii sunt încurajați și să își înceapă propriile afaceri. Însă din cauza faptului că șomajul este structurat, este nevoie să se ia măsuri radicale, pentru a se îmbunătăți abilitatea competitivă în țară.

Prin investirea în tineri, în persoanele șomere de mult timp și în special în calitatea vieții muncitorilor, vom crește nivelul persoanelor angajate. Creșterea economică și starea generală de bine sunt reduse prin șomajul pe o perioadă lungă de timp și șomajul în rândul tinerilor, care duce de asemenea la dezechilibru în economia publică. S-ar îmbunătăți disponibilitatea unor locuri de muncă și s-ar ameliora dezechilibrul de pe piața muncii, prin scăderea nivelurilor șomajului. Munca poate fi făcută mai atractivă, iar carierele pot fi prelungite prin îmbunătățirea calității muncii.

#### *Lituania*

Drepturile constituționale ale angajatului și a stării ocupaționale pentru cetățenii din Lituania sunt stabilite și reglementate prin Legea Susținerii Angajaților a Republicii Lituania. Centrul pentru Ocuparea Forțelor de Muncă din Lituania, precum și centrele regionale ale acestuia urmăresc și oferă susținerea prin această lege și susțin reglementările pentru cei care caută un loc de muncă. Între timp, monitorizarea pieței muncii, la fel ca și condițiile și procedurile de implementarea a măsurilor politicii pe piața muncii active

sunt reglementate separat, prin legile Republicii Lituania: „Condițiile de monitorizare și procedurile de distribuire a pieții muncii”; „Condițiile de implementare a măsurilor pe piața muncii active, precum și alte proceduri”.

Pentru a se reduce șomajul în Lituania, se folosesc pachete de politici sociale strategice, active și pasive. Măsurile esențiale pasive pentru piața muncii sunt angajarea susținută, formarea profesională care oferă calificări pentru șomeri și cetățenii apti de muncă, susținere pentru stabilirea noilor locuri de muncă, susținere pentru mobilitatea teritorială a șomerilor. Scopul politicii pentru piața muncii pasivă care este utilizată în Lituania este furnizarea de alocații și alte susțineri materiale pentru șomeri, pentru a asigura persoanei și familiei acestuia/acesteia un standard de trai minim.

Lituanienii care își caută un loc de muncă se pot înregistra la centrele regionale de ocupare a forței de muncă. Astfel, aceștia au oportunitatea de a beneficia de măsurile guvernamentale de susținere a forței de muncă, precum serviciile disponibile pe piața muncii, politicile active de pe piața muncii, precum și diverse programe gratuite de susținere a forței de muncă.

### **Oportunitățile educaționale pentru șomerii din cadrul comunităților locale**

În comunitățile locale ale partenerilor există diferite oportunități de învățare disponibile pentru șomeri, în ceea ce privește gama de activități de învățare și accesul la acestea. Anumiți furnizori vin din sectorul non-profit sau non-guvernamental, alții vin de la companii. Pe lângă informații privind diferite posibilități în timpul căutării unui loc de muncă, aceștia îi încurajează pe participanți să urmărească o învățare permanentă, dezvoltarea personală și în special să devină mai activi în îmbunătățirea poziției acestora în societate.

#### *Slovenia*

- Serviciul Forțelor de Muncă din Slovenia este una dintre instituțiile-cheie de pe piața muncii. Aceasta este o entitate independentă legală, cu statutul unei instituții publice care lucrează uniform pentru teritoriul Republicii Slovenia. Principalele activități ale institutului sunt plasarea în locuri de muncă și consiliere în ceea ce privește munca, ghid de implementare, implementarea asigurării în caz de șomaj, implementarea măsurilor active pentru politicile de angajare, emiterea permiselor de muncă și angajarea străinilor, analiză, dezvoltare și alte materiale tehnice ce au legătură cu activitățile Institutului, care furnizează informații asupra pieții muncii, precum și informații publice.
- Instituția Publică Cene Štupar – Centrul de educație din Liubliana, este una dintre principalele organizații din domeniul educației pentru adulți din Slovenia. Instituția publică este recunoscută pentru oferta sa diversă de programe formale și informale pentru toate generațiile. În

ultimii zece ani s-a realizat o dezvoltare majoră în domeniul educației secundare pentru adulți, în achiziționarea licențelor pentru validarea și verificarea calificărilor vocaționale naționale, prelungirea și reînnoirea ofertei din domeniul educației privind învățarea limbilor străine și a limbii slovene pentru străini.

- Institutul Papilot este o organizație slovenă de top în domeniul angajării, instruirii și a dezvoltării potențialului uman. Misiunea acestuia este de a se îngriji de dezvoltarea calității vieții indivizilor și a comunităților. Centrul educațional Prah implementează programe formale de educație în domeniile de expertiză logistică și transport, seminarii, cursuri, conferințe în domeniul logisticii și transportului, privind conceptul de învățare permanentă. Acesta participă la proiectele de dezvoltare ale companiilor și ale altor instituții educaționale în mediul local și în proiectele lansate de ministerele abilitate.

### *Bulgaria*

- Programul Activităților pentru Tineret din municipiul Veliko Tarnovo 2012 - 2015: programul are ca scop crearea de condiții favorabile pentru acumulare de cunoștințe, dezvoltare și investire în tineretul municipiului Veliko Tarnovo. În zona educației formale și informale, obiectivul programului este optimizarea condițiilor instituționale pentru participarea tinerilor la efectuarea unor forme diverse pentru îmbunătățirea conștientizării, dezvoltării resurselor umane și pentru dezvoltare profesională
- Centrul pentru Dialog Interetnic și Toleranță "Amalipe" din Veliko Tarnovo: integrarea educațională este cheia pentru integrarea egală a persoanelor de etnie romă din societatea bulgară. Aceasta este o parte integrală și necesară a procesului de modernizare a educației bulgare: fără integrarea prin educație a comunității de romi, sistemul educational din Bulgaria ar rămâne străin pentru un număr mare de cetățeni bulgari și nu s-ar putea răspunde cerințelor europene pentru educația de includere, nici cerințelor de pe piața muncii pentru forța de muncă cu o bună calificare
- Centrul pentru calificare de la Universitatea Sf. Cyril și Sf. Methodius din Veliko Tarnovo este o unitate structurală a Universității " Sf. Cyril și Sf. Methodius ". Principala activitate este formarea pentru educația ulterioară, reinstruirea și specializarea studenților și a absolvenților, efectuarea de cursuri pe termen scurt, posibili studenți și altele.
- Biblioteca Regională Publică Petko Rachev Slavejkov, ca centru educațional al comunității locale: în perioada 2010-2014, biblioteca a organizat diferite tipuri de cursuri pentru șomeri și persoanele dezavantajate, în cadrul programului "Biblioteci globale - Bulgaria" și "Cafeneau doamnelor de 45+ ani".

### *Irlanda*

Oportunitățile Educaționale și de Formare din cadrul Comitatului Monaghan sunt oferite de Comitetul pentru Educație și Formare Monaghan/Cavan în diverse locații și printr-o varietate de mijloace precum cursuri de zi efectuate la Institutul Monaghan pentru Educație Adițională, clase de formare pentru adulți, care sunt efectuate prin intermediul școlilor aparținând Comitetului pentru Educație și Formare sau prin locațiile aparținând comunității.

- Cursurile de formare pentru adulți: Comitetul pentru Educație și Formare Monaghan și Cavan a extins gama de cursuri certificate disponibile în programul sau de cursuri la seral. Acest lucru s-a efectuat ca urmare a numărului tot mai mare de cereri primite de la cursanți și angajați, pentru certificare. Gama de cursuri include alfabetizare fundamentală, informatică fundamentală, ECDL, limbi străine, gastronomie și fotografie, precum și soft pentru contabilitate computerizată.
- Institutul Monaghan pentru Educație Adițională oferă o gamă de cursuri de zi cu următoarele denumiri: studii artistice și creative, afaceri și administrație, studii de îngrijire, calculatoare și inginerie, educație preșcolară, coafură și cosmetică, turism și activități de recreere, știință și mediul înconjurător.

Deoarece Monaghan este un comitat rural, situat de-a lungul graniței cu Irlanda de Nord, oportunitățile de a dobândi o diplomă sau studii pentru absolvenți sunt limitate, fiind de obicei necesară călătoria în afara comitatului către zonele urbane mai mare care oferă posibilitatea de a studia la Institute Tehnologice și de a dobândi diplome universitare.

Există numeroase Programe și Burse care îi încurajează pe șomeri sau pe cei care au locuri de muncă cu salarizare scăzută pentru a se reîntoarce la școală. Datorită programului VTOS (Planul pentru oportunitățile de formare vocațională), persoanele care sunt șomere de mai mult timp pot lua parte la cursuri de zi, fără a-și pierde ajutorul de șomaj.

### *Austria*

Cadrul educațional pentru adulți din Austria este caracterizat de o multitudine de instituții care, sub diverse obiective, încearcă să creeze o infrastructură educațională pentru cursanții adulți. Educația pentru adulții din Austria este împărțită în formare educațională și formare generală continuă.

Formarea vocațională continuă are ca scop calificările pentru viața profesională. Aceasta ar trebui să ajute la securizarea locurilor de muncă și la reintrarea într-o profesie, precum și posibilitatea de avansare în carieră. Formarea generală nu poate fi la fel de funcțională. Aceasta este utilizată mai mult în scopul dezvoltării personale.



Printre cele mai mari instituții educaționale și de formare din Austria se află următoarele:

- BFI – Institutul de Promovare a Carierelor furnizează formare și educație comprehensivă. Acestea includ formarea corporatistă, formarea pentru piața muncii, ucenicie, diplome școlare și universitare, precum și certificate recunoscute internațional.
- WIFI – Institutul de Promovare a Comerțului și Industriei dezvoltă constant produse educaționale noi în toate zonele – de la cursuri de limbi străine la cursuri tehnice, coordonate cu nevoile economice.
- Centrele de Formare pentru Adulți oferă o varietate mare de cursuri și conferințe diferite. Acestea se axează pe cultură, societate, limbi străine, sănătate și IT și se oferă calificări în aceste domenii. Există de asemenea și cursuri care se pretează nevoilor persoanelor care muncesc. Altele sunt concepute special pentru șomeri, persoanele casnice și pensionari.
- Institutul rural pentru formare adițională este destinat persoanelor aflate în zonele rurale, în special fermierilor.
- Centrul de formare vocațională furnizează proiecte adiționale de formare vocațională împreună cu AMS pentru: formare profesională, oportunități de dezvoltare a abilităților la locul de muncă
- VFQ: Societate pentru femei și calificări care au ca scop îmbunătățirea situației femeilor și a imigranților pe piața muncii, prin oferirea de sfaturi, formare și educare.
- Beneficiile de formare din partea de sus a Austriei: pentru persoanele care caută un loc de muncă, persoanele care se întorc la muncă, muncitori de la marginea orașelor, persoanele aflate în concediu de maternitate, dar și muncitori, în anumite condiții. Se va oferi finanțare pentru beneficiile de formare din partea de sus a Austriei, necesară pentru taxele de curs, materialele de studiu precum cărți și costuri de cazare.

### *România*

Formatorii se disting conform tipului de program de formare:

- Pe de-o parte, există un segment de organizații care oferă doar cursuri de formare, de reinstruire și inițiere; aceste organizații au adesea un nivel scăzut de specializare, oferind o gamă largă de cursuri cu scopul maximizării cantității de muncă prestată de organizație; scopul acestora este axarea pe indivizi (adesea șomeri înregistrați în baza de date a Agenției Naționale de Ocupare a Forțelor de Muncă), absolvenți sau persoane în vârstă care caută un loc de muncă. Aceste organizații își oferă selecția de cursuri conform listei de locuri de muncă disponibile publicate la ANOFM, contractând câteodată oferirea de servicii de formare și/sau angajare finanțate de Agenția Națională de Ocupare a Forțelor de Muncă.

- Cea de-a doua categorie de furnizori de educație este angrenată în general în furnizarea de cursuri de formare și/sau cursuri nestandardizate de formare (dezvoltare personală); formatorii din această categorie au un grad mai mare de specializare în comparație cu organizațiile care oferă cursuri de formare sau de inițiere atât în furnizarea de cursuri (formarea formatorilor, managementul proiectelor, accesarea de fonduri), precum și în termenii segmentării clienților (corporații și departamentele de training ale acestora, instituții publice sau ONG-uri).

Furnizorii specializați se axează pe segmente specifice de nișă de pe piață, cum ar fi formarea instituțiilor publice, unde este adesea cerut de către autorități să se ajungă la un număr anume de credite și de ore de instruire a profesorilor autorizați, a personalului din departamentul de sănătate și sociologie, organizații guvernamentale și non-guvernamentale.

#### *Finlanda*

Furnizorii de formare: Institutul Educațional pentru Adulți, ucenicie în școlile vocaționale, biblioteci, Universitatea pentru Toți, învățământ la distanță organizat de către licee, educație preparatorie pentru șomeri, organizată de Ministerul Muncii prin birourile locale de ocupare a forțelor de muncă.

- Institutul Educațional pentru Adulți Vantaa este un centru educațional pentru adulți ce oferă aproape 2000 de cursuri cu zeci de subiecte diferite, în fiecare an. Se pot studia pentru a dobândi abilitățile cerute pe piața muncii, însă se pot practica și activități de petrecere a timpului liber și hobby-uri precum artizanat, arte plastice, muzică și gospodărie. De asemenea, se pot învăța și limbi străine sau se pot menține nivelurile de specializare într-o limbă deja învățată. De asemenea, institutul oferă multe cursuri de IT și calculatoare.
- Școala Vocațională din Vantaa oferă formare pentru adulți în diverse domenii. Bibliotecile oferă cursuri de IT pentru șomeri și cursuri de învățare a limbii pentru imigranți.
- Orașul Vantaa oferă posibilități de ucenicie în sectorul public. Programele de ucenicie sunt destinate atât adulților tineri cât și adulților, în special imigranților care au dificultăți în găsirea unui job pe piața locurilor de muncă. Un caz obișnuit este cel al unei persoane șomere de o anumită perioadă de timp care primește un loc de muncă temporar prin serviciile de ocupare a forțelor de muncă din oraș. Dacă persoana este potrivită pentru a începe programul de ucenicie, aceasta poate primi posibilitatea de a trece un examen vocațional. Programele de ucenicie sunt foarte populare, astfel că bibliotecile preferă imigranții, deoarece aceștia au o posibilitate mai bună de integrare în societatea finlandeză



### *Lituania*

Formarea vocațională în Lituania este fie inițială, fie continuă. În timp ce formarea vocațională inițială este doar formală, formarea vocațională continuă este atât formală, cât și informală. În Lituania există 74 de instituții de formare vocațională de stat și 3 instituții private care oferă formare vocațională formală. În instituțiile de formare vocațională inițială se pot dobândi atât calificări, cât și educație fundamentală și gimnazială. Programele de formare vocațională continuă și formală sunt organizate în 5 centre de pe piața locurilor de muncă, departamente de formare pentru adulți ale instituțiilor de formare vocațională inițială, instituții de învățământ superior, companii și altele. Formarea vocațională continuă formală se adresează persoanelor care au deja o calificare, dar care doresc să și-o îmbunătățească sau să dobândească o nouă calificare. Formarea vocațională continuă informală poate fi furnizată de către orice instituție de formare vocațională atunci când o persoană sau un angajator dorește acest lucru.

Toate aceste tehnici de îmbunătățire a forței de muncă și a activității apar la Oficiul Teritorial de Schimbul de experiență în domeniul Muncii de la Kaunas, care se asigură de aplicarea acestor tehnici atât în Kaunas cât și în regiunea Kaunas (în 8 municipii). Oficiul National de Schimbul de experiență în domeniul Muncii din Lituania ajută șomerii prin formare și susținerea existenței unor locuri de muncă pentru oamenii care caută un job (prin subvenționare, susținerea dobândirea anumitor abilități, activitate independentă și altele). Emigrarea și șomajul structural care apar din restructurarea economică a țării rămân probleme curente pe piața muncii din Lituania.

## **2.1.3. Bibliotecile publice, în calitate de furnizori ai activitatilor de învățare în comunitățile locale**

Bibliotecile publice moderne au diferite funcții care susțin conceptul a patru spații în bibliotecă:

1. Spațiu de învățare
2. Spațiu inspirațional
3. Spațiu de întâlnire
4. Spațiul de performanță

Una dintre funcțiile de bază ale bibliotecii este asigurarea unui spațiu, asigurarea de materiale și de conținut pentru învățare și pentru acumularea de cunoștințe. În acest mod, bibliotecile publice creează comunități locale mai puternice. Cu ajutorul oferit prin serviciile lor, bibliotecile publice susțin binele social, cultural și economic, iar în calitate de instituții cu

### Anumite activitati de invatare pentru somerii deja existente in bibliotecile publice din tarile partenere:

Tara	Biblioteca	Activitatea	Adresa web
<b>Slovenia</b>	Biblioteca din oraşul Liubliana	Departamentul de Informare în privinţa Locurilor de muncă (EIS)/	<a href="http://www.mklj.si/">http://www.mklj.si/</a>
	Biblioteca Publică Mirana Jarca din Novo mesto	Centrul pentru ghidare vocaţională – PARTENERIATUL PENTRU VIITOR	<a href="http://www.nm.sik.si/si/">http://www.nm.sik.si/si/</a>
<b>Bulgaria</b>	"Bibliotecile Globale din Bulgaria"	Informaţii despre activităţile bibliotecilor bulgare destinate şomerilor	<a href="http://www.glbulgaria.bg/bg/node/19428">http://www.glbulgaria.bg/bg/node/19428</a>
	Bibliotecile bulgare şi Oficiul de Ocupare a Forţei de Muncă	Dezvoltarea resurselor umane	<a href="http://www.navet.government.bg/en/napo">http://www.navet.government.bg/en/napo</a>
<b>Irlanda</b>	Bibliotecile publice din oraşul Dublin	De aici se porneşte: Bibliotecile oraşului Dublin susţin afacerile din comunitate	<a href="http://dublincity.ie/main-menu-services-recreation-culture/dublin-city-public-libraries-and-archive">http://dublincity.ie/main-menu-services-recreation-culture/dublin-city-public-libraries-and-archive</a>
<b>Austria</b>	Bibliotecile din Viena	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "Miniberatung für Bildung und Beruf" (Consiliere de scurtă durată pentru Formare şi Carieră)</li> <li>- "Bildungsberatung" (Ghidul pentru Educaţie şi Formare)</li> <li>- Există "Cursuri pentru aptitudini personale şi sociale" ("Gut zu Wissen")</li> </ul>	<a href="http://www.buechereien.wien.at/">http://www.buechereien.wien.at/</a>
	Bibliotecile oraşului Salzburg	"BiBer" Ghidare pentru Educaţie şi Formare	<a href="https://buch.stadt-salzburg.at/">https://buch.stadt-salzburg.at/</a>
<b>România</b>	Biblioteca Judeţeană Octavian Goga din Cluj	Cum să găseşti o carte ...de muncă? BaniIQ	<a href="http://biblionet.baniiq.ro/">http://biblionet.baniiq.ro/</a>
<b>Finlanda</b>	Bibliotecile HelMet (regiunea capitalei: 14 biblioteci)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cursuri de calculatoare în limbi străine la cafenele (disponibile de asemenea în suedeză, rusă şi în alte limbi)</li> <li>- Cursuri online de limbi străine</li> <li>- Perioade de lucru pentru şomeri şi reabilitate vocaţională în colaborare cu birourile de ocupare a forţelor de muncă</li> </ul>	<a href="http://www.helmet.fi">www.helmet.fi</a>
<b>Lituania</b>	Centrul de Ocupare a Forţelor de Muncă din Lituania, împreună cu "Fereastră către viitor" şi alţi 22 de parteneri	"Ai încredere în tine"	<a href="http://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Nauji%20enos/UserDisplayForm.aspx?ID=6987">http://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Nauji enos/UserDisplayForm.aspx?ID=6987</a>  <a href="http://www.pasitikeksavimi.lt/">http://www.pasitikeksavimi.lt/</a>



Informațiile detaliate despre activitățile de învățare destinate șomerilor deja existente în bibliotecile publice din țările partenere sunt publicate pe pagina web a proiectului: <http://www.linkinjob.eu/>.

