



ENABLE  
SET DE INSTRUMENTE –  
Rezultatele Proiectului

ENABLE –  
Îmbunătățirea Abilităților de Angajare a Persoanelor  
cu Dizabilități

[www.enable-project.org](http://www.enable-project.org)

2019-1-BE01-KA204-050521

## Cuprins

Referințe tehnice .....	3
Disclaimer.....	3
Rezumat .....	4
Cuvânt înainte .....	4
Mulțumiri .....	5
<b>Introducere .....</b>	<b>6</b>
Proiectul Enable.....	6
Impactul pandemiei de Covid-19 .....	7
<b>Secțiunea 1: Opinia Părților Interesate.....</b>	<b>8</b>
1.1 Belgia.....	9
1.2 Italia .....	10
1.3 România.....	11
1.4 Slovenia .....	11
1.5 Spania.....	12
<b>Secțiunea 2: Analiza Strategiei UE pentru persoanele cu dizabilități 2030.....</b>	<b>13</b>
2.1 Contribuții ale proiectului ENABLE la îndeplinirea Strategiei 2020-2030 .....	13
Calitate decentă a vieții și viață independentă .....	13
Acces egal și nediscriminare .....	14
2.2 Puncte de interes deosebit și inovare în Strategia 2020-2030 .....	14
2.3 Puncte slabe și sugestii pentru îmbunătățirea ulterioară a Strategiei 2021-2030.....	15
<b>Secțiunea 3: Abordarea Co-Design a proiectului ENABLE.....</b>	<b>17</b>
3.1 Procesul creativ .....	17
3.2 Programul de instruire.....	19
<b>Secțiunea 4: Programul ENABLE de consolidare a capacităților – Pilotarea Locală .....</b>	<b>22</b>
4.1 Rezumatul pilotării locale în cele patru țări ale proiectului.....	22
Perioada/Locația.....	22
Profilul participanților.....	22
Profilul instructorilor .....	23
Probleme/provocări întâmpinate pe parcursul implementării și soluții.....	24
4.2 Rezultatele evaluării – Participanți.....	25
Satisfacția generală cu privire la programul de instruire ENABLE.....	25
Utilitatea activităților.....	27
Cea mai importantă parte a instruirii .....	28
Provocări.....	29
Pregătire pentru piața muncii .....	29
Efectele programului de instruire.....	30
Comentarii suplimentare .....	31
4.3 Rezultatele evaluării - Formatori .....	31
Modulul de creativitate .....	31
Modulul de împuternicire.....	33
Modulul de competențe digitale.....	35
<b>Secțiunea 5: Vocile proiectului ENABLE .....</b>	<b>36</b>
5.1 Belgia.....	36
5.2 Italia .....	37

5.3 Slovenia .....	38
5.4 Spania.....	38
5.5 România.....	39
<b>Secțiunea 6: Metodologia CV-ului video .....</b>	<b>40</b>
6.1 De ce CV-ul video?.....	40
6.2 Instrumente și pregătire .....	40
6.3 Link către CV-urile video .....	41
6.4 Feedback.....	41

## Referințe Tehnice

Nume Proiect	ENABLE
Titlu Proiect	Îmbunătățirea Abilităților de Angajare a Persoanelor cu Dizabilități
Coordonator Proiect	Ateliers Indigo
Durata Proiectului	24 luni

Rezultat	Rezultat Intelectual 4: Setul de Instrumente ENABLE
Nivel de diseminare I	Utilitate Publică
Beneficiar Coordonator	Ateliers Indigo
Beneficiari Contributori	- FUNDACION INTRAS - BES Cooperativa Sociale - OZARA storitveno in invalidsko podjetje d.o.o. - LIGA ROMÂNĂ PENTRU SĂNĂTATE MINTALĂ

PU = Public

PP = Restricted to other programme participants (including the Commission Services)