### **Activități de învățare pentru șomeri, deja existente în bibliotecile din țările partenere**

Bibliotecile publice din țările partenere au recunoscut deja problemele ce vin odată cu șomajul, existente în comunitățile locale ale acestora, precum și nevoile educaționale ale șomerilor cerute în biblioteci. Bibliotecile au oferit o gamă variată de învățare formală și non-formală în cadrul unor activități de învățare permanentă:

- Cursuri de formare care susțin noi abilități și competențe necesare pentru găsirea facilă a unui loc de muncă
- Cursuri de formare care susțin informarea, alfabetizarea digitală și educația IT
- Cursuri de formare care susțin învățarea de limbi străine
- Medierea informațiilor din domeniul șomajului și a pieții locurilor de muncă
- Consiliere privind și despre materialele disponibile în bibliotecă, legate de afaceri sociale, șomaj, reintegrare în câmpul de muncă, învățarea permanentă
- Publicarea de informații pentru șomeri pe paginile web ale bibliotecilor
- Ateliere creative pentru a implica șomerii în petrecerea activă a timpului liber în biblioteci (spațiul bibliotecii ca un al treilea spațiu)
- Oferirea de informații care ajută în viața de zi cu zi (echilibru între educație, muncă și familie)
- Tururi ale bibliotecii pentru grupuri de șomeri

În ultimii zece ani, bibliotecarii au dobândit diferite aptitudini și competențe noi, prin dezvoltarea profesională continuă, care să îi ajute în furnizarea unor servicii mai bune pentru utilizatorii bibliotecilor (competențe metodologice, unde să găsească și să obțină informațiile necesare).

Informațiile detaliate despre activitățile de învățare destinate șomerilor deja existente în bibliotecile publice din țările partenere sunt publicate pe pagina web a proiectului: <http://www.linkinjob.eu/>.

## **2.1.4. Nevoi educationale (continut, metode, motivare pentru formare, aspecte organizationale) ale grupurilor țintă selectate**

Învățarea este asociată întotdeauna cu frica, anxietatea, furia, pe de-o parte și cu mândria, bucuria și satisfacția, pe de cealaltă parte. Emoțiile negative puternice necesită multă energie mentală, astfel că suntem mai superficiali în procesarea informației, starea pozitivă fiind fundamentală pentru o abordare mai holistică a informației. Scopul emoțional și dezvoltarea personală, în care învățarea are în special un impact foarte mare, auto-evaluarea ca persoană și în calitate de cursant.

Grupurile țintă selectate ar putea fi convinse spre a se reîntoarce la formare prin „Sesiuni de lectorat” informale, ce le-ar putea permite explorarea unor opțiuni diverse, precum și creșterea încrederii în sine. Prin crearea unui mediu de învățare pozitiv și facilitarea unei experiențe de învățare pozitive fără presiunea unor examene formale, i-ar putea încuraja pe oameni să se axeze asupra aptitudinilor principale și să progreseze într-un cadru mai structurat de educație și formare.

În cadrul proiectului, bibliotecile partenere pot demonstra noi moduri de învățare; pot ajuta participanții în cunoașterea altor metode și stiluri de învățare, precum și în dezvoltarea de noi aptitudini, abilități și cunoștințe care sunt importante pentru șomerii mai bine înzestrați pentru căutarea unor locuri de muncă:

- Educație financiară.
- Educație informatică și calculatoare.
- Antreprenoriat (deoarece Europa are nevoie de mai mulți antreprenori, mai multă inovație și mai multe întreprinderi mici și mijlocii cu creștere mare, este necesară stimularea gândirii antreprenoriale în rândul tinerilor – persoane cu nivel înalt de pregătire educațională, care caută un loc de muncă pentru prima dată)

Metodele ce urmează să fie utilizate:

Forme de educație informală, precum conferințe, cursuri și învățare cu ajutorul revistelor de monitorizare, a ziarelor cotidiene și a schimbului de informații cu colegii și prietenii, învățarea cu ajutorul radioului și a televiziunii – sub influența cunoștințelor, oamenii își arată interesul și încep activități, au o legătură cu cultura și indirect cu sistemul de valori.

Metode de educație la distanță, aceste metode înlocuiesc educația prin corespondență; nu sunt limitate de surse de scriere. Acestea includ și filme, emisii de televiziune și radio.

Metodele de formare individuală facilitează comunicarea educațională la nivel înalt.

E-Learning (Învățarea online) este cea mai nouă formă de învățare la distanță, o dezvoltare inițială bazată pe accesul la internet, ca mijloc principal. În formarea adulților, teoria și practica au fost cele mai recunoscute metode până în momentul de față, din cele ce urmează: îndrumarea, consilierea, căutarea și mentoratul (coaching).

Conținutul activităților de învățare pentru utilizatorii finali susține auto-învățarea, recunoașterea competențelor, utilizarea diferitelor canale de comunicare, mass media online și învățarea online, precum și abilități de informatică, comunicare și tehnologie.

Un element important este motivarea pentru educație: mulți șomeri au nevoie de ajutor și de informare, pot face rost ușor de acestea și fără complicații, cu ajutorul bibliotecarilor.

Informațiile detaliate despre nevoile educaționale din bibliotecile partenere sunt publicate pe pagina web a proiectului <http://www.linkinjob.eu/>.

## CONCLUZIE

În ceea ce privește cunoștințele necesare societății, disponibile în bibliotecile publice, este importantă accentuarea declarației principale a Manifestului Bibliotecilor Publice IFLA/UNESCO (1994):

*Libertatea, prosperitatea și dezvoltarea societății și a indivizilor sunt valori umane fundamentale. Acestea vor fi obținute numai prin intermediul unor cetățeni bine informați, care să își exercite drepturile lor democratice și care să joace un rol activ în societate. Participarea constructivă și demonstrarea democrației depind de o educație satisfăcătoare, precum și de accesul liber și nelimitat la cunoaștere, gândire, cultură și informații.*

*Biblioteca publică, poarta locală către cunoaștere, furnizează o condiție de bază pentru învățarea permanentă, luarea unor decizii independente, precum și dezvoltarea culturală a indivizilor și a grupurilor sociale.*

*Bibliotecile sunt deschise tuturor; toți oamenii pot intra în timpul programului cu publicul. Rolurile bibliotecilor publice în comunitățile locale sunt de natură culturală, informațională, educațională și socială – de asemenea, acestea asigură utilizatorilor un loc pentru socializare, întâlnirea altor persoane și petrecerea activă a timpului liber.*

*Bibliotecile publice cooperează îndeaproape cu alți activiști din comunitățile locale; aceștia aparțin de rețele vaste și au stabilit diferite parteneriate în domeniul învățării permanente. Bibliotecile publice sunt parteneri vizibili și de încredere în comunitățile locale.*

*Principalul scop al proiectului LinkINjob este dezvoltarea de noi activități și servicii pentru șomeri și actualizarea celor deja existente. Pe baza cercetărilor efectuate în bibliotecile partenere, am putut stabili aceste activități și servicii destinate șomerilor care susțin cu adevărat nevoile comunităților locale.*

*Deoarece bibliotecile publice din toată lumea au misiuni similare, rezultatele studiului efectuat în cadrul proiectului poate fi transferat cu ușurință și în alte medii ale bibliotecilor.*

## 2.2. COMPETENTE CHEIE PENTRU BIBLIOTECARI

### 2.2.1. Introducere

Modelul / curricula de formare pentru bibliotecari, care ar putea fi folosit și pentru alte biblioteci, de asemenea, este unul dintre principalele rezultate ale proiectului LinkINjob. Acesta este dezvoltat pe baza evaluării necesităților bibliotecilor participante, în perioada de pregătire a formularului de aplicare a proiectului, și se bazează pe conceptul de formare și pe curricula din Linz. Este rezultatul muncii comune și al contribuțiilor echipei de proiect, al participanților la training și a cinci formatori. Formatorii au fost:

- Lilijana Pahor, Ljubljana City Library,  
[Lilijana.pahor@mklj.si](mailto:Lilijana.pahor@mklj.si)
- Karmen Šemrl, Glotta Nova,  
[karmen@glottanova.si](mailto:karmen@glottanova.si)
- Maija Lehtola, Vantaa City Libraries,  
[maija.lehtola@vantaa.fi](mailto:maija.lehtola@vantaa.fi)
- Helene Hofmann, Learning Centre Linz,  
[helene.hofmann@mag.linz.at](mailto:helene.hofmann@mag.linz.at)
- Breda Karun, Jara, Institute for Library Development,  
[breda.karun@jara.si](mailto:breda.karun@jara.si)

Modelul se bazează pe evaluarea instruirii, în diferite etape. O etapă introductivă importantă în lucrul cu șomeri și persoane aflate în proces de formare este, de asemenea, cercetarea mediului local și național, sub aspectul somajului și al serviciilor pentru șomeri, astfel încât participanții la training să poată colecta anumite informații înainte de cursul de formare, să aibă informații de bază despre situația la nivel local și național și să poată împărtăși experiențele lor cu ceilalți participanți la training.

Modelele sunt șablon, schiță și punct de plecare pentru lucru și activități în situații și contexte concrete. Ele nu funcționează ca rețete, de aceea este important să se ia în considerare contextul și specificul local și național, nevoile de formare și caracteristicile specifice grupului de bibliotecari. Conceptul acestui training este modular - puteți lua și / sau adopta ceea ce se potrivește nevoilor dumneavoastră.

Scopul principal al instruirii este acela de a dobândi cunoștințe, abilități, competențe, idei și experiență pentru pregătirea și organizarea de programe și servicii mai bune, în bibliotecile publice, pentru șomeri și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă.



## 2.2.2. Competențe cheie

Bibliotecarii care vor oferi servicii pentru șomeri în bibliotecile publice trebuie să dețină o gamă largă de competențe, cunoștințe, abilități și aptitudini. Unele dintre ele se dezvoltă prin programul propus și sunt enumerate mai jos.

### Informații asupra competențelor:

- Strategii de căutare pentru diverse resurse de informare și învățare în bibliotecă: cărți de ficțiune și non-ficțiune, multimedia, e-resurse (baze de date) cu privire la acest subiect - șomaj, căutarea locurilor de muncă și învățarea pe tot parcursul vieții
- Cultura informației
- Competențe necesare pentru utilizarea ITC

### Cunoștințe și informații cu privire la:

- **Situația în domeniul șomajului și pe piața forței de muncă** în propria țară și în Uniunea Europeană, în general
- **Oportunități educaționale pentru șomeri în comunitatea locală** și activități de învățare pentru șomeri în bibliotecile publice
- **Specificul diferitelor grupuri de șomeri și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă**, cu accent deosebit pe nevoile lor educaționale

### Competențe didactice:

- Să cunoască principiile andragogiei, învățarea pe tot parcursul vieții și educația adulților
- Să fie capabil să recunoască nevoia de învățare și să creeze spații pentru învățare
- Să fie în măsură să analizeze nevoile de formare
- Să fie în măsură să identifice tipurile de învățare, luându-le în considerare în timp ce predă
- Să fie capabil să utilizeze diferite tipuri de metode de învățare (bazate pe ITC)
- Să cunoască caracteristicile ciclului de învățare
- Să poată pregăti, să efectueze și să evalueze ofertele de învățare
- Să fie în măsură să evalueze rezultatele învățării
- Să fie capabil să organizeze propriul atelier / workshop cu grupul-țintă respectiv
- Să fie în măsură să ajute și să sprijine pe cei aflați în situații de învățare, prin adaptarea structurii la procesul lor de învățare; să se asigure că aceștia vor ajunge la rezultatul dorit

### Abilități de comunicare:

- Abilitatea de a vorbi în public
- Comunicarea verbală și nonverbală
- Gestionarea etapei de frică
- Să asculte cu atenție ideile și preocupările oamenilor

- Conversație, ascultare activă, fluentă, capacitate de interogare
- Oferirea de feedback și furnizarea de critici constructive
- Capacitatea de a observa, interpreta și anticipa preocupările și sentimentele altora

**Competențe specifice și cunoștințe:**

- **Cu privire la toate etapele de punere în aplicare cu succes și funcționare a serviciului în biblioteca publică:** ideea serviciului: idee - strângere de fonduri - parteneriat - punere în aplicare și plan de sustenabilitate - evaluare a impactului și advocacy - management de proiect
- **Gândire antreprenorială** și dezvoltarea antreprenoriatului

## 2.2.3. Descrierea conținutului modulelor

### **Modulul 1 Grupuri - ținta de someri și solicitanți de locuri de muncă în bibliotecă, Lilijana Pahor**

**Situația în domeniul șomajului și pe piața forței de muncă** în propria țară și în Uniunea Europeană, în general, în special politicile de șomaj, măsuri care sunt puse în aplicare de către guvern și alți factori de decizie pentru a reduce șomajul.

**Elemente specifice** (număr, experiențe, situații, obiceiuri, abilități ITC, stereotipuri) **ale diverselor grupuri-țintă** de someri și solicitanți de locuri de muncă, precum:

- Tineri șomeri și persoane aflate în căutarea primului loc de muncă
- Adulți mai în vârstă și muncitori mai în vârstă
- Șomeri pe termen lung și mai puțin educați
- Migranți etc. (în funcție de specificul fiecărei comunități)

**Nevoile educaționale ale grupurilor-țintă** specifice de someri și solicitanți de locuri de muncă, în ceea ce privește:

- învățarea de conținut și metode de învățare
- motivație pentru învățare și motivație pentru educație
- aspecte organizatorice

**Oportunități pentru someri și solicitanți de locuri de muncă în comunitate** (locală, națională, internațională)

- oportunități de învățare și alte posibile servicii în bibliotecile publice
- oportunități de învățare și alte posibile servicii în alte instituții precum: centre de învățare, asociații, birouri etc.
- specificul comunităților locale și specificul bibliotecilor

## **Modulul 2 Caracteristicile educației adulților, Karmen Șemrl**

**Șomerii și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă sunt cursanți adulți.**

- Teorii și principii ale cursanților adulți (de M. Knowles) și alte caracteristici importante ale cursanților adulți
- Aplicarea andragogiei în procesul de formare
- Varietatea de învățare (rezumata în conceptul „învățarea pe tot parcursul vieții” al lui J. Reischmann)
- Formarea pentru șomeri (tipuri de instruire, scopuri generale în formare, pilonii fundamentali ai unui training eficient, matricea de formare bazata pe Dilts și Nicholls)

### **Ciclul de învățare**

- Învățarea experiențială de D. Kolb
- Caracteristicile tipurilor de învățare
- Aplicarea învățării prin experimentare în procesul de formare

**Evaluarea și auto-evaluarea activităților de formare în bibliotecă pentru șomeri și pentru persoane aflate în căutarea unui loc de muncă**

- Tipuri de evaluare, metode de evaluare, exemple de fișe de evaluare
- Auto-evaluarea prin utilizarea de chestionare și interviuri
- Auto-evaluarea prin observare reciprocă (roagă un coleg să observe și să ofere feedback)
- Auto-evaluarea prin auto-reflexie (luând notițe despre observații și experiențe)

## **Modulul 3 Cunoașterea și dezvoltarea metodelor de învățare, Helene Hofmann**

### **Informații generale despre învățare:**

- stiluri de învățare la maturitate și experiență de învățare în copilărie

### **Cum funcționează creierul:**

- modul în care funcționează creierul nostru și modul în care stochează informații?
- cele două emisfere ale creierului și modul în care le ajutăm să lucreze împreună

### **Memorie și tipuri senzoriale:**

- Cum să folosim simțurile noastre ca pe niște canale de învățare și de ce este atât de important să învățăm cu mai mult de un singur canal de învățare

- De ce este atât de important să găsim modul corect de învățare?
- Dacă știi ce ajută și ce împiedică procesul de învățare, ai mai făcut un pas spre a afla mai multe despre punctele dumneavoastră forte și despre punctele slabe în procesul de învățare.

#### **Analiza stilurilor și tipurilor de învățare:**

- Stiluri de învățare în funcție de canalele preferate de percepție; cum activezi inteligența dacă folosești partea dreaptă sau stângă a creierului și multe altele.

#### **Diferite moduri de testare a stilului de învățare**

- pentru a cunoaște diferite metode de testare a stilului de învățare, în funcție de vârstă și de nevoile specifice ale clienței

#### **Cum să învățăm și să studiem cu succes**

- sfaturi care ne ajută în procesul de învățare individuală; diferite moduri de a ne testa stilul de învățare
- ce obiceiuri de studiu vă puteți îmbunătăți
- cum să organizați materialele de studiu
- cum să creați un plan de studiu

#### **Modulul 4: Competențe noi: Retorica și discursul public, Karmen Šemrl, Glotta Nova**

- Abilitățile de a vorbi în public (pentru șomeri și pentru personalul din bibliotecă)
- Cum sunt șterse, distorsionate sau generalizate informațiile primite?
- Comunicarea verbală și nonverbală
- Utilizarea elementelor vizuale
- Structura prezentării

#### **Modulul 5: Competențe noi: Competențe necesare pentru utilizarea TIC, Maija Lehtola**

- De ce abilitățile ITC sunt esențiale pentru șomeri?
- Care sunt competențele ITC?
- Necesitatea abilităților de a opera cu internetul
- Calculatoare și aptitudini tehnice
- Găsirea și prelucrarea informațiilor
- Abilități de predare ITC în bibliotecile publice
- Metode de predare a abilităților ITC (curs, lecția / ora de calculator, instrucțiuni individuale / unu-la-unu, ateliere, instruire reciprocă / pe perechi, etc.)
- Informații despre programe de e-learning
- Curricula despre ITC - activități de învățare

- Cum ajută bibliotecile publice șomerii (cazurile din Finlanda)
- Studii de caz din biblioteci (Vantaa și Finlanda, precum și din bibliotecile participanților)

### **Modulul 6: Competente noi: Antreprenoriat, Liliiana Pahor**

- De ce este important antreprenoriatul?
- Dezvoltarea antreprenoriatului
- Tipuri de antreprenoriat
- Abilități și competențe antreprenoriale
- Caracteristicile antreprenorilor de succes?
- Gândire antreprenorială
- Mituri despre antreprenori:
- Antreprenorii sunt cei care acționează, nu gânditorii
- Antreprenorii se nasc, nu devin
- Antreprenorii sunt întotdeauna inventatori
- Antreprenorii și posibilitățile de networking
- Ecosistemul spiritului antreprenorial / părțile interesate
- Cum pot bibliotecile să încurajeze antreprenoriatul?

### **Modulul 7: , Breda Karun**

- Ideea serviciului: idee - strângere de fonduri - parteneriat - implementare și sustenabilitatea planului evaluarea impactului și advocacy
- Ideea / biblioteca identifică și ajută la rezolvarea problemei în comunitate (șomajul)
- Surse de venit, mijloace financiare (interne, externe)
- Implementarea serviciului și a planului de sustenabilitate / management de proiect
- De ce și cum se stabilește o cooperare eficientă cu părțile interesate, în domeniul șomajului, la nivel local, regional, național și european
- Promovarea serviciilor pentru șomeri în bibliotecile publice
- Cum știm dacă am avut succes / dacă am atins obiectivele (evaluarea impactului)
- Cum să câștigăm și să păstrăm sprijinul (prin advocacy, prin relația cu mass-media)

## 2.2.4. Planul de formare / programa de formare pentru bibliotecari

### Modulul 1 Grupuri-țintă de someri și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă în bibliotecă, Lilijana Pahor

Timp	Subiectul și metoda	Material	Observații
10'	Introducere generală în conținutul cursului de formare	PowerPoint	Se prezintă programul, formatorii, obiectivele, perspectiva organizațională
45'	<b>Cunoaștere reciprocă</b> Exercițiu: Creați o plăcuță de identificare cu un logo personal, cu simboluri actuale ale județului sau statului vostru (sau ale bibliotecii, în cazul în care grupul nu este internațional) (10 min). Urmează prezentarea participanților prin intermediul plăcuțelor de identificare (35 min). Experiențe din lucrul pentru / cu șomeri în bibliotecă.	Creioane colorate, plăcuțe de identificare din hârtie	O parte foarte importantă pentru dinamica grupului, în special în cazul în care grupul este internațional și dacă participanții nu sunt familiarizați unii cu alții. Construirea echipei / Team building
10'	De ce sunt importante prezentările - numiți câteva posibile exerciții, cu scopul de a ajunge la cunoaștere reciprocă, care pot fi utilizate la cursurile de formare pentru șomeri.	PowerPoint	Crearea unui climat sigur pentru colaborare și integrare a participanților în procesul de formare. Schimb de idei și experiențe.
5'	De ce rețeaua de cunoștințe este importantă: Vizionați videoclipul <a href="#">How friends can help you get a job</a> (cum vă pot ajuta prietenii să obțineți un serviciu)	Calculator cu acces la internet, difuzoare	
15'	<b>Situația în domeniul șomajului</b> și pe piața muncii și activități de reducere a șomajului. Aspecte teoretice livrate de trainer, împreună cu exemple furnizate de participanți.	PowerPoint	Să înțelegem mai bine situația în domeniul șomajului și pe piața muncii în propria țară și în Uniunea Europeană, în general.
5'	De ce este important să se cunoască specificul și nevoile grupului-țintă? Vizionați videoclipul <a href="#">Opas IPad</a> și discutați		
40'	<b>Particularitățile diferitelor grupuri-țintă de șomeri</b> (selectate în funcție de specificul participanților din comunitățile locale) în bibliotecă. <i>Metoda: grup de lucru pentru pregătirea posterelor.</i> <i>Prezentarea posterelor.</i> Trainerul și participanții din alt grup adaugă idei și informații pe poster, dacă este necesar.	Postere, creioane colorate	Să înțelegem specificul diverselor grupuri de șomeri și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, cu accent pe nevoile lor educaționale.
15'	Oportunități pentru șomeri și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, în comunitatea locală, națională, internațională Oportunități în bibliotecile publice și în alte instituții		

## Modulul 2 Caracteristici ale educației pentru adulți, Karmen Șemrl

Timp	Subiectul și metoda	Material	Observații
5'	Introducere în modulul 2	PPT / poster	Încălzire
60'	<b>Ipoteze și principii ale cursanților adulți</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Instrucțiuni</li> <li>- Formarea grupului</li> <li>- Lucrări pe grupuri la studii de caz</li> <li>- Discuție</li> <li>- Introducere: Ipoteze și principii ale cursanților adulți (de M. Knowles) și alte caracteristici importante ale cursanților adulți</li> <li>- Varietatea de învățare (rezumată în conceptul »învățarea pe tot parcursul vieții« al lui J. Reischmann)</li> </ul>	Puzzle-uri pentru a forma grupuri studiu de caz (fișe/handout sau manual) PPT	Încălzire cu puzzle-uri (care, de asemenea, oferă participanților posibilitatea de a experimenta metode moderne de învățare la adulți) Să înțelegem mai bine situația unui adult care învață. Să reflectăm la propria experiență de cursanți și formatori. Să creștem gradul de conștientizare asupra principiilor educației la adulți, asupra motivației și nevoilor lor. Să dobândim cunoștințe.
15'	<b>Aplicarea andragogiei în traininguri</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipuri de traininguri</li> <li>- Scopuri generale pentru efectuarea unui training</li> <li>- Pilonii fundamentali ai unui training eficient</li> <li>- Matricea de formare (bazată pe Dilts și Nichols)</li> </ul>	PowerPoint	Să creștem gradul de conștientizare și de cunoștințe despre rolul modern de formator în educația adulților.
90'	<b>Ciclul de învățare</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ce fel de formatori îți plac atunci când înveți? (discuție pe perechi)</li> <li>- Chestionar privind stilurile de învățare de Kolb (lucru individual)</li> <li>- Realizarea unui grafic al propriului stil de învățare</li> <li>- Amestecă (participanții trebuie să găsească persoana cu cel mai asemănător grafic și apoi cu cel mai diferit grafic)</li> <li>- Introducere în tipurile de învățare ale lui Kolb</li> <li>- Grup de lucru (ce fel de activități sunt caracteristice celor patru tipuri de învățare?) (Participanții sunt împărțiți pe grupuri, în funcție de tipul lor de învățare)</li> </ul>	Poster pentru colectarea răspunsurilor Chestionar (manual sau fișe), creioane PowerPoint Postere	Să reflectăm asupra propriei experiențe de învățare. Să obținem informații asupra propriului stil de învățare. Să creștem gradul de conștientizare asupra diferențelor dintre noi (această activitate este, de asemenea, un fel de energizer). Să dobândim cunoștințe despre tipurile de învățare. Să obținem idei despre cum să conducem procesul de formare, pentru toate tipurile de învățare (învățarea conținutului, metode, motivație).
30'	<b>Evaluarea și auto-evaluarea activităților de învățare pentru șomeri</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Discuție (cum evaluăm performanța noastră ca formatori, până acum?)</li> <li>- Auto-evaluare prin utilizarea de chestionare și chiar interviuri</li> <li>- Auto-evaluare prin observarea pe perechi (roagă un coleg să observe și să îți dea feedback)</li> <li>- Auto-evaluare fiind auto-reflexiv (luând notițe pe observații și experiențe)</li> <li>- Exemple de bune practici, discuții</li> </ul>	PowerPoint Handouturi / fișe (exemple)	Să reflectăm cu privire la evaluare și auto-evaluare.  Să dobândim cunoștințe cu privire la evaluare.  Să împărtășim și să primim idei despre evaluare și auto-evaluare.

### Modulul 3 Cunoașterea și dezvoltarea metodelor de învățare, Helene Hofmann

#### Partea I.

Timp	Subiectul și metoda	Material	Observații
30'	<b>Introducere</b> - grupul - formarea (scopurile formatorului și cursantului, programul) - organizarea ca timp, pauze, materiale, etc. <i>Metoda: raport, prezentare / lucru în grup și individual</i>	PowerPoint Handout / Fișe Flipchart Softball	Să ne familiarizăm cu noua situație. Să clarificăm așteptările asupra cursului de formare.
15'	<b>Vorbim despre experiențele de învățare</b> Participanții reflectează asupra propriilor obiceiuri de învățare - Experiența negativă și pozitivă <i>Metoda: grup de lucru</i>	Softball Flipchart	Întrebare: Care este locul preferat pentru a învăța? Răspunsul oferă o primă idee, pe scurt, despre stilul de învățare.
15'	<b>Cum se predă învățarea?</b> Cum poți să înveți acest lucru pe cineva? <i>Metoda: muncă individuală, discuție</i>	PowerPoint Carduri	Grupul reflectează la înțelesul noțiunii de predare.
60'	<b>Informații generale despre procesul de învățare:</b> - câteva argumente asupra faptului că adulții și copiii au moduri complet diferite de învățare - Învățarea în diferite etape ale vieții <i>Metoda: informații teoretice de la formator, prezentare</i>	PowerPoint	Să reflectăm asupra propriului proces de învățare, ca adult. De ce este atât de dificil procesul de memorare la adulți? Să fim informați cu privire la situație.
60'	<b>Creier și memorie:</b> - Cele două emisfere ale creierului - De ce este atât de important să le facem să lucreze împreună - Cum le putem ajuta să lucreze împreună - Memorie pe termen scurt și lung - Informații teoretice suplimentare de la formator, dacă este necesar <i>Metoda: informații teoretice de la formator, prezentare</i>	PowerPoint Handout: chestionar despre dominația creierului Handout: cum să exersăm	Despre moduri diferite de gândire. Să reflectăm asupra nevoilor personale (gimnastica creierului). Să înțelegem de ce este așa de important să repetăm.
15'	<b>Memoria și stilul senzorial</b> - Organele noastre senzoriale reprezintă canale de învățare <i>Metoda: informații teoretice de la formator, prezentare</i>	PowerPoint	Să înțelegem de ce trebuie să învățăm și să pregătim materialele de învățare pentru cel puțin două stiluri senzoriale.
15'	Rezumat al atelierului <i>Metoda: grup de lucru</i>	4 postere	Feedback: Colțul Feedback-ului: Satisfăcut, aș dori mai mult...



## Partea II.

Timp	Subiectul și metoda	Material	Observații
30'	Introducere la atelierul de lucru <i>Metoda: informații teoretice de la formator, prezentare / lucru în grup și individual</i>	PowerPoint	Încălzire Exercițiu de gimnastică cerebrală - să începem după-amiaza cu o introducere referitoare la ziua precedentă.
60'	<b>Procesul de învățare</b> - Experiența personală de învățare: analizați pe perechi, căutând un partener cu care aveți în comun cel puțin un punct. Care sunt stilurile de învățare? Care sunt tipurile de învățare? - Analizați acestea două - Moduri diferite de testare a stilului personal de învățare <i>Metoda: lucru individual și grup de lucru</i>	PowerPoint Flipchart Flashcards Handout: Test - Foaie de lucru - stilul de învățare	Describe-te pe tine însuși ca elev.  Să reflectăm asupra stilului personal de învățare, în conformitate cu canalul de învățare preferat.  Să comparăm și să cunoaștem diferite tipuri de învățare.
90'	<b>Cum să învățăm cu succes?</b> - cele 3 categorii principale de tipuri de învățare: auditiv, vizual și kinestezic / tactil - Introducere pentru fiecare tip de învățare, cu exemple; cum trebuie pregătit materialul de învățare, în conformitate cu tipul de învățare, utilizând tabla de joc, postere, cuvinte încrucișate - Idei despre cum să cream și să pregătim materialul de învățare - Exercițiu de grup: fiecare participant se alătură unui grup, în funcție de stilul său de învățare (testat cu o zi înainte) și fiecare grup lucrează pe materialul furnizat, ce reflectă informațiile teoretice primite - Prezentarea finală; fiecare grup prezintă materialul său <i>Metoda: informații teoretice de la formator / prezentare / grup de lucru</i> Evaluarea instruirii și activităților - feedback cu "5 degete": iau aceasta cu mine / nu îmi place / a fost cu adevărat important / a fost grozav / nu a fost suficient <i>Metoda: discuție, reflecție</i>	PowerPoint Flipchart Flashcards Postere  Carduri, creioane, ace cu gămălie, etc.  Desen ce reprezintă o mână și 5 degete, desenate pe carduri	Să știm cum să abordăm și să convingem viitorii participanți să pregătească materialul de învățare, în funcție de stilul de învățare.  Exercițiu privind trecerea de la teorie la practică.  Să primim feedback de la participanți.  Să definim pașii următori.
30'	Introducere la atelierul de lucru <i>Metoda: informații teoretice de la formator, prezentare / lucru în grup și individual</i>	PowerPoint	Încălzire Exercițiu de gimnastică cerebrală - să începem după-amiaza cu o introducere referitoare la ziua precedentă.

## Modulul 4: Competente noi: Retorica și discurs în public, Karmen Șemrl

Timp	Subiectul și metoda	Material	Observații
5'	Introducere în Modulul 2 De ce discurs în public (domeniu de formare dorit - rezultate ale cercetării ADEC: 2006)	PPT sau poster	Încălzire
30'	<b>Procesul de comunicare atunci când prezentăm sau efectuăm un curs de formare</b> - Exercițiu: Asigurați-vă că informația nu este pierdută! (jocul telefonului) - Procesul de comunicare (eliminarea, distorsiune, generalizare) - Ce să fac? (Discuție) - <b>Câteva iluzii optice, ca exemple ale procesului</b>	Handout / fișa unei povestiri spusă de formator + poster pentru rezultatele jocului PowerPoint	Să înțelegem că "vorbitul nu este înțeles": un motiv important pentru neînțelegeri. Să experimentăm și să înțelegem covârșitoarea influență a procesului de comunicare în momentul prezentării sau efectuării unui curs de formare. Să dobândim cunoștințe despre procesul de comunicare. Energizer
60'	<b>Comunicare nonverbală</b> - De ce este importantă comunicarea nonverbală? (conform Mehrabian, Hargie și Dickson) - Studiu de caz: video cu o prezentare nereușită (analiză și discuție) - Studiu de caz: video cu o prezentare de succes - Discuție: care sunt elementele importante care sprijină procesul de învățare? Crearea unei atmosfere de optimism și de încredere, pentru a stămi curiozitatea cursanților în ce privește comunicarea nonverbală (mimică, gesturi, aspect, etc)? - Utilizarea materialelor vizuale (sfat) (video: Cum să nu utilizezi PowerPoint-ul) - Exercițiu: vorbiți cu partenerul și schimbați ritmul de câteva ori	PowerPoint Video 1 (online) Video 2 (online) Video 3 (online)	Să înțelegem covârșitoarea influență a comunicării nonverbale.  Să reflectăm asupra a ceea ce se întâmplă dacă nu suntem concentrați și pe comunicarea nonverbală.
60'	<b>Cum obținem atenția audienței (Cum structurăm prezentarea)</b> - Transformați propriul grafic al stilurilor de învățare în grafic 4MAT - Introducere în sistemul 4MAT de Bernice McCarthy - Activitate de grup: pregătiți o prezentare a activităților pentru șomeri și pentru persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, folosind sistemul 4MAT (pregătire, performanță, feedback de la colegi și de la formator)	Poster (instrucțiuni) PowerPoint Afișe, markere	Să înțelegem cum influențează stilurile de învățare structura prezentării. Să dobândim cunoștințe despre sistemul 4MAT. Să putem face o prezentare. Să putem obține feedback.
15'	Spațiu alocat întrebărilor / subiectelor alese de participanți, în ceea ce privește: discursul în public, etapa de frică, comunicarea verbală și nonverbală, structura prezentării, participanții dificili etc.	Afiș (cuvinte-cheie)	Să putem împărtăși experiența. Să obținem răspunsuri și sfaturi utile.

## Modulul 5: Competențe noi: Competențe necesare pentru utilizarea TIC, Maija Lehtola

Timp	Subiectul și metoda	Material	Observatii
10'	Introducere: De ce sunt importante competențele în domeniul ITC pentru șomeri? <i>Prezentare</i>	PowerPoint	Încălzire
5'	Care sunt competențele ITC? (Conform Ananiadou, K. & M. Claro (2009), "Abilitățile secolului 21 și competențele necesare pentru cursanții noului mileniu în țările OECD") - abilități funcționale - abilități de învățare <i>Prezentare</i>	PowerPoint	Să prezentăm varietatea competențelor TIC.
15'	Care sunt cerințele minime în ce privește competențele ITC pentru o persoană care își caută un loc de muncă? Discutați în grupuri de câte 3 persoane, timp de 5 minute, și partajați un punct al discuției și cu restul grupului <i>Discuție</i>	Hârtie	Să partajăm experiența.
10'	- Necesitatea abilității de a opera pe internet - Computer & aptitudini tehnice (Sursă: <a href="http://www.palomar.edu/areyouready/ComputerSkills.htm">http://www.palomar.edu/areyouready/ComputerSkills.htm</a> ) <i>Prezentare</i>	PowerPoint	Să prezentăm varietatea competențelor TIC.
15'	Ce alte abilități legate de ITC pot preda bibliotecarii șomerilor? Discutați în grupuri de câte 3 persoane, timp de 5 minute, și partajați cele mai importante puncte ale discuției cu restul grupului <i>Discuție</i>	Hârtie	Să facem schimb de idei și experiență.
5'	Găsirea și prelucrarea informației - Căutarea eficientă a informației - Cultura informației - Media critique skills - Bibliotecarii sunt experți în toate acestea! <i>Prezentare</i>	PowerPoint	Să prezentăm varietatea competențelor TIC

10'	Ce alte competențe utile pot bibliotecarii să-i învețe pe șomeri? Discutați în grupuri de câte 3 persoane, pentru 5 minute, și împărtășiți ideile principale cu restul grupului <i>Discuție</i>	Hârtie	Să partajăm experiența.
5-10'	Ce fel de aptitudini și abilități sunt necesare bibliotecarilor pentru a preda competențe în domeniul ITC? - Rezolvarea problemelor - Capacitatea de a lucra cu diferite persoane - A fi curios și a nu te teme să încerci <i>Prezentare</i>	PowerPoint	Să subliniem importanța competențelor bibliotecarilor.
20'	Cum sunt predate competențele ITC în biblioteca voastră? Alege o persoană care lucrează în altă bibliotecă și discutați timp de 7 minute. Împărtășiți un lucru pe care bibliotecile voastre îl au în comun. <i>Discuție</i>	Hârtie	Să partajăm Experiența.
15'	Metode de predare abilități ITC (curs, ora de calculator, instruirea individuală, ateliere de lucru, instruirea pe perechi, etc) <i>Prezentare</i>	PowerPoint	Să prezentăm varietatea metodelor de predare a abilităților ITC.
10'	Numiți un lucru care a stârnit interesul dumneavoastră sau ce vă amintiți cel mai bine și împărtășiți cu restul grupului		Să rezumăm.