RE = Restricted to a group specified by the consortium (including the Commission Services)

CO = Confidential, only for members of the consortium (including the Commission Services)

PCD = Persoane cu dizabilități

PCDM = Persoane cu dizabilități mintale

## Disclaimer

Acest document reflectă doar punctul de vedere al autorilor și nu pe cel al Comunității Europene. Acest document se poate baza pe date din surse externe ale membrilor Consorțiului proiectului ENABLE. Membrii Consorțiului nu își asumă răspunderea pentru pierderile sau daunele suferite de orice terță parte ca urmare a erorilor sau inexactităților din aceste date. Informațiile din acest document sunt furnizate „ca atare” și nu se oferă nici o garanție că informațiile sunt potrivite pentru un anumit scop. Utilizatorul acestora folosește informațiile pe riscul său și nici Comunitatea Europeană, nici vreun membru al Consorțiului ENABLE nu este răspunzător pentru orice mod în care se utilizează informațiile.

## Rezumat

Documentul descrie strategia de diseminare și comunicare, inclusiv instrumentele, canalele și mijloacele de comunicare care au fost implementate pe toată durata proiectului ENABLE. Documentul conține principalul ghid strategic și operativ care guvernează activitățile generale de diseminare și comunicare ale proiectului ENABLE. De asemenea, descrie grupurile țintă și instrumentele de comunicare abordate, subliniind acțiunile și evenimentele cheie planificate. Acest ghid va ajuta la asigurarea faptului că informațiile relevante sunt împărtășite cu publicul adecvat în timp util, prin cele mai eficiente mijloace.

În acest scop, ENABLE va adopta o politică de comunicare și diseminare variată, bazându-se pe o gamă largă de mijloace care asigură o abordare pe mai multe tipuri de canale de comunicare.



## Cuvânt înainte

ENABLE – Îmbunătățirea Abilităților de Angajare a persoanelor cu dizabilități este un proiect de doi ani (2019-2021) implementat de un consorțiu coordonat de Ateliers Indigo, din Belgia și cu următorii parteneri: BES Cooperativa Sociale (Italia), Intras (Spania), Ozara. (Slovenia) și Liga Română pentru Sănătate Mintală (România).

Proiectul este cofinanțat de Comisia Europeană în cadrul Programului Erasmus+, Acțiunea Cheie 2 - Parteneriatul Strategic pentru Educația Adulților.

Erasmus+ este programul UE în domeniile educației, formării, tineretului și sportului pentru perioada 2021-2027. Educația, formarea, tineretul și sportul sunt domenii cheie care sprijină cetățenii în dezvoltarea lor personală și profesională.

Pentru mai multe informații, accesați: [https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about\\_en](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about_en) .  
Setul de instrumente nu reflectă neapărat opinia Comisiei Europene,  
Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune.  
Mai multe informații despre proiect pot fi găsite pe următorul site:  
<https://www.enable-project.org/project> .

## Mulțumiri

În speranța că acest Set de Instrumente va putea sprijini alte organizații și părți interesate care lucrează în domeniul incluziunii sociale și dizabilității, mulțumim călduros tuturor organizațiilor care au cooperat și și-au adus contribuția la proiect și la elaborarea conținutului acestui document.

## Introducere

### Proiectul ENABLE

Proiectul are la bază conexiunea dintre includerea deplină a persoanelor cu dizabilități (PCD) pe piața muncii și includerea lor în societate în general. Proiectul a oferit un set de activități care au vizat direct persoanele cu dizabilități mintale (25-40 de ani) având ca obiective:

- Conștientizarea acestora cu privire la situațiile de dezinformare care pot avea repercusiuni negative în viața lor activă, ducând adesea la dificultăți și/sau incapacitate de a căuta și găsi un loc de muncă.
- Împuternicirea acestora pentru a-și exploata pe deplin abilitățile și capacitățile pentru a se bucura pe deplin de o viață productivă și pentru a-și crește autonomia socială și economică, oferindu-le instrumente de luptă împotriva inactivității, șomajului, lipsei de participare activă și cetățenie.