## Moduul 6: Competențe noi: Antreprenoriat, Lilișana Pahor

Timp	Subiectul și metoda	Material	Observatii
15'	Introducere în program și obiective <i>Metoda: prezentare</i>	PowerPoint	Să prezentăm lucrarea, vederea organizațională.
15'	De ce este important antreprenoriatul? De ce oamenii / șomerii decid să fie antreprenori? - Criza economică - Șomaj - Lipsa întreprinderilor mici și mijlocii <i>Metoda: introducere făcută de formator / prezentare</i>	PowerPoint	Să înțelegem importanța și fondul noțiunii de antreprenoriat.
30'	Tipuri de antreprenoriat Exemple de antreprenori de succes Care este atitudinea antreprenorilor în diferite țări? <i>Metoda: introducere teoretică făcută de formator</i> Discuție despre exemple (antreprenori și dezvoltarea spiritului antreprenorial) și atitudini în diferite țări <i>Metoda: grup de lucru, discuție</i>	PowerPoint  note de la participanți	Să subliniem diversitatea antreprenoriatului.  Să identificăm punctele comune.
40'	Caracteristicile comune ale antreprenorilor eficienți și de succes (abilități, competențe) Gândire antreprenorială <i>Metoda: introducere teoretică făcută de formator</i> Video: <a href="#">The 15 Characteristics of Effective Entrepreneurs</a> (15 caracteristici ale antreprenorilor eficienți) Și <a href="#">25 Common Characteristics of Successful Entrepreneurs</a> (25 de caracteristici comune ale antreprenorilor de succes) <i>Metoda: Discuție pe 4 grupuri, pregătire și prezentare de postere</i> Suntem noi antreprenori? Vizionați filmul: <a href="#">You Only Need These 3 Things to Be an Entrepreneur</a> (Ai nevoie de aceste 3 lucruri ca să fii antreprenor) și discutați	PowerPoint  Flipchart, creioane colorate, videoclip	Să știm ce este necesar pentru un antreprenor de succes.  Să reflectăm asupra propriilor competențe antreprenoriale.
30'	Miturile antreprenorilor: - Antreprenorii sunt cei care acționează, nu gânditorii - Antreprenorii se nasc, nu devin - Antreprenorii sunt întotdeauna inventatori <i>Metoda: Discuție pe 3 grupuri, fiecare grup dezbate un mit. Prezentarea de postere cu argumente pro și contra.</i>	PowerPoint Flipchart, creioane colorate	Să înțelegem caracteristicile antreprenorilor.
20'	Cum pot încuraja bibliotecile antreprenoriatul? (oferind încredere prin ascultare, motivând, ajutând cu informații, oferind educație nonformală, oferind oportunitatea de networking, oferind instruire) Ecosistemul antreprenorilor <i>Metoda: Exemple prezentate de formator</i>	PowerPoint  Flipchart, creioane colorate, postere	Să dăm și să primim idei despre cum se poate încuraja antreprenoriatul în bibliotecă.
60'	<i>Se prezintă exemple și idei.</i>		

## Modulul 7: Pas cu pas catre un serviciu de succes în biblioteca publica, Breda Karun

### Partea I

Timp	Subiectul și metoda	Material	Observații
40'	Prezentarea temei și a participanților Ideea serviciului (idee - strângere de fonduri - parteneriat - implementare și sustenabilitate - evaluarea impactului și advocacy)  <i>Metoda: introducere teoretică făcută de formator / prezentare</i>	PowerPoint	Să obținem o imagine de ansamblu asupra ideii serviciului.
50'	<b>Ideea</b>  Discuție pe grupuri: Ce probleme sunt abordate, în comunitatea voastră locală, de către centrul pentru locuri de muncă / doar șomajul? Care a fost ideea inițială?  <i>Metoda: introducere teoretică făcută de formator / prezentare + grup de lucru</i>	PowerPoint  Hârtie	Să conștientizăm importanța definirii ideii corecte.
50'	<b>Strângere de fonduri</b> Cum să obținem fonduri pentru a realiza ideea, oportunități europene și globale  Discuție pe grupuri: <i>Care dintre programele enumerate vă sunt cunoscute?</i> <i>Care au fost sursele voastre pentru proiectul serviciului anti-șomaj?</i>  <i>Metoda: introducere teoretică făcută de formator / prezentare + grup de lucru</i>	PowerPoint  Hârtie	Scurtă privire de ansamblu asupra oportunităților în UE și la nivel global.
40'	<b>Implementarea serviciului</b> și planul de sustenabilitate Ciclul proiectului Beneficiile lucrului la proiect Sustenabilitate  <i>Metoda: introducere teoretică făcută de formator / prezentare</i>	PowerPoint	Scopul nu a fost o sesiune de management de proiect, astfel că această sesiune a fost foarte scurtă.

## Partea II.

Timp	Subiect	Material	Observații
60'	<b>Parteneriatul</b> Formele de parteneriat De ce parteneriat: opinia bibliotecii, opinia partenerului Parteneriat pentru inovare Parteneriat de succes / parteneriat nereușit Exemple de parteneriate reușite în biblioteca publică  Discuție pe grupuri: Cine sunt partenerii voștri în serviciul anti-șomaj? Cum i-ați apropiat? Sunt aceiași de la început sau au intervenit schimbări? Care sunt principalele motive de succes / eșec?  <i>Metoda: introducere teoretică făcută de formator / prezentare + grup de lucru</i>	PowerPoint        Hârtie	Să fim conștienți de faptul că niciun serviciu în bibliotecă nu poate fi realizat fără un parteneriat adecvat; să învățăm cum se construiește un astfel de parteneriat.
40'	<b>Evaluarea impactului serviciului de bibliotecă</b> De ce să măsurăm impactul? Metode de măsurare a impactului Planificarea și evaluarea impactului Model logic Video: <a href="#">Public Libraries 2020 tour</a> (Turul bibliotecilor publice în anul 2020)  <i>Metoda: introducere teoretică făcută de formator / prezentare + grup de lucru</i>	PowerPoint	Să ne familiarizăm cu noua metodă (în bibliotecă) de prezentare a rezultatelor.
80'	<b>Advocacy</b> Advocacy în contextul comunicării Participanții trebuie să scrie, în mod individual, răspunsul la întrebarea: <i>Ce reprezintă biblioteca?</i> <i>Care sunt caracteristicile care o fac diferită față de alte instituții / servicii publice din comunitate?</i> Participanții aleg cele mai bune răspunsuri Video: <a href="#">Neil Gaiman on Libraries</a> Rețeaua de advocacy a bibliotecii Video: <a href="#">We Love Libraries</a> Discuție pe grupuri: <i>Cât din publicul-țintă știe despre serviciul de bibliotecă / centrul de locuri de muncă?</i> Discuții pe această temă.  <i>Metoda: introducere teoretică făcută de formator / prezentare + lucru individual și de grup</i>	PowerPoint  Post-it  Flipchart   PowerPoint, video, handout-uri  PowerPoint, video	Să subliniem faptul că această formă de promovare este doar o parte din complexul proces de advocacy.

## 2.2.5 Instrucțiuni și sugestii

### Principii didactice:

- Trebuie utilizate metode interactive (jocuri de rol, jocuri, postere și imagini mindmaps, clusters, boardgames)
- Schimb de idei și experiențe între participanți
- Exemple și materiale de partajat (foi de lucru, teste)
- Participanți din diferite biblioteci / țări
- Activare și motivare pentru a rămâne concentrați pe temă
- Modulele includ pauze și exerciții de relaxare între orele de pregătire. În funcție de grupul de participanți, este la latitudinea formatorului să decidă când trebuie folosite și ce metode se potrivesc cel mai bine cursului de formare.

### Formator(i):

- Uzual, formatori externi.
- Este bine când există mai mulți formatori.
- Formatori din diferite țări / medii.
- Cum se alege formatorul:
- Calificare de bază în educația adulților, incluzând competențele corespunzătoare (didactică și metode de educație a adulților)
- Calificare suplimentară în consiliere / îndrumare / servicii de specialitate
- Experiență îndelungată în procesul de predare / formare
- Experiența în domeniul lucrului cu biblioteci (publice) și cu șomeri
- Caracteristici: flexibilitate, rezistență la stres, expert în a lucra cu publicul, personalitate deschisă, prietenos, bun management al timpului
- Model de bun comportament
- Capabil să rămână concentrat pe temă
- Capabil să furnizeze materiale de învățare adaptate grupului

### Principii organizatorice:

- Durata: curs de formare de 5 zile
- Suplimentar: învățare individuală în e-clasă
- Număr participanți: aprox. 16
- Încăpere pentru cursul de formare



## **CAPITOLUL 3**

### **ACTIVITATI DE INVATARE**

---

#### **3.1. Rezumatul activitatilor de invatare**

#### **3.2. Exemple de bune practici a activitatilor de invatare pentru someri (Italia, Bulgaria, Finlanda, Irlanda, Lituania, Romania, Slovenia)**

# CAPITOLUL 3

## ACTIVITATI DE INVATARE

### 3.1. REZUMATUL ACTIVITATILOR DE INVATARE

Schimbările survenite în cadrul comunității au solicitat bibliotecilor publice crearea unor servicii specializate care să răspundă noilor nevoi provocate de aceste schimbări. Obiectivele proiectului LinkINJob au avut în vedere: dezvoltarea de activități de învățare prin metode neconvenționale și folosirea TIC pentru șomeri și dobândirea de competențe și cunoștințe noi, pentru o mai bună pregătire a șomerilor în procesul lor de căutare de locuri de muncă (utilizarea calculatorului, educație financiară și, antreprenoriat).

Pentru că șomerii reprezintă un grup eterogen, bibliotecile au adaptat activitățile de învățare nevoilor grupurilor mici de șomeri și desfășoară activități de învățare pentru toate cele șapte grupuri.

Partenerii au desfășurat împreună 32 de activități de învățare, dintre care 10 au fost bazate pe TIC. În activitățile de învățare au fost incluși 350 de participanți, 92 % au răspuns chestionarelor de evaluare.

#### Sex

M	F
108	233

#### Interval de vârstă:

15-25	26-35	36-45	46-55	56+
54	92	60	68	33

Participanții au răspuns la două întrebări esențiale::

#### Ce anume reflectă cel mai bine opinia participanților despre activitățile de învățare?

	Foarte nemulțumit	Destul de mulțumit	Neutru	Destul de satisfăcut	Foarte satisfăcut
Conținut	1	1	9	116	195
Dificultate	2	1	24	143	145
Instructor	1	0	8	59	255
Materialul de studiu	2	3	20	84	212
Atmosfera în timpul activităților de învățare	1	1	17	59	242

**În ce măsură sunt de acord participanții cu următoarele afirmații?**

Afirmații:	Dezaccord	Ușor dezaccord	Nici acord nici dezaccord	Puțin de acord	Foarte de acord	Nu știu
Activitățile de învățare s-au ridicat la nivelul așteptărilor mele	6	8	21	89	188	10
Noile cunoștințe dobândite pot fi puse în practică	1	4	13	78	210	15
Participarea la activitățile de învățare mi-a mărit șansele de angajare	4	4	17	93	170	31

Cele mai multe afirmații ale participanților au fost în spectrul „destul de mulțumit” și „foarte mulțumit” dar și „puțin de acord” și „foarte de acord”. Numărul de participanți care nu au fost nici mulțumiți nici nemulțumiți de dificultatea enunțurilor arată că bibliotecile trebuie să pregătească în viitor cursuri aprofundate sau să realizeze o selecție a participanților în funcție de cunoștințele lor anterioare. Numărul de participanți care au răspuns „Nu știu” în toate cele trei categorii arată de asemenea că unii participanți încă nu recunosc biblioteca publică ca pe un loc care oferă diverse oportunități pentru învățarea pe termen lung sau calitatea ofertelor sale.

**Participanții au aflat despre activitățile de învățare:**

Biblioteca	52,1%
Internet, pagina web a bibliotecii, Facebook	15,9%
Instituții de învățământ	15,5%
De la prieteni	3,4%
Ziare locale	3,0%
Altele	10,1%

**Top 20 comentarii și sugestii de la participanți referitoare la activitățile de învățare:**

1. Super seminar. Continuați așa. Energie foarte pozitivă.
2. Ar fi perfect dacă ați pune la dispoziție filmulețe cu prezentările noastre, astfel încât să putem repeta acasă conținutul.
3. Pentru mine cea mai bună parte a fost cea a exemplelor practice, energia lectorului. Sugerez să existe mai mult timp pentru discuții și pentru schimbul de opinii.

4. Continuați cu un curs pentru avansați. O clasă mai mare. Totul a fost foarte bine explicat!
5. Sunt foarte mulțumită, în special pentru că informația a fost explicată în cel mai clar mod, pe înțelesul meu. Am reușit să-mi acopăr multe lacune.
6. Mi-ar plăcea o prelungire a cursurilor cu mai multe exemple practice pentru o mai bună înțelegere a tuturor conceptelor explicate.
7. Mi-a plăcut totul. Sper să vizitez acest loc și să iau parte la instruire, dar pe un alt subiect. Aș propune să dedicați mai puțin timp pentru site-uri care nu sunt atât de importante.
8. Prezentările sunt pe înțelesul tuturor, profesioniste. Este bine că subiectele sunt întărite de experiența personală. Au fost prea puține activități în grup, a fost totul mult prea pasiv.
9. Unii lectori nu păstrează contactul cu audiența. Aș sugera să fim serviți cu dulciuri nu de
10. la început ci în timpul cursurilor. Oricum a fost foarte distractiv și am învățat multe lucruri utile
11. Totul mi-a plăcut foarte mult; lectorii sunt drăguți, atmosfera plăcută
12. As vrea să fac mai multe cursuri de calculator. Minunată atmosfera pentru învățare. Personalul este extraordinar. Biblioteca este un loc minunat. Mulțumesc.
13. Voi folosi tot ce am învățat la următorul meu interviu pentru angajare.
14. Mi-au plăcut prezentările și diferitele tehnici de învățare.
15. Sunt bucuros că voi putea continua să învăț de acasă.
16. Foarte bune explicații în timpul seminarului și de asemenea materiale bune pentru a continua studiul.
17. Mi-am propus să măresc numărul de zile și ore pentru studiul computerului.
18. Dacă este posibil, asigurați o perioadă mai lungă pentru viitoarele cursuri.
19. Posibilitatea de a învăța diferite module legate de tehnologia computerizată.
20. Pentru a avea un sumar al rezultatelor tuturor acestor cursuri care vor fi prezentate într-o manieră adecvată și ușor de depistat. Prin aceasta se dorește să se vadă dacă există rezultate reale, adică dacă oamenii au început să lucreze, ca rezultat al investiției financiare, al efortului și al muncii depuse.
21. Vă rugăm să mai organizați un curs.

Comentariile și sugestiile arată ceea ce am făcut bine și ce trebuie să îmbunătățim în următoarele activități de învățare pentru grupurile țintă de utilizatori .

## Analiza activităților de învățare

În trecut majoritatea bibliotecilor publice își monitorizau performanțele folosind o serie de măsuri interne și externe. Măsurile interne puteau include numărul membrilor personalului, dimensiunile colecțiilor, spațiul destinat utilizatorilor, fondurile alocate, etc. Măsurile externe puteau include susținerea unor cursuri de pregătire, împrumuturi, participarea utilizatorilor la evenimente, formarea de parteneriate, etc. În ultimii ani, s-a pus mai mult accent pe măsurarea rezultatelor decât pe măsurile interne sau externe. Acest lucru se datorează faptului că veniturile sunt cele care evidențiază efectul utilizării, care este valoarea reală a faptului că serviciile sunt livrate utilizatorilor finali. Sunt diferite categorii de venituri – economice, sociale, învățare, cercetare.

În analize, partenerii descriu nevoile, măsurile interne, activitățile, măsurile externe, veniturile, realizările, și impactul activităților de învățare care s-au desfășurat în bibliotecile lor.

Bibliotecile publice pot avea un impact în comunitățile locale cu cinci aspecte ale învățării: cunoștințe și înțelegere; aptitudini, atitudini și valori; divertisment, inspirație și creativitate; activitate, comportament și evoluție. În această prefață partenerii vor dori să expună:

**NEVOI** (problemele pe care activitățile de învățare încearcă să le rezolve sau subiectul țintă):

Într-o piață de muncă serios afectată de criza economică și șomaj, orice inițiativă gândită să limiteze proporțiile declinului este bine venită. Dată fiind existența unui număr mic de programe gratis destinate nevoilor oamenilor care caută un loc de muncă, biblioteca intervine și încearcă să faciliteze accesul acestora pe piața muncii.

În căutarea de locuri de muncă, șomerii întâmpină multe probleme. Cum să se prezinte angajatorului, cum să găsească anunțuri potrivite și cum să redacteze un CV perfect sunt aspecte care reprezintă cheia procesului de angajare.

Pentru acest grup țintă, căutarea unui loc de muncă în mediul online poate fi descurajantă și o provocare în același timp. Seminarul a identificat site-uri cheie pentru căutarea locurilor de muncă, felul în care acestea trebuie căutate și de asemenea website-uri pentru a crea profile online.

Una dintre problemele cu care se confruntă acest grup este stigmatul faptului că sunt șomeri de multă vreme, motiv pentru care nu posedă suficiente abilități pentru cerințele actuale de pe piața locurilor de muncă.

Grație cursurilor ICT scopul nostru este acela de a ajuta oamenii care, dintr-un motiv sau altul, rămân în afara pieței muncii, pentru a ridica nivelul general de calificări de bază. Aptitudinile pentru lucrul pe calculator și echipamente periferice sunt necesare în mod implicit pentru majoritatea profesiilor într-o societate modernă.

Pe durata seminariilor este important să furnizăm un material ușor de înțeles, interesant și util.

**INFORMAȚIA** (resursele care ar putea să permită sau să limiteze eficiența activităților de învățare):

contact direct (mai mult formal decât informal) cu persoane care își caută un loc de muncă și suport în timpul activităților, sarcini practice și exerciții cu întrebări deschise despre cariera lor, despre experiența profesională și viitoarele așteptări. Aceasta va face ca participanții “pasivi” să devină participanți “activi”.

Informațiile și formarea profesională în conformitate cu noile cerințe ale angajatorilor, care sunt într-o permanentă schimbare, oferă celor care își caută un loc de muncă o abordare realistă a eforturilor lor.

Comunicarea informală, străduindu-se să răspundă nevoilor de grup și individuale. Interacțiunea cu participanții, păstrarea participării lor active în procesele de învățare.

Poate fi dificil să desfășori activitatea de formare atunci când participanții au diferite nivele de pregătire, mai ales tehnicile de interviu/ abilitățile și un număr de seminarii IT.

Personalul a efectuat următoarele sarcini: concepere și desfășurare seminarii; scrierea invitațiilor; pregătirea materialelor de lucru; evaluare și seminarii. Avem nevoie de învățare corespunzătoare și o sală multifuncțională și materiale de lucru.

**ACTIVITĂȚI** (procesele, tehnicile, evenimentele și acțiunile întreprinse în cadrul activităților de învățare):

Echilibrul adecvat între teorie, demonstrație cu explicații și exerciții individuale pe baza materialului asigurat. Urmărite sunt răspunsurile comportamentale în mod individual ale participanților și se adoptă o soluție de moment pentru tehnica de predare, cu scopul de a atrage cel mai bine atenția sau, alternativ, se acordă o pauză pentru odihnă.

Procesul de învățare trebuie să fie interactiv, practic și să folosească diferite formate/dispozitive. Utilizarea unor exemple bune de CV, interviu abilități video, site-uri web recomandate etc.

Participanții ar trebui să desfășoare o anumită formă de muncă pentru a-și demonstra abilitățile de dezvoltare și învățare. Seminar pentru procesare texte, prin completarea unui document sau căutarea unui loc de muncă pe un site web, arată modul în care au făcut pașii necesari pentru obținerea informației.

**Avantaje** – suprapunerea temelor predate, repetarea și legarea informațiilor cu cât mai multe dispozitive vizuale posibile (filme scurte, fotografie, imagini, link-uri interactive, etc.) Prezentarea periodică a activităților practice în timpul cursurilor ajută la susținerea activității audienței și la o mai bună asimilare a informației de bază.

Procesul de predare trebuie să aibă în vedere abilitățile diferite de învățare ale participanților. Lectorul trebuie să aibă tehnice de a face față diferitelor niveluri de învățare, astfel încât seminarul să nu fie nici plictisitor dar nici supra solicitant pentru participanți.

**REZULTATE** (schimbări de atitudine, comportament, cunoștințe, aptitudini, statut sau nivel de funcționare a utilizatorilor finali ai activităților de învățare)

#### Aptitudini

Dotarea cu dispozitive de comunicare în ceea ce privește competențele de limbaj, folosind cele mai fiabile resurse de căutare de locuri de muncă, dotarea cu o sursă de internet pentru realizarea unui CV, să știe să facă toate acestea. Dezvoltarea de strategii, orice altceva m-ar putea ajuta sa obțin un loc de muncă.

Participanții la activitățile de învățare au dobândit competențele IT necesare cum ar fi redactarea documentelor (CV-uri, scrisori de intenție), folosirea e-mail-ului, profilare locuri de muncă online, utilizare surse de încredere pentru locuri de muncă online. Participanții au învățat cum să pregătească și să își adapteze CV-ul pentru locul de muncă la care aplică. Au dobândit cunoștințe despre cum să se pregătească pentru un interviu, cum să facă față stresului din timpul interviului, cum să se prezinte la interviuri și aptitudini de comunicare.