ENABLE se bazează pe asumția că includerea persoanelor cu dizabilități și lupta împotriva stereotipurilor negative este strict legată de activarea grupului țintă și de creșterea rolului acestora în societate. De fapt, proiectul s-a concentrat în principal pe modul de a exprima pe deplin darurile unei persoane cu dizabilități mintale de a trăi o viață liberă și autonomă și de a împărtăși lecțiile învățate cu comunitățile lor pentru a preveni și reduce prejudecățile.

Proiectul a fost împărțit în diferite faze de lucru:

Prima fază începută în noiembrie 2019 a avut ca scop analiza situației actuale a politicilor care vizează incluziunea socio-economică a persoanelor cu dizabilități precum și a serviciilor oferite în prezent persoanelor cu dizabilități, în fiecare țară parteneră. Printre activitățile desfășurate în această fază, a fost lansarea unui sondaj, urmat de un focus group care a vizat părțile relevante interesate și experții în domeniu. Scopul acestor activități nu a fost doar de a înțelege mai bine situația persoanelor cu dizabilități în Europa, ci și de a modela mai bine conținutul programului de instruire în funcție de nevoile sociale, personale și profesionale ale grupului țintă. Această fază a cercetării este documentată într-un Raport de Țară pentru fiecare țară participantă în proiect, care poate fi descărcat la link-ul:

<https://www.enable-project.org/country-review-reports>.

În cea de-a doua fază și cea principală, consorțiul a furnizat în fiecare țară parteneră un program de consolidare a capacităților pentru un grup de tineri participanți, care au putut experimenta activități practice și ateliere pe trei module principale: creativitate, împuternicire și abilități digitale. Prin program, consorțiul a furnizat 18 ateliere de lucru a câte 4 ore pe țară, însumând un total de 72 de ore de formare pe fiecare țară. Sesiunile s-au bazat pe o gamă largă de metode (cum ar fi teatru forum, abordare inversată, planificare centrată pe persoană), astfel încât să permită interacțiunea deplină și moduri de comunicare bidirecțională între formatori și cursanți. Curriculum-ul acestui program poate fi descărcat accesând link-ul:

<https://www.enable-project.org/training>

La sfârșitul cursului, participanții și-au creat propriul CV video pentru a fi distribuit unui public mai larg, cu scopul de a-și crește șansele de găsire a unui loc de muncă.

Informații detaliate despre Programul de consolidare a capacităților și Metodologia CV-ului video pot fi găsite în secțiunile 4 și 6 din prezentul set de instrumente.

În ultima fază a proiectului, fiecare Partener a organizat unul sau mai multe evenimente de diseminare pentru promovarea rezultatelor proiectului. În special, consorțiul a organizat așa-numitul „Târg de Job-uri”, în care proiectul a fost prezentat comunității și părților interesate relevante, iar participanții la cursul de formare au avut ocazia să discute cu o selecție de companii, simulând interviuri de angajare și putând primi un feedback util pentru a-și îmbunătăți abilitățile de angajare.

Proiectul s-a încheiat cu un schimb internațional cu participarea a 3 tineri participanți la proiect din fiecare țară parteneră, urmat de o conferință finală. Aceste evenimente au avut loc în perioada 23-25 noiembrie 2021.

### **Impactul pandemiei de Covid-19**

Activitățile proiectului au fost foarte afectate de Pandemia de Covid-19, care a început chiar la startul proiectului. Acest lucru a însemnat remodelarea activităților, împiedicând posibilitatea ca majoritatea atelierelor cursurilor de formare să se desfășoare față în față, precum și majoritatea întâlnirilor internaționale.