Auto prezentarea corectă (comunicarea cu potențialul angajator, înfățișare, informația oferită, selecție profiluri web, etc.), folosirea celor mai de încredere surse de locuri de muncă, pregătirea unui CV de o bună calitate, a unei scrisori de intenție, realizarea unui profil de succes și a unei prezentări pe internet (este unul dintre cele mai importante criterii care atrage atenția angajatorilor și îi determină să aleagă norocoasa persoană care va obține acel loc de muncă). Participanții au câștigat încredere în ei și ceea ce se aștepta de la ei în procedura căutării unui loc de muncă, ceea ce un angajator așteaptă de la ei.

#### Atitudini și valori

Recunoașterea capacităților personale și întărirea încrederii în valoarea personală, capacitatea de a-și recunoaște propria valoare. Un grad mai înalt de încredere în sine și recunoașterea propriilor capacități.

#### Amuzament, inspirație, creativitate

Dezvoltarea entuziasmului pentru învățare de lucruri noi, deschiderea către informații și experiențe noi, împărtășirea de idei cu oameni care au probleme similare, trăiesc aceleași situații și au interese comune.

Sentimentul apartenenței/Nu sunt pe cont propriu: prin participarea la școlarizări în grupe de învățare, li s-a dat un sens al apartenenței la o comunitate cu oameni aflați în

aceeași situație, care nu sunt pe cont propriu. Aceasta a crescut motivația lor pentru locul de muncă și vor continua să caute oportunități de școlarizare etc.

#### Activitate, comportament, evoluție

Probabilitate mai mare de a găsi cu succes un loc de muncă, creșterea încrederii în sine și în propriile puteri, cunoștințe în planificarea carierei și abilități, motivație crescută pentru lucru, abilități de comunicare care conduc la succesul la interviul pentru angajare.

**IMPACT** (schimbări prevăzute a se întâmpla în urma activităților de învățare):

Participarea la activitățile de învățare le-a dat acestor oameni un simț al comunității, le-a mărit interacțiunea socială, le-a îmbunătățit respectul de sine, aceasta ducând și la o îmbunătățire a vieții.

Participanții au câștigat mai multe cunoștințe și aptitudini care ar trebui să le îmbunătățească oportunitățile în căutarea unui loc de muncă. Angajatorii vor observa că ei au competențe și că sunt serioși în ceea ce privește dorința de a munci.

Calificările îi vor ajuta în planificarea carierei, în stabilirea nevoilor de bază într-un interviu de angajare, de asemenea vor face diferența între o încredere în sine scăzută și o încredere crescută a forțelor proprii și a respectului de sine, ceea ce le va îmbunătăți calitatea vieții și le va oferi o posibilitate mai mare de angajare și de integrare în societate.

Se așteaptă ca îmbunătățirea tehnicilor de utilizare a calculatorului să ajute participanții să își găsească un loc de muncă prin lărgirea canalelor de comunicare și informare și a abilităților lor de a-și redacta o prezentare proprie adecvată în fața unui potențial angajator.

Programele oferite de noi și-au propus să îmbunătățească abilitatea persoanelor de a se integra pe piața muncii. Mai multă cooperare și coordonare din partea diferitelor servicii locale și comunitare care oferă școlarizare pentru șomeri - o abordare mult mai apropiată.

O analiză completă și un feedback al activităților de învățare de la bibliotecile partenere este disponibilă pe pagina web a proiectului.

.



## **3.2. EXEMPLE DE BUNE PRACTICI**

### **AUSTRIA, Biblioteca Municipală Linz**

- 1. Cum să înveți cu succes?**
- 2. Cine vorbește... interviul de angajare**

### **BULGARIA, Biblioteca Regională „Petko Rachev Slaveikov”, Veliko Tarnovo**

- 1. Competențe digitale pentru piața muncii**
- 2. Orientare profesională, integrare și formare motivațională pe piața muncii**

### **FINLANDA, Biblioteca Publică Vantaa**

- 1. Căutarea unui loc de muncă pentru somerii de lungă durată**
- 2. Procesare text pentru femeile imigrante, fără loc de muncă**

### **IRLANDA, Biblioteca Municipală Monaghan**

- 1. Abilități pentru susținerea unui interviu**
- 2. Căutarea de locuri de muncă și aptitudini utilizare rețele**

### **LITUANIA, Biblioteca Municipală Kaunas**

- 1. Realizarea de prezentări pe internet**
- 2. Crearea unui profil pe internet; Web Social și Blog**

### **ROMANIA, Biblioteca Județeană „George Baritiu” Brașov**

- 1. ABC - Educație antreprenorială**
- 2. ABC - Educație financiară**

### **SLOVENIA, Biblioteca Municipală Ljubljana**

- 1. Femeile în mediul de afaceri**
- 2. Curs redactare CV pentru someri**



## CUM SA INVETI CU SUCCES? – AUSTRIA

**Tipul activității:** atelier

**Grup țintă:** acest atelier se adresează imigranților sau persoanelor cu un nivel de educație scăzut și urmărește analiza stilului personal de învățare, cu scopul de a-l îmbunătăți și de a-l face mai ușor.

**Context:** Persoanele cu nivel de educație scăzut și imigranții au nevoie de sprijin suplimentar în procesul de învățare, cu precădere cei care nu au mers la școală sau nu au absolvit o formă de învățământ. Am ales această activitate cu scopul de a îmbunătăți tehnicile de învățare ale participanților, pentru a face mai ușor procesul de învățare.

**Obiective:**

- să cunoască metode de îmbunătățire a tehnicilor de învățare
- să reflecteze asupra propriilor metode de învățare
- să își consolideze încrederea în sine
- să devină independenți și să dobândească entuziasm pentru învățare

**Proces educațional:**

1. *De ce este atât de important să găsești metoda corectă de învățare* – participanții obțin câteva informații teoretice despre cum funcționează creierul, despre memoria pe termen scurt și cea pe termen lung, dacă știu ce îi ajută și ce nu îi ajută și ce anume îi împiedică în procesul de învățare, atunci sunt cu un pas înainte spre a ști mai multe despre punctele slabe și punctele forte în calitatea lor de cursanți.
2. *Discuția despre experiența de învățare* – participanții discută despre experiențe de învățare pozitive și negative.
3. *Stilul meu personal de a învăța* – participanții testează și analizează stilul și modul personal de învățare, primesc teste tipărite sau teste electronice pe computer.
4. *Cele trei categorii principale* – participanții primesc exemple despre cum un cursant auditiv, vizual și kinestezic ar trebui să-și pregătească materia de învățare.
5. *Cunoașterea și dezvoltarea metodelor de învățare* – acum depinde de fiecare cursant să își aleagă stilul care i se potrivește cel mai mult, cel pe care îl simte el mai confortabil și să rămână cu acesta.

Fiecare parte a acestui seminar/atelier are legătură cu cealaltă și apoi sunt asamblate pentru a forma o procedură de lucru.

## PLANIFICAREA ACTIVITĂȚII

**Durata activității:** 2 ore

**Capacitate grup:** 10 participanți, 1 trainer, pentru peste 10 participanți sunt recomandați 2 traineri

**Resurse materiale:**

- Fișe de lucru tip chestionar, privind influența creierului, memoria pe termen scurt și lung, tipuri și stiluri de învățare,
- Prezentare PowerPoint, cartonașe, flipchart, postere

## RECOMANDARI

Participanții ar trebui să își aducă propriul material de învățare astfel încât să poată pregăti o parte din tematică conform stilului personal de învățare.





## UITE CINE VORBEȘTE...INTERVIUL DE ANGAJARE – AUSTRIA

**Tipul activității:** seminar/atelier

**Grup țintă:** Acest seminar/atelier va fi foarte util imigranților șomeri și cu mai puțină educație căci se adresează nevoilor acestora cu tehnici de vorbire în timpul interviului de angajare.

**Context:** acest seminar/atelier sprijină șomerii imigranți și cu mai puțină educație pentru un pas important și dificil în obținerea unui loc de muncă. În ciuda faptului că știu limba, ei au nevoie de tehnici speciale de vorbire și de fraze pentru convorbirile telefonice pentru interviurile de angajare.

**Obiective:** cursanții vor fi capabili:

- să înțeleagă contextul unui anunț de angajare
- să își facă o idee despre aptitudinile necesare
- să fie bine pregătiți pentru apelul telefonic (tehnici de vorbire)
- să folosească telefonul cu mai multă eficiență și cu mai mare încredere

**Proces educațional:**

1. Anunț loc de muncă – să analizeze un anunț de angajare, să înțeleagă ce fel de loc de muncă este. Dacă participantul este apt să întrunească cerințele: care sunt abilitățile cerute, dacă există unele, ce aptitudini trebuie să fie îmbunătățite.
2. Tehnici de vorbire –tehnicile de comunicare sunt predate participanților, tehnicile pe care deja le au sau tehnici care trebuiesc îmbunătățite.
3. Eticheta pentru convorbirea telefonică a vorbitorului de limba Germană – interpretare motivațională de roluri (joc în perechi) cu sarcini de conversație. Această temă ajută participanții să facă față unui apel pentru obținerea unui loc de muncă.

## PLANIFICAREA ACTIVITĂȚII

**Durată activitate:** 2 ore

**Capacitate grup:** 10 participanți pentru un trainer

**Resurse materiale:** Computere pentru toți participanții, program de învățare a tehnicilor de vorbire ex „Spune-mi mai mult, tabletă pentru înregistrarea interpretării de roluri/jocurilor de rol, proiector și diapozitive.

## RECOMANDARI

Prezentare anunțuri de angajare dintr-un ziar local, pe care le-ar înțelege o persoană cu puține cunoștințe de limbă.





# COMPETENTE DIGITALE PENTRU PIATA MUNCII – BULGARIA

**Tip de activitate:** Curs

**Grup țintă:** Șomeri pe termen lung; persoane în căutarea primului loc de muncă; muncitori în vârstă.

Cursul este destinat persoanelor care nu au sau au puține cunoștințe de calculator. Scopul este ca participanții să dobândească cunoștințe de bază în utilizarea calculatorului și să nu împiedice utilizarea computerului pentru scopuri generale.

**Context:** Cursul va oferi participanților cunoștințe despre ceea ce reprezintă configurația computerului și care sunt cele mai importante aspecte ale operării și întreținerii sistemului și componentelor periferice. Va crea aptitudini pentru gestionarea sistemelor de fișiere și diverse dispozitive de stocare – integrate și mobile. Cursanții vor găsi noi oportunități de a căuta locuri de muncă pe Internet, de asemenea vor învăța cum să lucreze documente cu MS Word.

**Obiective:** După terminarea cursului, participanții vor putea:

- să lucreze cu fișiere și directoare, cu memorii flash, CD-uri, discuri mobile.
- Să lucreze cu periferice (imprimante, scannere, proiectoare).
- Să creeze documente MS Word și să lucreze în unele existente, să formateze și să alinieze elemente text și să introducă obiecte și poziții.
- Să caute site-uri pentru locuri de muncă, să facă înregistrări; vor fi capabili să completeze CV-uri și scrisori de intenție.

**Proces educațional:**

1. *Introducere în Configurații Computer* - componente, periferice, conectivitate, service, probleme potențiale.
2. *Sistem de Operare* - sistem de fișiere și navigare, lansare programe, setări și spațiu de lucru.
3. *Lucrul cu MS Word* – interfața programului, caracteristici cheie, studiu de caz, funcții adiționale
4. *Navigarea pe Internet* – căutarea de informații, compunere e-mail, înregistrare pe site-uri pentru căutare locuri de muncă.

## PLANIFICAREA ACTIVITĂȚII

**Durata activității:** 32 ore – 26 ore de curs și 6 ore pentru pauzele de cafea și prânz

**Capacitatea grupului:** 49 participanți pentru 4 cursuri (o medie de 12 participanți per curs)

**Resurse materiale:** Computere pentru toți participanții, flipchart, papetărie și multimedia

## RECOMANDARI

Creșterea duratei cursurilor pentru ca participanții să învețe mai bine materialul de curs și să se formeze prin exerciții practice.







# ORIENTARE PROFESIONALĂ, FORMARE ȘI INTEGRARE MOTIVATIONALE PE PIATA MUNCII – BULGARIA

**Tipul activității:** Îmbunătățire tehnici de comunicare

**Grup țintă:** Grupul nostru țintă este reprezentat de: șomeri cu vechime; oameni care își caută primul loc de muncă; muncitori cu vechime

**Context:** Toate aspectele teoretice ale acestor module gratuite au fost legate de elemente vizuale – expuneri sau prezentări ale experienței și aptitudinilor dobândite prin experiență – participarea la modele sociale specificate de participanți. Sarcini practice de lucru – stabilire obiective, descrierea gradului de dificultate în atingerea obiectivului; analiza situațiilor, structurare CV și scrisoare de intenție.

**Obiective:** Aptitudini ce vor fi construite sau dezvoltate:

- analizarea situației curente;
- recunoașterea dificultăților care afectează dezvoltarea profesională sau locul de muncă;
- analiza a ceea ce știm și cum să facem mai bine asta;
- rezumat aptitudini;
- aptitudini în crearea CV-ului, scrisoare de intenție pentru prezentarea în fața angajatorului;
- cum să pregătești un plan realizabil de acțiune și de obiective.

**Proces educațional:**

Cu participanții am obținut:

1. Dezvoltarea cunoștințelor de planificare a carierei și a abilităților;
2. Creșterea motivației de a lucra;
3. Tehnici de comunicare care duc la succesul unui interviu de angajare;
4. Consolidarea resurselor personale - actualizarea competențelor personale și sprijinirea procesului de creștere personală;
5. Sprijinirea orientării profesionale și a orientării personale;
6. Analiza situației pe piața muncii;
7. Îmbunătățirea abilităților practice în căutarea și găsirea unui loc de muncă.

## PLANIFICAREA ACTIVITĂȚII

**Durata activității:** 16 ore – 12 ore de curs și 4 ore pentru pauze de cafea și prânz

**Capacitate grup:** 39 participanți pentru 3 cursuri (o medie de 13 participanți per curs)

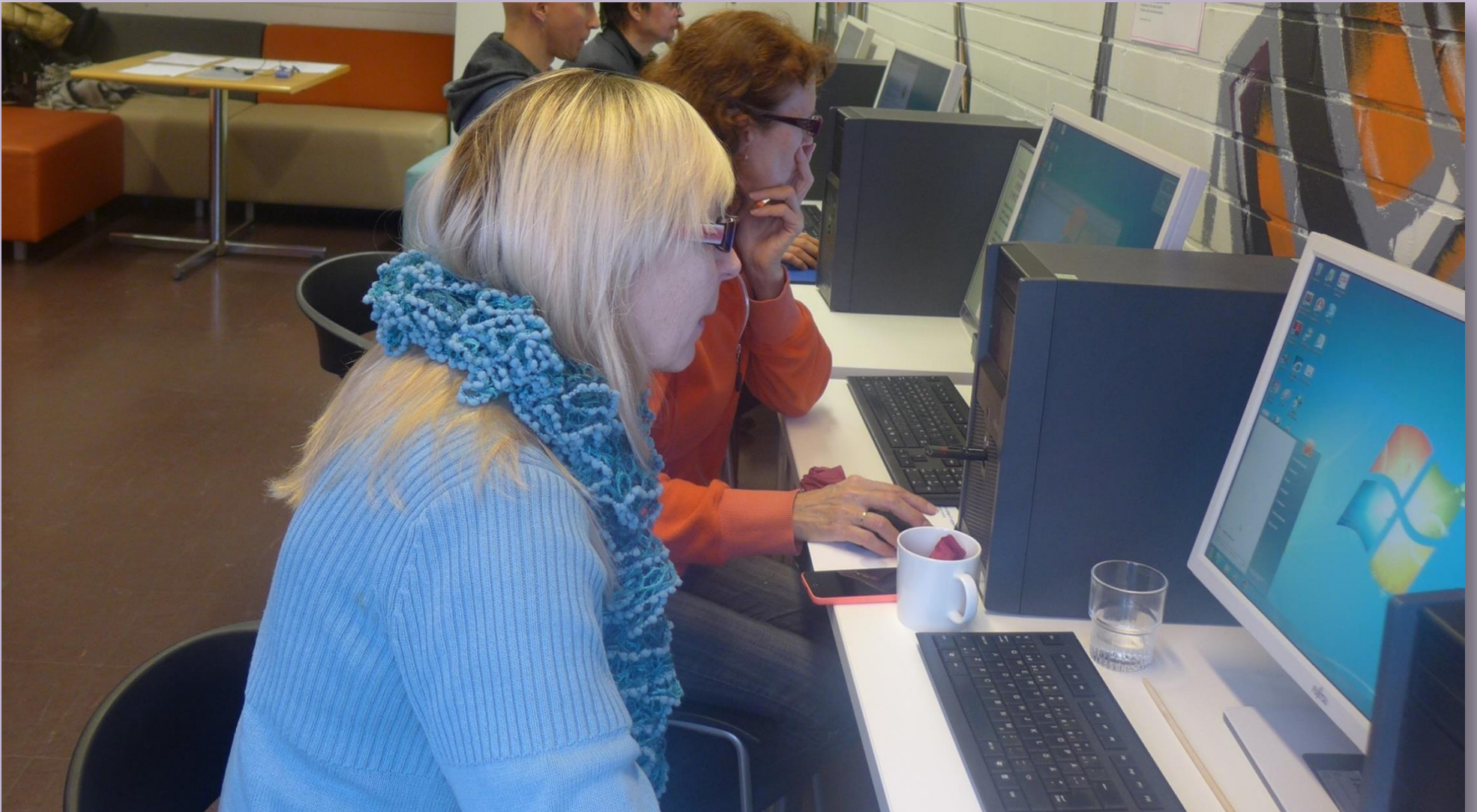
**Resurse Materiale:** Computere pentru toți participanții, flip chart, papetărie și multimedia

## RECOMANDARI

Fiecare participant a putut să-și conceapă CV-ul în format electronic și să-și structureze scrisoarea de intenție ca parte din portofoliu.

.

.



# CAUTAREA UNUI LOC DE MUNCA PENTRU SOMERI DE LUNGA DURATA – FINLANDA

**Tipul activității:** un seminar/atelier de 2 ore

**Grup țintă:** Șomeri cu vechime și imigranți

**Context:** Este important să știm cum să folosim diverse site-uri care listează locuri de muncă și cum să ai un CV pe care să îl trimiți angajatorului atunci când aplici pentru un loc de muncă. Această activitate de învățare combină două aspecte importante: cum să faci un CV și cum să folosești un site unde se listează locuri de muncă.

**Obiective:** Să ajutăm participanții să își facă propriul CV și să folosească website-uri care listează locuri de muncă.

## Proces educațional:

1. Introducere în LinkinJob și noțiuni despre acest concept
2. scurtă trecere în vedere a nivelului de calificare al participanților: au un CV, sunt familiarizați cu site-urile care listează locuri de muncă și cum le folosesc
3. scurtă discuție despre cum să faci un CV bun, ce să conțină și ce să nu conțină acesta.
4. scurtă discuție despre cum să scrii o aplicație bună pentru un loc de muncă
5. participanților li se oferă un model de CV deja completat pentru ca ei să poată concepe propriul lor CV
6. Introducere în cel mai cunoscut website de listare locuri de muncă din Finlanda
7. Demonstrăm cum se pot găsi locuri de muncă în diferite domenii și lăsăm participanții să caute pe site-uri
8. Ajutăm participanții să găsească un tip specific de listări care se potrivesc nevoilor lor și chiar să trimită aplicații dacă găsesc ceva potrivit.

## PREGATIREA ACTIVITATII

**Durata activității:** 2 ore

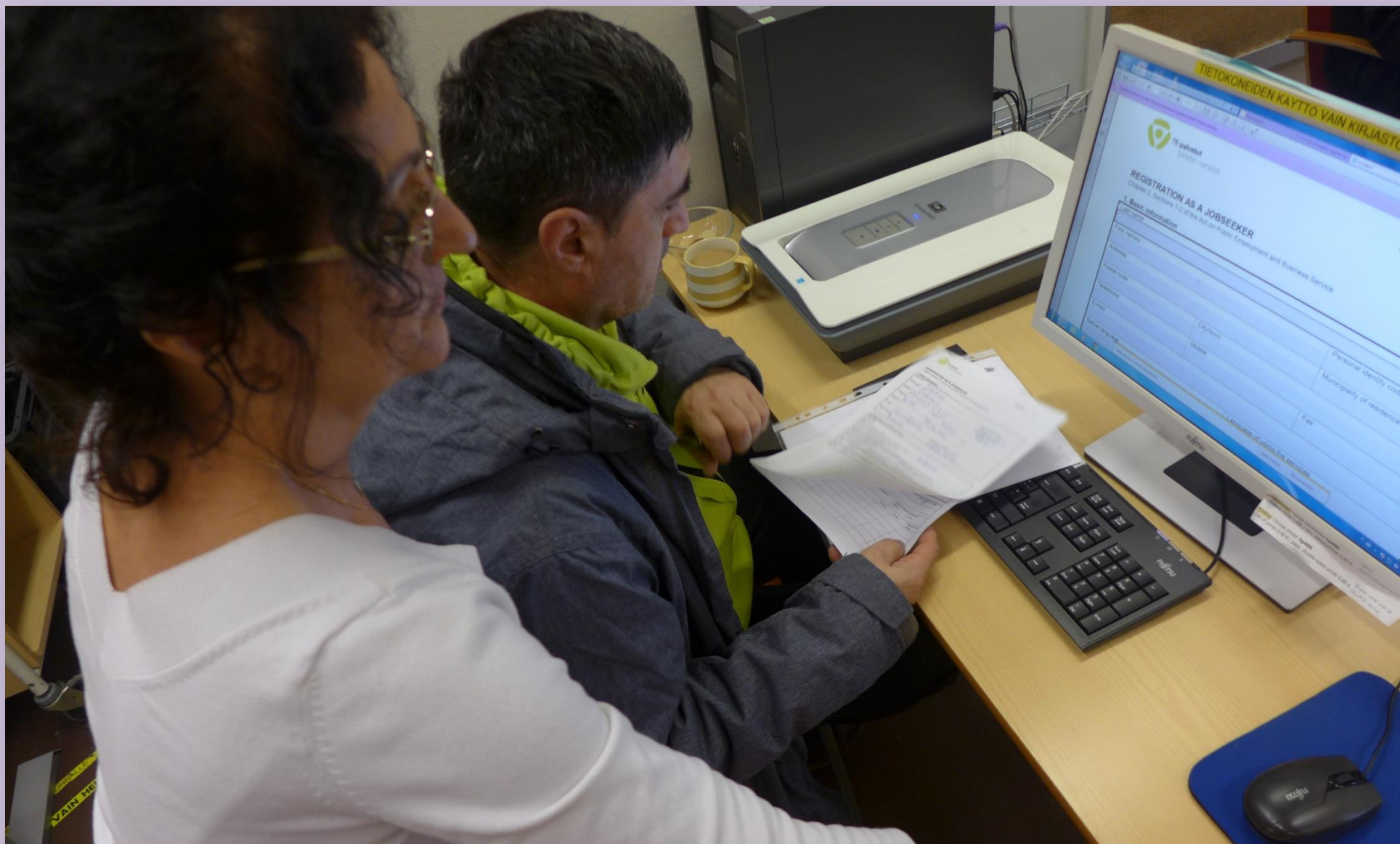
**Capacitate grup:** 10

**Resurse Materiale:** Un computer pentru fiecare participant, video proiector, cafea și câteva gustări pentru participanți

## RECOMANDARI

Ar fi o idee bună dacă am avea ceva materiale de la un birou local de recrutări. Este de asemenea o idee bună să aflăm în prealabil dacă există anumite site-uri care listează locuri de muncă în diverse domenii.





# PROCESARE TEXT PENTRU FEMEILE IMIGRANT FARA LOC DE MUNCA – FINLANDA

**Tip de activitate:** o lecție de 2 ore, învățare prin practică

**Grup țintă:** Femei imigrante fără loc de muncă

**Context:** Procesare documente Word și editare text necesare în căutarea de locuri de muncă și în viața profesională

**Obiective:** Să învățăm participanții cum să folosească un program de editare cum este Word, astfel ca ei să își poată folosi abilitățile în căutarea de locuri de muncă și în mediul de lucru.

## Proces educațional:

1. introducere în LinkinJob și noțiuni despre această activitate
2. scurtă trecere în revistă a nivelului de aptitudini al participanților: cât de bine pot folosi programele de procesare Word, care sunt abilitățile lor lingvistice
3. analizarea instrumentelor de bază ale Microsoft Word: cum să deschizi și să salvezi documente, cum să formatezi și să editezi un text, cum să copiezi și să lipești un text
4. toți participanții deschid un document deja redactat și formatează textul în funcție de instrucțiuni
5. toți participanții primesc un document tipărit cu sarcini de scriere: să folosească tastatura pentru a tasta majuscule și semne și simboluri speciale, să scrie un text cu o formatare specială, să copieze un text online
6. salvarea documentului text și anexarea lui la un e-mail
7. după completarea sarcinilor, participanții vor scrie o scurtă scrisoare despre propriile lor puncte forte și interese

## PLANIFICAREA ACTIVITATII

**Durata activității:** 2 ore

**Capacitate grupă:** 10-15 participanți

**Resurse Materiale:** un computer pentru fiecare participant, video proiector

## RECOMANDARI

Unele materiale, cum ar fi un document Word pe care participanții au fost rugați să îl editeze la un moment dat, au fost salvate dinainte pe toate desktop-urile computerelor, astfel încât participanții să aibă acces ușor la acestea. Atunci când participanții sunt imigranți care încă nu au o înțelegere perfectă a limbii, este important să se acorde ceva timp corecturii și verificării ortografiei și să îi ajutam să scrie și să înțeleagă cuvinte pe care nu le știu încă . Poate fi de asemenea o idee bună să oferim cursanților resurse pentru studiul limbii, pentru că poate fi greu să găsești un loc de muncă neavând suficiente cunoștințe de limbă. Este de asemenea bine să existe unul sau doi lectori care să predea strict noțiunile de limbă. .





## ABILITATI PENTRU SUSTINEREA UNUI INTERVIU – IRLANDA

### Tip de activitate:

Prezentare de grup urmată de întrebări și răspunsuri.

### Grup țintă:

Șomeri cu vechime, femei și persoane în vârstă din regiunea Monaghan.

### Context:

Aceste seminarii/ateliere se vor adresa nevoilor persoanelor care nu au mai participat de multă vreme la un interviu.

### Obiective:

- să permită participanților să aibă cea mai bună prestație a lor în cadrul unui interviu.
- Seminarul/atelierul subliniază felul în care candidații ar trebui să se pregătească și să facă cercetări înaintea interviului.
- Performanța din timpul interviului este de asemenea discutată explicând modul în care abordarea structurată a răspunsurilor va aduce un beneficiu considerabil în ziua interviului.
- Tehnicile de răspuns sunt explicate și demonstrate grupului de participanți.

### Proces educațional:

Folosirea prezentărilor în PowerPoint și prezentarea lor cât și întrebări și răspunsuri unu-la-unu. Această abordare ajută participanții să asimileze la capacitate maximă informațiile de pe durata seminariilor/atelierelor.

### PLANIFICAREA ACTIVITĂȚII

- Pregătirea prezentărilor PowerPoint.
- Dezvoltarea unei înțelegeri adaptate nevoilor grupului.
- Pregătirea încăperii înainte de prezentare.
- Imprimarea de materiale suplimentare.

### Durata activității:

Seminar/atelier de două ore.

### Capacitate grup:

Poate cuprinde până la 20 de persoane.

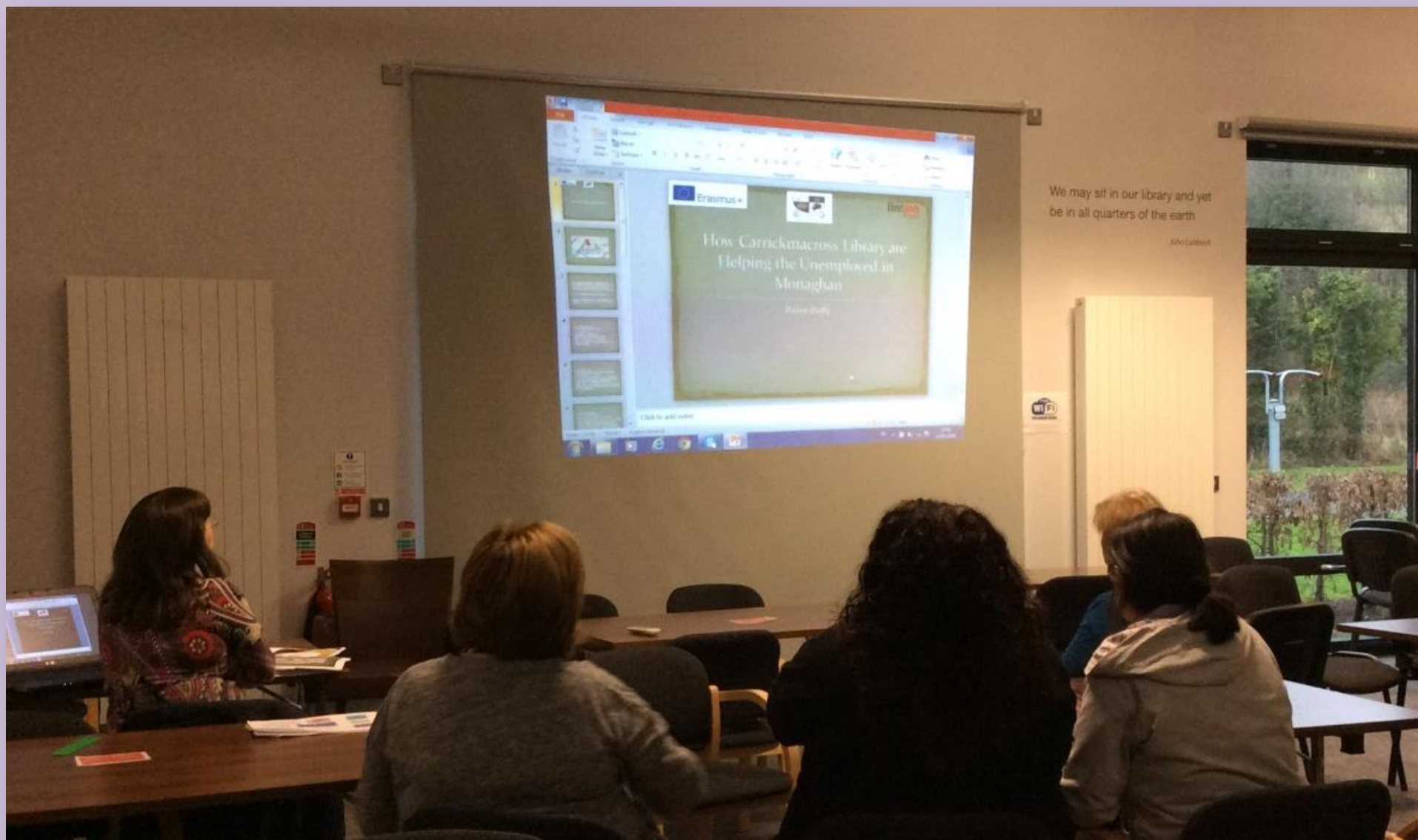
### Resurse materiale:

- Creioane și hârtie pentru luarea notițelor.
- Computer și proiector pentru trainer.

### RECOMANDARI

- asigurați câteva seminarii/sesiuni unu la unu sau grupuri mai mici.
- Desfășurați 'Simulări interviu'.







# CAUTAREA DE LOCURI DE MUNCA SI APTITUDINI UTILIZARE RETELE – IRLANDA

## Tipul activității:

Prezentări de grup urmate de întrebări și răspunsuri.

## Grup țintă:

Șomeri cu vechime, femei și persoane în vârstă din regiunea Monaghan.

## Context:

Acest seminar/atelier este special creat pentru șomeri/persoane în căutarea unui loc de muncă ce nu sunt conștienți de diversele mijloace de căutare de locuri de muncă în mediul online, pe rețele etc.

## Obiective:

- Să permită participanților să înțeleagă cum să își gestioneze metodele și strategiile de căutare de locuri de muncă.
- Prezentarea conturează abordările necesare pentru a face căutarea de locuri de muncă și activitatea în rețea cât mai eficientă posibil.
- Participanții învață valoarea ținirii anumitor sectoare, construirii propriilor rețele de contacte și vânzarea punctelor forte și a competențelor proprii.

## Proces educațional:

Folosirea unei prezentări PowerPoint și întrebări și răspunsuri unu la unu. Această abordare ajută participanții să asimileze la capacitate maximă informațiile pe timpul seminariilor/atelierelor.

## PLANIFICAREA ACTIVITĂȚII

- Pregătire prezentare PowerPoint.
- Dezvoltarea unei înțelegeri adaptate nevoilor grupului.
- Pregătirea încăperii înainte de prezentare.
- Imprimarea de materiale suplimentare.

## Durata activității:

Seminar/atelier de două ore.

## Capacitate grup:

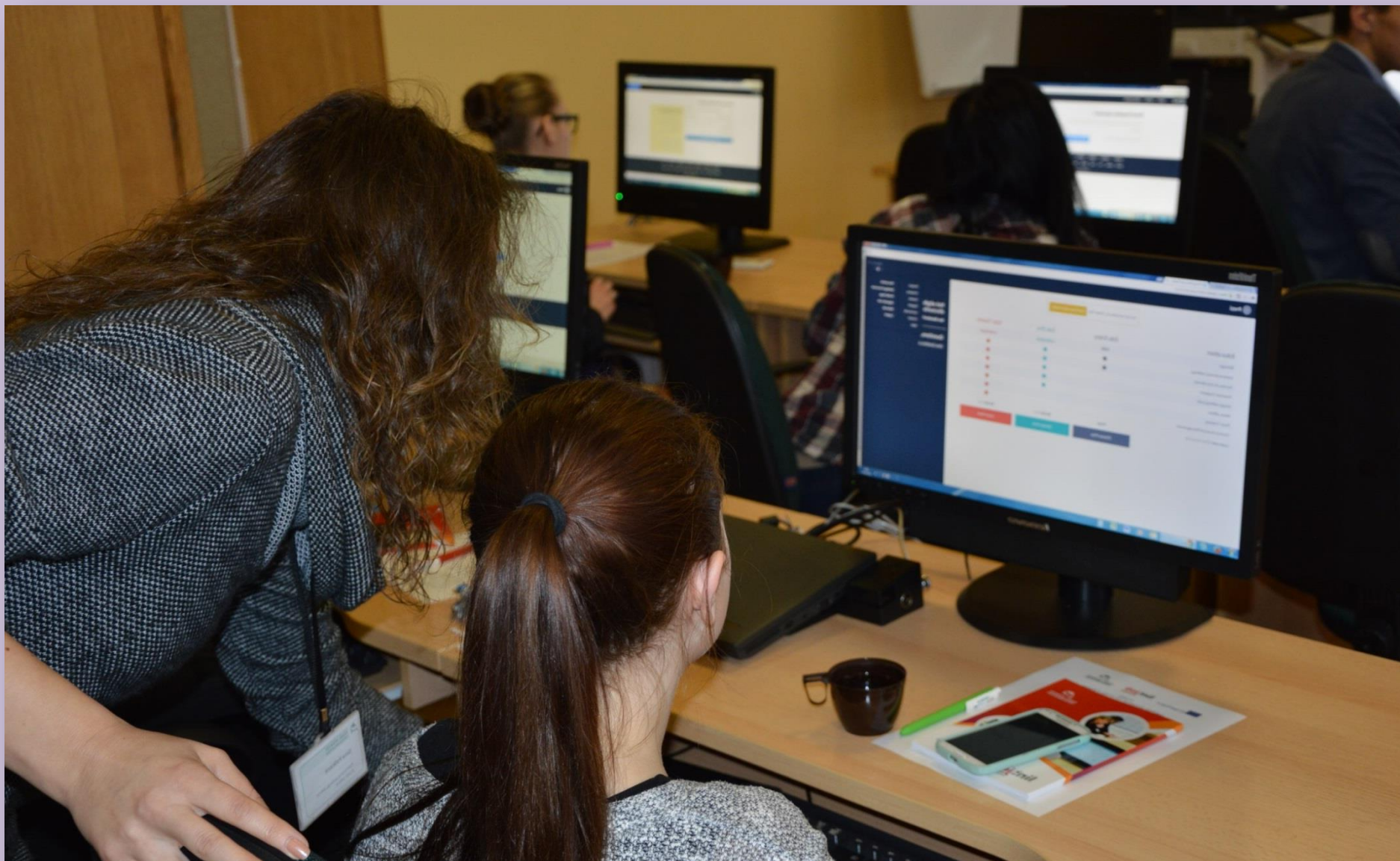
Pot participa până la 20 de persoane.

## Resurse Materiale:

- Pixuri și hârtie pentru luarea notițelor.
- Computer și proiector pentru trainer.

## RECOMANDARI:

Să existe cursuri cum ar fi profilul LinkedIn etc...



## REALIZAREA DE PREZENTARI PE INTERNET – LITUANIA

**Tip de activitate:** curs

**Grup țintă:** 1) Persoane în căutarea primului loc de muncă  
2) Persoane cu un nivel scăzut de calificare

**Context:** este important să faci cunoscute participanților materiale care pot folosi la conceperea unei prezentări atunci când își caută un loc de muncă. După terminarea cursului participanții vor putea să își folosească cunoștințele dobândite. Vor avea posibilitatea să aleagă cea mai bună și mai acceptabilă cale de a face o prezentare proprie care să conțină imagini și text.

**Obiective** informarea participanților despre materiale de pe internet care pot fi folosite atunci când se lucrează la o prezentare.

**Proces educațional:**

1. Lectură introductivă/teorie – Planul propriei imagini. Participanților li se va prezenta materialul de teorie înaintea prezentării colecțiilor de diapozitive de pe internet. Planul propriei imagini: principalul scop și conținut, context social, tehnologie, alegerea strategiilor de publicare etc.
2. Parte teoretică cu exemple practice – colecții de diapozitive (*Powerpoint online (Office 365), Sway (Office 365), Google Docs slides, Zoho Show, Slideshare, Prezi*);
3. Exerciții Practice – Instrumente interactive Prezi pentru concepere și prezentare diapozitive. Participanții sunt practic introduși în înregistrarea funcției Prezi, alegerea modelului, inserare media, utilizare animație, publicare pe internet, etc.
4. Pentru a extinde cunoștințele, link-uri de la sursele de pe internet sunt oferite participanților

### PREGATIREA ACTIVITĂȚII

Material de studiu făcut PowerPoint

**Durata activității :** Atelier de 1 zi

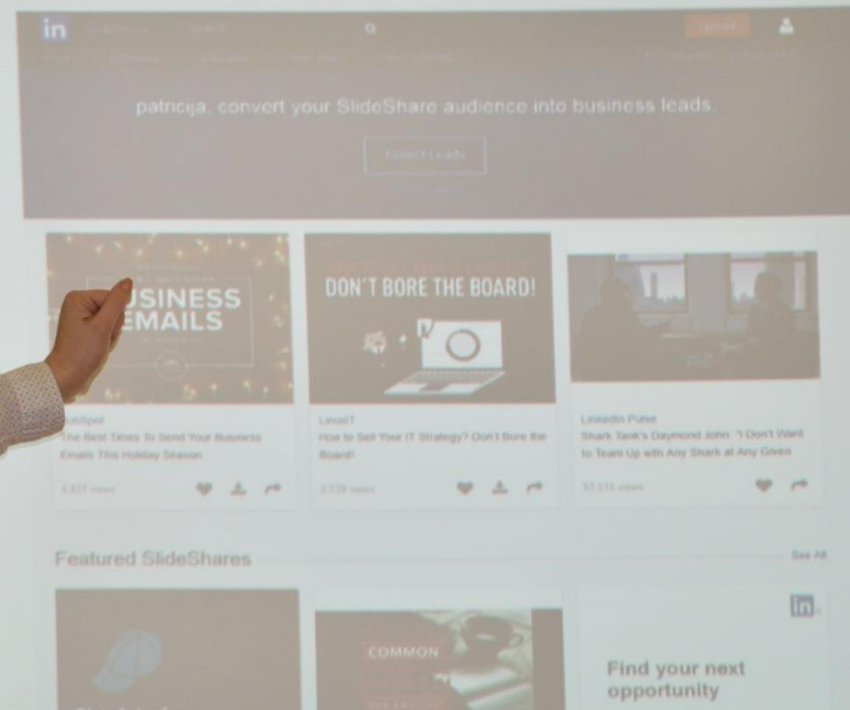
**Capacitate grupă:** 11 participanți

**Resurse Materiale:** calculator pentru fiecare participant, un proiector video.

### RECOMANDARI

Participanții au fost foarte bucuroși de programele de studiu alese. Aceștia au participat activ la discuții și și-au împărtășit experiența personală cu ceilalți. Pe durata cursului s-a acordat mare atenție instrumentelor de prezentare Sway, Zoho Show. Participanții s-au familiarizat cu instrumentele de prezentare Prezi. Mai mult decât atât, noi materiale vizuale și link-uri la exemple promoționale și practice au fost adăugate programului de studiu.

# Skaidrių demonstravimo priemonė Slideshare <http://www.slideshare.net/>



1. Žingsnis pristatyti programą
2. Žingsnis pavišinti SlideShare



## CREAREA UNUI PROFIL PE INTERNET; WEBSITE SOCIAL SI BLOG – LITUANIA

**Tip de activitate:** curs

**Grup țintă:** 1) Persoane în căutarea primului loc de muncă

2) Persoane cu un nivel scăzut de calificare

**Context:** este important să oferi participanților informații despre posibilitățile de a-și crea un portofoliu pentru căutarea unui loc de muncă. Participanții care și-au creat un portofoliu pe internet vor putea să își prezinte experiența; alte persoane îi vor putea contacta cu ușurință. Portofoliul este criteriul de bază care atrage atenția angajatorilor. Actualizat în mod constant, portofoliul poate fi folosit ca un mijloc de a partaja informația despre viața personală și profesională.

**Obiective** cunoștințelor și experienței participanților în crearea unui profil, ceea ce va ajuta extraordinar participanții să își îmbunătățească auto-prezentarea pe internet pentru potențialii angajatori.

**Proces educațional:**

1. **Lectură introductivă/teorie** – Crearea unui portofoliu. Participanții vor afla despre beneficiile unui portofoliu: diferențele între un portofoliu și pagina principală, pentru ce nu ar trebui folosit un portofoliu, cum ar trebui să arate un portofoliu bun, etc. Parte teoretică cu exerciții practice – introducere teoretică și practică în portalul de internet Wix. Wix oferă soluții de tehnologie modernă care sunt folosite pentru a crea, rula și încărca gratis portaluri de internet. Acest lucru poate fi făcut fără cunoștințe de design și programe.
2. **Exerciții practice** – crearea unui portofoliu pe platforma Wix: alegerea unui model, editare de texte, inserare componente, publicare pe internet, editarea unui profil, etc.

### PLANIFICAREA ACTIVITĂȚII

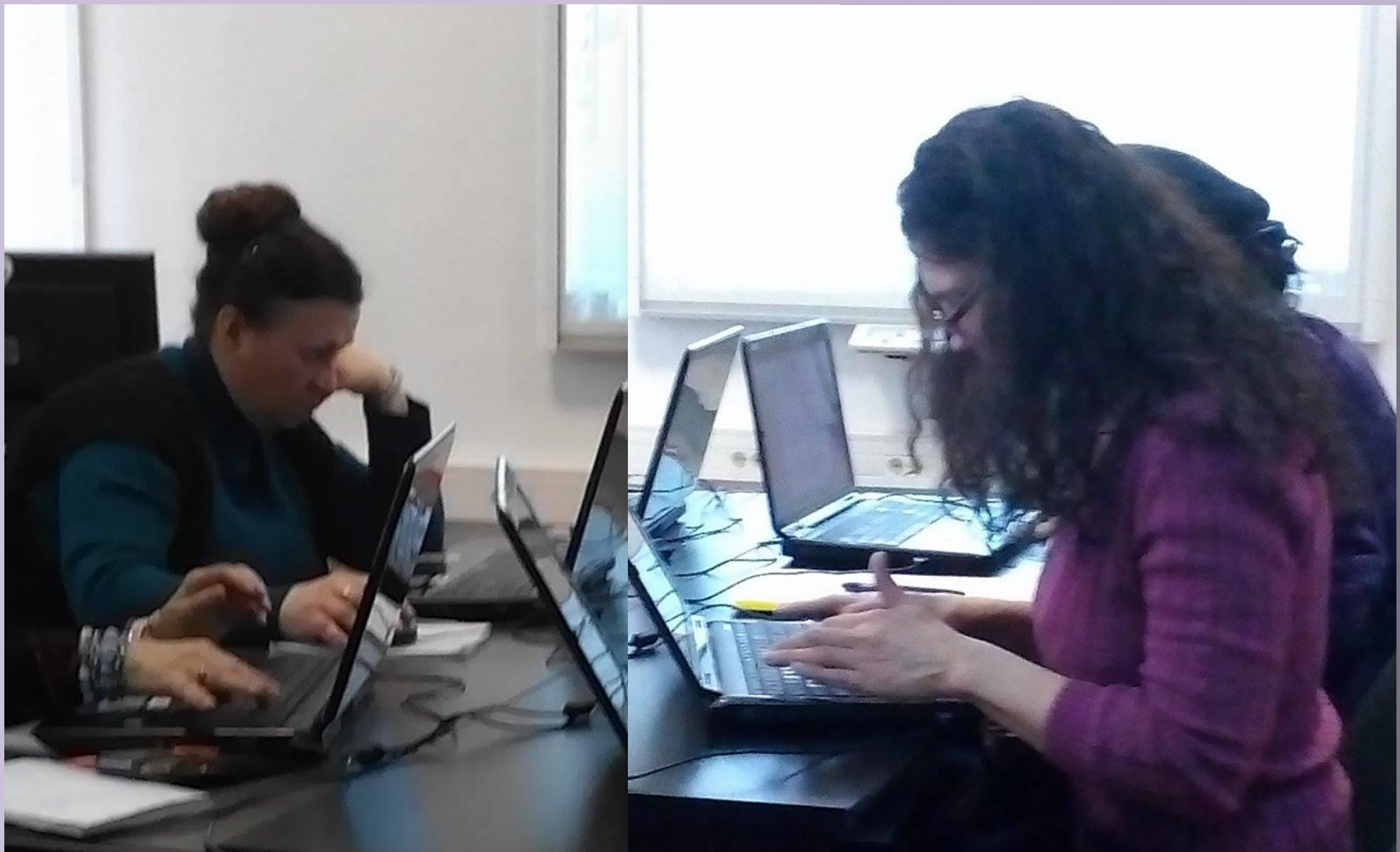
Material de studiu făcut PowerPoint

**Durata activității :** Atelier de 1 zi

**Capacitate grupă:** 11 participanți

### RECOMANDARI

Participanții au fost foarte încântați de această temă de studiu special creată pentru ei. Participanții au avut șansa să cunoască portalul de internet Wix. Posibilitățile ar putea fi folosite pentru crearea unui portofoliu personal. Exemplul unei experiențe reușite pe un site social și pe bloguri a fost primit cu interes. Având în vedere nevoile și notele obiective ale grupurilor, după curs s-a decis acordarea unei mai mari importanțe platformei Wix. Mai mult decât atât, noi materiale vizuale și link-uri la exemple promoționale și practice au fost adăugate programului de studiu.



# ABC EDUCATIE ANTREPRENORIALA – ROMANIA

**Tip activitate:** Atelier.

**Grup țintă:** persoane fără loc de muncă, dar care doresc să afle mai multe despre antreprenoriat sau care au dorit să afle modul în care își pot începe propria afacere.

**Context:** Acest atelier va fi de mare interes pentru orice individ care are un interes în obținerea unei mai bune cunoașteri și înțelegeri a competențelor necesare antreprenorilor pentru a crea afaceri de succes.

**Obiective:**

- să cunoască procesul de dezvoltare și procesul de planificare implicate în dezvoltarea unei afaceri;
- să știe care sunt cele mai bune calități ale antreprenorilor de succes;
- să cunoască diferitele tipuri de riscuri cu care un antreprenor se confruntă atunci când începe o afacere;
- să dobândească abilități necesare pentru a începe o afacere.

**Proces educațional:**

1. *Caracteristicile comune ale unui antreprenor* - participanții vor afla mai multe despre modul în care gândesc antreprenorii;
2. *Procesul de planificare și procesul de dezvoltare* - participanții vor afla mai multe despre diferența dintre planificare și dezvoltare, care sunt pașii de bază în procesul de planificare și în procesul de dezvoltare, principiile directoare și planificarea în practică;
3. *Calitățile antreprenorilor de succes* - participanții vor ști care sunt cele mai bune calități ale antreprenorilor de succes;
4. *Riscuri implicate* - participanții vor ști care sunt diferitele tipuri de risc cu care se confruntă antreprenorii
5. *Abilități necesare* - participanții vor învăța despre abilitățile de bază necesare pentru un antreprenor bun, abilități pe care le au deja, dar trebuie să fie îmbunătățite și exploatate.

## PLANIFICAREA ACTIVITATII

**Durată activitate:** 12 ore – 10 ore atelier și 2 ore în total pauză.

**Capacitate grup:** 10 participanți pentru un lector.

**Resurse materiale:** Computere pentru toți participanții, deoarece este un atelier cu activități practice. Un computer și un video proiector pentru lector.

## RECOMANDARI

Este indicat să fie pregătite în prealabil exerciții diverse, practice, pentru toți participanții, pentru fiecare sesiune în parte.







# ABC DUCATIE FINANCIARA – ROMANIA

**Tip activitate:** Atelier de 2 zile.

**Grup țintă:** persoanele fără un loc de muncă, dar care au nevoie de ajutor pentru a-și planifica în mod eficient banii.

**Context:** Atelierul a fost conceput ca un răspuns la realitatea faptului că tot mai multe persoane au nevoie de cunoștințele economice de bază pentru a-și gestiona banii în mod eficient.

**Obiective:** după finalizarea acestui atelier participanții vor fi capabili să:

- creeze și să folosească un buget;
- gestioneze datoriile cu succes;
- înțeleagă economisirea pe termen lung și investițiile;
- știe care sunt nevoile lor financiare, obiectivele și prioritățile;
- dobândească abilități de gestionare a resurselor bănești personale.

**Proces educațional:**

1. *Managementul financiar - Introducere* - participanții vor afla mai multe despre gestionarea banilor personali, sarcinile de gestionare a banilor, bugetarea, de ce să folosească un buget, cum pot crea un buget și modul în care se utilizează un buget;
2. *Identificarea și prioritizarea nevoilor și obiectivelor* - participanții vor afla mai multe despre ierarhia obiectivelor financiare, când și ce este necesar, așteptările și evenimentele neprevăzute, factorii care influențează planificarea financiară, principiile directe și planificarea în practică;
3. *Regândirea și revizuirea unui plan financiar* - participanții vor ști despre beneficiile unui fond de urgență, administrarea datoriilor, economisire pe termen scurt, salariile și beneficiile angajaților;
4. *Gestionarea casei și conducerea unei familii* - participanții vor afla mai multe despre diferența dintre închiriere și cumpărare, economisirea energiei, economisirea de bani, încurajarea copiilor să fie capabili din punct de vedere financiar, economisirea pe termen lung și despre investiții și securitate socială;
5. *Căutarea de ajutor și consiliere* - participanții vor învăța despre importanța de a fi informat, tipuri de informații de bază, sursele de consiliere, tipuri de surse, drepturile consumatorilor, reclamațiile consumatorilor și cum să facă o plângere.

## PLANIFICAREA ACTIVITĂȚII

**Durată activitate:** 12 ore – 10 ore de atelier și 2 ore în total de pauză.

**Capacitate grup:** 10 participanți pentru un lector.

**Resurse materiale:** Computere pentru toți participanții, pentru a putea face totul practic. Un computer și un video proiector pentru lector

## RECOMANDARI

· Este o idee bună să se aplice teste de cunoștințe pentru toți participanții înainte de fiecare sesiune.



# FEMEILE ÎN MEDIUL DE AFACERI – SLOVENIA

**Tipul activității:** seminar/atelier

**Grup țintă:** femei

**Context:** Identificarea propriilor puncte forte și puncte sensibile, abilități, competențe și înțelegerea acestora în contextul lumii afacerilor poate îmbunătăți situația individuală pe piața muncii. Abilitățile identificate ale femeilor și puterile acestora pot îmbunătăți respectul de sine.

**Obiective:**

- Înțelegerea caracteristicilor identității profesionale
- cunoașterea conceptului de „marcă proprie înregistrată” și conceptul de „Universul calităților personale”
- Identificarea propriilor puteri și slăbiciuni, abilități, competențe și nevoi
- cunoașterea conceptului „Universul calităților personale” (W. Glasser)
- Prejudicii și stereotipii despre femeile din mediul de afaceri

**Proces educațional:**

1. Introducere
2. cunoașterea membrilor
3. caracteristici ale identității profesionale
4. Identificare puteri și slăbiciuni, aptitudini, competente și nevoi
5. conceptul de „marcă proprie înregistrată” și conceptul de „Universul calităților personale”.

**Metode:** prezentare, lucru în echipă, pregătire afișe, discuții.

## PLANIFICAREA ACTIVITĂȚII

**Durata activității:** 3-4 ore

**Capacitatea grupului:** aprox. 10–15 la un lector/trainer. Dacă sunt mai mulți participanți, atunci este nevoie de mai mult timp pentru discuții.

**Resurse materiale:** Un computer și un video proiector pentru lector/trainer; postere, prezentări în PowerPoint, creioane, flipchart-uri, mică expoziție de cărți relevante.

## RECOMANDARI

Este important să stabilim un climat pentru o bună învățare și stabilire a unor conexiuni între participanți la începutul seminariilor/atelierelor pentru că temele de discuții din interiorul grupului și schimbul de viziuni și păreri au ca subiect slăbiciuni și puteri personale, valori personale și priorități, încredere și atitudini pozitive printre participanți și reprezintă baza unor discuții productive și schimbului de viziuni pe aceste subiecte.





## REDACTARE CV PENTRU SOMERI – SLOVENIA

**Tip de activitate:** seminar/atelier, seminar/atelier ICT, bazat pe descrieri susținut de Maija Lehtola, Biblioteca Orașului Vantaa

**Grup țintă:** grup țintă special, șomeri, foști dependenți de droguri, care sunt în proces de reabilitare

**Condiții:** (Foști) dependenți de droguri cu posibilități reduse de a-și găsi un loc de muncă, aflați în fața unui stigmat și a unor prejudecăți ale angajatorilor (și a altora). Să știe cum să își construiască un CV bun le poate crește șansele la un loc de muncă; abilitățile TIC sunt necesare în căutarea unui loc de muncă și în viața profesională; identificarea propriilor aptitudini și puncte forte (ale unui CV) pot îmbunătăți respectul de sine.

**Obiective:**

- ce tip de CV este mai potrivit pentru o anumită persoană să îl prezinte în fața unui angajator
- să devină familiar cu diverse tipuri de CV
- să fie capabil să aleagă forma potrivită de CV
- să își conceapă propriul CV
- să identifice propriile competențe, puncte forte

**Proces educațional:**

1. Introducere
2. Cunoașterea materialelor de învățare
3. Prezentarea diverselor tipuri de resurse pentru un realizarea unui CV
4. Concepere CV (lucrare practică).

**Metode:** prezentare, predare și lucru individual. Includerea în seminar a mici prezentări ale cărților relevante.

## PLANIFICAREA ACTIVITĂȚII

**Durata activității:** 2x3 ore

**Capacitate grup:** grup mic (max. 6 participanți)

**Resurse materiale de învățare:** fișe/materiale ajutătoare, am folosit materiale în PowerPoint, flipchart, tablă albă, niște scurte prezentări video și pagini web cu informații despre CV-uri. Computere pentru toți participanții, pentru că trebuie să facă totul și practic. Un computer și un video proiector pentru lector.

## RECOMANDARI

Este mai ușor să formezi un grup țintă dacă ai stabilit parteneriate cu instituții care lucrează direct cu aceștia (în cazul nostru: Centrul de Tratament pentru dependenții de droguri, Spitalul Universitar Psihiatric Ljubljana). Lista participanților și fotografierea nu sunt permise la seminarul pentru acest grup țintă. Este de ajutor dacă la aceste seminarii ar fi prezent un mentor în plus. CV -ul clasic nu este folositor pentru acest grup țintă – ei au lipsit din piața muncii.



## **CAPITOLUL 4**

# **IMPACTUL IN COMUNITATILE LOCALE**

---

# CAPITOLUL 4

## IMPACTUL IN COMUNITATILE LOCALE

---

Impactul proiectului **LinkInJob** în comunitățile partenere respective poate fi măsurat atât prin mijloace cantitative, cât și calitative. Rezultatele și impactul proiectului au depășit cu mult ceea ce a fost inițial prevăzut și planificat. Au fost elaborate activități suplimentare de învățare, resurse informaționale și parteneriate locale. În măsurarea impactului, fiecare dintre parteneri a găzduit întâlniri de evaluare sau prezentări de proiecte, în comunitatea sa, cu părțile interesate: alți profesioniști în domeniul informării, reprezentanți ai educației pentru adulți, organizații și agenții pentru ocuparea forței de muncă, centre de sănătate, reprezentanți publici aleși și alți lucrători din comunitate.

Un total de 143 de persoane au participat la aceste reuniuni, pe parcursul lunii mai 2016, reprezentând următoarele domenii:

Biblioteci	64
Sectorul Educație pentru adulți	25
Agenții pentru ocuparea forței de muncă / organizații	15
Altele - Media, personalul autorităților locale, consilieri aleși, personal universitar, servicii pentru tineret, centre pentru dependența de droguri, lucrătorii ai comunității, antreprenori	39

La fiecare ședință sau prezentare, fiecare partener a prezentat scopurile, obiectivele, rezultatele și impactul activităților proiectului. Urmează o dezbatere privind impactul real al proiectului în comunitățile locale respective și dezvoltările viitoare. Participanții au fost rugați să completeze un chestionar cu întrebări specifice cu privire la impactul în comunitate. Ceea ce urmează este un rezumat al acestui chestionar:

### **Cât de mulți au colaborat cu privire la alte programe cu partenerii?**

Un total de 38 sau 26% au raportat că deja colaborează pe diverse programe și proiecte.

### **Cât de mulți au fost conștienți de proiect, în comunitatea lor? A colaborat, cumva, vreunul dintre ei la proiect?**

25% au răspuns că au fost conștienți de proiect, în comunitatea lor. Este interesant faptul că o serie de organizații au colaborat cu partenerii la activitățile proiectului, fapt care,



întâmplător, a condus la noi parteneriate ce au fost stabilite pentru viitorul proiect.

### **Impactul proiectului în zona locală - ce spun organizațiile despre efecte?**

Unul dintre cele mai importante efecte ale proiectului, în zonele locale ale fiecărei țări partenere, a fost dezvoltarea sau îmbunătățirea colaborării ori parteneriatului cu părțile interesate în furnizarea de informații și servicii către persoanele fără loc de muncă. Trebuie să aflăm, pur și simplu, ce oferă fiecare agenție sau organizație și modul în care acest lucru poate fi împărtășit în viitorul proiect. Noi, ca bibliotecari, acum putem oferi, cu încredere, mai multe informații despre alți furnizori de servicii, către persoanele fără loc de muncă, atunci când ele utilizează serviciul nostru, și le putem direcționa spre organizația corectă.

Proiectul ne-a permis, ca bibliotecari, să ne uităm la ce servicii oferim șomerilor, ce putem oferi ca resurse și cum să dezvoltăm acest lucru. Am aflat noi informații despre modul în care putem sprijini persoanele aflate în șomaj, recunoscând nevoile lor și dezvoltând activități, în consecință.

Și pentru că bibliotecile publice au devenit hub-uri ale comunității locale, multe dintre părțile interesate cred că putem atrage și mai mulți oameni fără loc de muncă, pentru că bibliotecile sunt acum văzute ca spații primitoare, relaxante, neutre, locuri în care oamenii se pot întoarce la educație, într-un mod informal. În Austria, Asociația Bibliotecilor dorește să utilizeze programul de training pentru programele lor de formare continuă pentru bibliotecari. Bulgaria, de exemplu, a raportat că, din cei 49 de cursanți, 25 și-au găsit deja locuri de muncă.

### **Cum văd organizațiile sprijinul oferit de biblioteci celor care solicită locuri de muncă, pe viitor?**

După cum s-a menționat deja, toate organizațiile văd biblioteca publică ca pe un loc deschis, ușor accesibil, neutru, informal, primitor pentru solicitanții de locuri de muncă care au nevoie de asistență și ajutor. Oamenii se simt mai relaxați în acest mediu, deoarece nu trebuie să explice motivul pentru care accesează informațiile, cum ar trebui să facă într-un centru de educare sau de angajare. O mulțime de adulți au avut experiențe negative legate de procesul de educație, în trecut, și sunt anxioși în ce privește acest aspect - prin urmare, utilizarea spațiului prietenos al bibliotecii este o modalitate de a le ușura revenirea la procesul de formare, făcând din educația continuă un mod de viață natural, firesc, pentru toate vârstele.

Modul de învățare oferit într-o bibliotecă este foarte flexibil și oamenii caută modalități mai flexibile de învățare. Accesul gratuit la o gamă variată de resurse este cheia pentru ca bibliotecile publice să sprijine solicitanții de locuri de muncă. Aceste resurse variază de la cărți și publicații periodice la Wi-Fi, acces IT, furnizarea de resurse online, spații libere și flexibile

pentru învățare și studiu. Activitățile de învățare facilitate de către bibliotecari profesioniști vor conduce la un proces reușit de formare continuă, ca și cel oferit de alte organizații.

Bibliotecarii pot oferi îndrumare personală și sprijin pentru solicitanții de locuri de muncă, într-o manieră neutră. În multe comunități rurale, biblioteca poate fi singurul spațiu oferit pentru oportunități de învățare. Bibliotecarii își cunosc comunitățile și pot viza anumite grupuri de persoane. Bibliotecile pot fi legătura dintre persoanele care caută un loc de muncă și alte organizații. Acest lucru trebuie să fie comunicat și promovat mai mult în toate țările partenere în proiect.

Alte sugestii care pot fi luate în considerare de către biblioteci: să ofere: “centre de carieră” pentru solicitanții de locuri de muncă; un spațiu care să poată fi utilizat în activitățile de formare; buletine informative despre serviciile de bibliotecă și alte informații care vizează persoanele fără loc de muncă; acces la telefon pentru efectuarea apelurilor private către potențialii angajatori.

### **Cum văd organizațiile și bibliotecile colaborarea cu privire la activitățile pentru șomeri, în viitor?**

Toate organizațiile văd o colaborare mai apropiată cu bibliotecile publice, în viitor, în furnizarea de activități de învățare pentru persoanele fără loc de muncă. O serie de organizații văd acum biblioteca publică ca pe un spațiu propice în care se pot desfășura ateliere și cursuri. Biblioteca publică poate fi o platformă pentru angajarea mai multor șomeri, din nou, într-un proces de învățare, aici având acces la o gamă mai largă de resurse ce vin în completarea formării lor. De asemenea, ei vor împărtăși cunoștințele și informații despre serviciile oferite de bibliotecă, promovând astfel activitatea acesteia.

În Irlanda, Serviciul de Educație pentru Adulți a sugerat efectuarea unui audit în ce privește abilitățile locale, pentru a vedea cum se poate merge mai departe în dezvoltarea activităților de învățare. Este necesar să existe o evidență a tuturor serviciilor furnizate în prezent și o identificare a eventualelor lacune în furnizarea acestor servicii; de asemenea, trebuie cunoscut modul în care acestea pot fi puse în aplicare și de către cine. În Finlanda, există o nevoie esențială pentru mai multă cooperare și parteneriat cu anumite părți interesate, atât timp cât noi imigranți au fost identificați ca grup-țintă, aceștia având nevoie de o pregătire mai specializată pentru a putea găsi locuri de muncă. Este cazul ca majoritatea partenerilor să ofere mai multe servicii multiculturale personalizate, care să fie ușor accesibile, datorită migrației curente în Europa.

Alte sugestii au fost făcute, lunar, bibliotecilor publice, pentru promovarea serviciilor: să continue să instrumenteze servicii noi și inovatoare, în parteneriat; să continue să disemineze schimbul de informații, între agenții și organizații, în ceea ce privește noile servicii; să afișeze panouri de informare în zone destinate, în mod specific, celor care solicită locuri de muncă; să coopereze în diferite proiecte sau programe, atunci când apar oportunități; să stabilească rețele cu principalele părți interesate, pentru a continua să împărtășească și să facă schimb de bune practici; să înființeze “centre de carieră”; să facă antreprenoriat social - schimb de conținut, informații și utilizatori; să facă formare specializată pentru bibliotecari și alți profesioniști, pentru dezvoltarea activităților de învățare viitoare.

### **e-Orientări - Câte dintre organizații au considerat că le-ar folosi în activitatea lor și în ce mod?**

Furnizarea de e-orientări (e-linii directoare) este considerată de 40% dintre participanți ca fiind o bună orientare în munca lor. Includerea unor exemple de activități de învățare, modul în care acestea au fost organizate, conținutul și sugestiile de îmbunătățire pot fi replicate în multe organizații. Ghidul le va stimula în dezvoltarea unor noi activități de învățare, în comunitatea lor. În multe dintre organizații și, în special, în bibliotecile publice, ghidul va fi folosit ca model în ce privește serviciile furnizate în mod curent, va ajuta la îmbunătățirea lor sau pentru a dezvolta noi servicii.

Ghidul va fi foarte util pentru multe organizații, deoarece le permite să afle modul în care alte țări ale UE abordează problema șomajului și modul în care se pun în aplicare cele mai bune practici. Deoarece conținutul ghidului este despre furnizarea de servicii la nivel local, în fiecare țară din UE, și deoarece există similitudini identificate în ceea ce privește direcționarea acestui grup de oameni cărora li se oferă un serviciu, faptul că există un ghid cu exemple de activități de învățare, de succes, va inspira și ajuta multe organizații.

Ghidul a identificat noi competențe de care personalul - și nu doar cel din bibliotecile publice - va avea nevoie pentru a dezvolta servicii dedicate persoanelor fără loc de muncă. Personalul va trebui să fie priceput în ale tehnologiei, să aibă capacitatea de a extrage informațiile utile dintr-o gamă largă de resurse credibile, mai ales că există o explozie de informații online. Bibliotecarii vor deveni creatori de conținut în dezvoltarea informațiilor și facilitatori de acces la informație, pentru persoanele fără loc de muncă.

### **Care este raportul organizației cu privire la importanța celor mai bune rezultate și impactul obținut, pentru proiectele UE?**

Cu toate că un număr de organizații nu au mai participat până

acum la un proiect UE, multe dintre ele pot vedea acum avantajele dezvoltării și derulării unui astfel de proiect, care poate fi foarte relevant la nivel local. Acest fapt le permite să dobândească înțelegere asupra modului în care alte țări abordează și rezolvă problemele comune. Rezultatele proiectului și impactul obținut au demonstrat că dezvoltarea unei rețele de parteneri cu care se schimbă informații cu privire la problemele identificate, se discută modul de abordare a problemelor, se împărtășesc și se schimbă idei și exemple de bune practici este o metodă excelentă de creativitate și inovare.

Proiectele UE stimulează învățarea interculturală, în special datorită modelelor de migrație din întreaga zonă UE. Necesitatea ca furnizorii de servicii să dezvolte servicii de care toți cetățenii să poată beneficia este critică. Prin urmare, este foarte important, mai ales în bibliotecile publice, să se aplice noi metode inovatoare pentru dezvoltarea acestor servicii, mai ales că aceste competențe, necesare pe piața forței de muncă, se schimbă rapid.

Multe dintre organizații cred că proiectele UE au o contribuție importantă în procesul de integrare a șomerilor pe piața muncii, deoarece creează, pentru ei, oportunități în a-i ajuta să-și planifice cariera.

Diseminarea rezultatelor proiectului și a impactului obținut, în alte state membre ale UE, este esențială, întrucât toate țările întâmpină probleme cu șomajul. Pe măsură ce s-au efectuat cercetări extinse asupra șomajului în UE, în special în țările participante, proiectul a oferit o analiză și, totodată, o platformă pentru alte organizații, ajutându-le să pună în aplicare idei de bune practici, cu foarte puține adaptări.

### **Au sugerat organizațiile zone de îmbunătățire în viitorul LinkInJob?**

Mulți vor să vadă că obiectivele acestui proiect continuă și că, în orice format, biblioteca publică poate să continue să dezvolte și să faciliteze servicii. Proiectul a deschis porți pentru noi idei de lucru cu persoane fără loc de muncă și dezvoltarea acestui aspect, în viitor, trebuie să continue. Zona principală de îmbunătățire rezidă în ceea ce privește colaborarea cu toate organizațiile care lucrează cu persoane fără loc de muncă, în special în zone izolate, sau care se ocupă de anumite grupuri-țintă de persoane. Multe dintre activitățile proiectului pot coincide cu ale altor organizații, astfel încât nevoia de a avea o bună relație de lucru cu factorii interesați este esențială pentru îmbunătățirea acestor servicii.

Bibliotecile trebuie să își identifice și să își promoveze punctele tari, în timp ce lucrează în strânsă colaborare cu partenerii-cheie pentru dezvoltarea viitoarelor servicii pentru persoane fără loc de muncă. S-ar putea să fie nevoie să identifice și alți furnizori locali de servicii, pentru a lucra în parteneriat. Promovarea serviciilor oferite de bibliotecă către părțile

interesate, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, este esențială. De asemenea, promovarea proiectului la nivel local, național și la nivelul UE a fost identificată ca fiind crucială pentru dezvoltarea viitoare în acest domeniu.

## Concluzii

În general, impactul proiectului în fiecare dintre zonele partenere a fost foarte pozitiv, atât pentru cei care au urmat cursuri de formare, cât și pentru biblioteci. A reprezentat o curbă de învățare majoră, pentru mulți parteneri, în modul de furnizare a serviciilor de bibliotecă pentru persoane fără loc de muncă. S-au deschis noi posibilități de a explora și de a crea noi parteneriate locale cu agenții care lucrează în mod constant cu persoane fără loc de muncă. Proiectul a constituit o platformă, pentru mulți dintre parteneri, în dezvoltarea serviciilor dedicate persoanelor fără loc de muncă. De asemenea, a permis partenerilor să facă muncă de cercetare în colaborare, să facă schimb de idei și să inițieze bune practici în serviciul lor. Din evaluări, rezultă în mod clar că activitățile LinkInJob pot fi replicate nu doar în bibliotecile publice, ci și în diferite alte organizații, datorită conținutului dezvoltat și a resurselor-cheie identificate.

Pentru un număr de parteneri de proiect, acesta a reprezentat o platformă pentru dezvoltarea unui serviciu de colaborare mai structurată, adresat persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Proiectul ne-a oferit o excelentă oportunitate de a efectua o analiză SWOT privind furnizarea de servicii, a modului în care le oferim, a permis identificarea lacunelor și găsirea unui mod în care putem face serviciile noastre mai accesibile pentru persoanele fără loc de muncă. Proiectul a constituit un exemplu despre modul în care bibliotecile publice vizează diferite grupuri specifice, în special imigranți. Aceasta reprezintă o provocare pentru a dezvolta servicii pentru noi comunități și, prin urmare, este esențială o colaborare mai strânsă cu agențiile care se ocupă de imigranți.

Următoarele sunt exemple de domenii-cheie care vor continua să se dezvolte după finalizarea proiectului:

Pagină web dedicată pe site-ul organizației, buget anual dedicat, pliante informative cu informații-cheie, instruirea personalului și dezvoltarea competențelor în domenii specializate, dezvoltarea de parteneriate și identificarea unor noi, prezență proactivă în comunitate, noi strategii de marketing, spațiu în bibliotecă dedicat persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Impactul asupra cursanților a fost foarte eficient și pozitiv. Toți partenerii de proiect raportează că cei care au beneficiat de cursuri se simt acum mai încrezători, mai motivați și au sentimentul că nu sunt singuri. Prin acest tip de training informal, li s-a oferit oportunitatea de a împărtăși aspecte din experiența lor de persoane fără loc de muncă și izolate. Luând parte la activitățile proiectului, pentru ei s-au rupt barierele

izolării și li s-au deschis noi căi de a participa la activități educative, care să le îmbunătățească capacitatea de inserție profesională. S-a îmbunătățit, de asemenea, stima de sine și a crescut sentimentul de apartenență. Un număr de cursanți au continuat procesul de învățare sau au intrat în programe de educație formală, în vreme ce alții au obținut deja locuri de muncă.

Partenerii vor continua să promoveze activitățile LinkInJob la nivel local și național. LinkInJob poate fi considerat o poveste de succes în ceea ce privește strategia de dezvoltare a unui serviciu dedicat anumitor grupuri de persoane, colaborare și inovare.

## **CAPITOLUL 5**

### **BIBLIOGRAFIE SELECTIVA**

---



# CAPITOLUL 5

## BIBLIOGRAFIE SELECTIVA

---

1. **Secretele unui bun curriculum vitae** / Florence Le Bras ; traducere de Radu Glovaschi (2002), București: Teora, 2002
2. **C.V. în limba engleză : un pas spre angajare** / Roland Marie-Claude, Mast-Grand Martha ; traducere de Anda Tărăță (2003), București: Teora, 2003
3. **Engleza pentru căutarea unui loc de muncă : ghid practic** / Serena Murdoch-Stern ; traducere de Cora Radulian (2005), București: Teora, 2005
4. **Interviul de angajare : cum să răspunzi inteligent la orice întrebare** / Susan Hudgson ; traducere de Ioana Aneci ; cuvânt înainte de Georgeta Pânișoară (2006), Iași: Polirom, 2006
5. **Metoda interviului în psihologia organizațională și a resurselor umane** / Mihaela Chraif, Mihai Aniței (2011), Iași: Polirom, 2011
6. **Antrenamentul abilităților de negociere** / Ștefan Prutianu (2007), Iași: Polirom, 2007
7. **Ghidul carierei** / Mark Parkinson ; traducerea și adaptarea : Dana-Ioana Chiriță (2002), București: All Beck, 2002
8. **Cum să realizăm CV-uri, scrisori, cărți de vizită și fluturași publicitari în Word : ghid rapid de proiecte prin imagini** / Maria Langer; traducerea Cristian Mihai (2005), București: Corint, 2005
9. **CV-ul perfect : tot ce trebuie să știi, să spui și să faci ca să obții postul dorit** / Bill Faust, Michael Faust ; traducere de Doina Tonner (2007), Iași: Polirom, 2007
10. **CV-ul perfect : Tot ceea ce îți trebuie pentru a reuși de prima dată** / Max Eggert ; Traducerea și adaptarea Georgeta Ghena (1998), București: Național, 1998
11. **Engleza pentru căutarea unui loc de muncă : ghid practic** / Serena Murdoch-Stern ; traducere de Cora Radulian (2005), București: Teora, 2005

12. **Interviul perfect : tot ce îți trebuie pentru a reuși de prima dată** / Max Eggert; traducerea și adaptarea Daniela Neagoe (1998), București: Național, 1998
13. **Antrenează-ți creierul : [peste 300 de tehnici și exerciții de memorie, inteligență și creativitate]** / Joel Levy ; [traducere din limba engleză Ioana Pricop] (2015), București: Litera, [2015]
14. **Asigurările pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă : culegere de acte normative /** cuvânt înainte prof. univ. dr. Alexandru Țiclea; editori : Marian Florescu, Cristian Dumitrescu (2003), București: Rosetti, 2003
15. **Știința învățării : de la teorie la practică** / Ion Negreț-Dobridor, Ion-Ovidiu Pânișoară (2005), Iași: Polirom, 2005
16. **Balancing work and life** / Robert Holden, Ben Renshaw (2002), London: Dorling Kindersley, 2002
17. **Cum să găsești o slujbă : Ghid pentru găsirea, obținerea și reușita într-o slujbă** / Richard Johnson Jr.; Traducător Sanda Ion (2000), București: Antet XX Press, 2000
18. **Cum să reducem stresul** / Tim Hindlee ; Traducere din engleză Adriana Cerkez (2001), București: Enciclopedia RAO, 2001
19. **Fii pregătit pentru interviu** / Shelley Burt ; traducere din limba engleză Carmen Prodan (1999), București: Tehnică, 1999
20. **Fish! : Trăiește-ți piața! : Cel mai eficient mod de îmbunătățire a moralului și de a obține rezultate excelente** / dr.Stephen C. Lundin, Harry Paul, John Christensen ; traducere de Irina-Margareta Nistor (2002), București: Curtea Veche, 2002
21. **Gândire rapidă : situațiile de criză** / Ros Jay ; traducere Oana Popescu (2001), București: Rentrop & Straton, 2001
22. **High powered CVs : powerful application strategies to get you that senior level job** / Rachel Bishop-Firth (2002), Oxford: How To Books, 2002

23. **Întrebări de-a gata pentru interviu** / Malcom Peel; traducere din limba engleză Barrie-Panaît Georgescu (2003), București: Allfa, 2003
24. **Învăță cum să înveți repede** : Tehnici de învățare accelerată / Christian Drapeau ; traducere de Anca Monica Bucureșteanu (2003), București: Teora, 2003
25. **Locuri de muncă prin Internet** / Richard Nelson Bolles ; traducere Luana Stoica (2001), București: Niculescu, 2001.

Eurostat

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics)

Global Challenge Insight Report, January 2016: The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution:  
[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf)

Global Employment Trends for Youth 2013 – study.  
International Labour Organisation  
<http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

EURES The European Job Mobility Portal  
<https://ec.europa.eu/eures/page/homepage?lang=sl>

OECD – Better policies for better lives  
<http://www.oecd.org/employment/>

EDAC – European Data Center for Work and Welfare  
[http://www.edac.eu/indicators\\_desc.cfm?v\\_id=121](http://www.edac.eu/indicators_desc.cfm?v_id=121)

European Commission, Employment, social affairs & Inclusions – Monitoring the job market  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>

Agenda for new skills and new jobs  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=958>

Global Employment Trends for Youth 2013 – study.  
International Labour Organisation  
<http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

European Commission The European Job Mobility Portal – Jobseekers, Employers, Living & Working, Skills & Careers, About us  
<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=en&catId=0&acro=news&function=newsOnPortal&myCatId=9828>