În special, din cauza pandemiei, cursul de formare a fost mai întâi amânat și apoi desfășurat online în unele țări partenere. Acest lucru s-a tradus, practic, într-o schimbare a activităților pentru a se potrivi mai bine cu noua modalitate de instruire, dar și în necesitatea de a acorda sprijin suplimentar grupului țintă pentru a-i ajuta să se obișnuiască cu noul mod de lucru. Pe de altă parte, aceasta a oferit o oportunitate excelentă pentru a îmbunătăți abilitățile digitale ale participanților, care a fost unul dintre obiectivele principale ale programului.

Având în vedere dificultățile de călătorie și vulnerabilitatea membrilor grupului nostru țintă, întâlnirile internaționale au trebuit să aibă loc virtual, cu excepția întâlnirii de lansare a proiectului și a schimbului de experiență și conferinței finale, ambele desfășurate la Bruxelles, care au avut loc într-un format hibrid, deoarece nu toți partenerii au putut călători.

## 1. Opinia părților interesate

Această secțiune a setului de instrumente are scopul de a rezuma principalele constatări ale Rapoartelor de Țară, care reprezintă rezultat intelectual numărul 1 al proiectului ENABLE. OZARA d.o.o. (Slovenia) a fost organizația coordonatoare a activității de realizare a acestui rezultat intelectual, susținută de toți partenerii.

Consortiul proiectului a cercetat principalele provocări pentru participarea deplină a PCD în societate în cadrul următoarelor activități:

- Cercetare privind datele și situațiile naționale generale din țările consorțiului de proiect.
- Sondaj on-line, reflectând natura datelor culese din contextele naționale.
- Interviuri cu profesioniști din domeniu.
- Focus grupurile ca evenimente focusate pentru a reflecta problematica incluziunii și existenței metodelor/abordărilor/activităților participative.

Scopul general al cercetării a fost acela de a culege informații despre situația actuală din țările reprezentate în consorțiu cu privire la includerea persoanelor cu dizabilități (PCD) în ceea ce privește contextul de reglementare și/sau cadrul național de abordare a PCD. Eforturile adunate din activitatea de cercetare realizată de membri consorțiului pot fi observate în următoarele rezultate obținute și tangibile:

- Răspunsuri la sondajul online:

În total, au fost primite 276 de răspunsuri din 250 planificate inițial (Belgia 30, Italia 62, România 50, Slovenia 44, Spania 90)

- Focus Grupuri naționale

În total, au fost atinse 64 de persoane din 50 planificate inițial (Belgia 10, Italia 16, România 9, Slovenia 19, Spania 10)

- Răspunsuri la interviu

În total, au fost atinse 48 de persoane din 50 planificate inițial (Belgia 10, Italia 11, România 10, Slovenia 10, Spania 7).

Informațiile au servit drept bază pentru co-proiectarea programului de formare, deoarece în cadrul acestei etape, consorțiul a promovat o analiză a nevoilor grupului țintă primar (PCD), colectând input pentru următoarele domenii:

- Program de consolidare a capacităților (nevoile PCD în funcție de situația actuală).
- Împuternicire (Dezvoltarea de instrumente pentru implicarea deplină în comunitățile locale și naționale).
- Implicare (campanie de conștientizare menită să creeze o imagine contrară celei prezente cu privire la rolul și aptitudinile persoanelor cu dizabilități).
- Promovarea în societate (Abordarea părților interesate/creșterea conștientizării și promovarea proiectului).



Prin urmare, merită să prezentăm aici principalele constatări. La nivel agregat și din comparația încrucișată între țări, apar multe asemănări între țările partenere:

- Sistemul de sprijin oferit pentru includerea PCD pe piața muncii nu rezolvă în totalitate problema incluziunii.
- Discriminarea este încă percepută ca un element prezent când vorbim de angajarea PCD în general.
- Încurajarea și cunoștințele necesare pentru incluziune sunt un element important al bazei de cunoștințe din domeniul resurselor umane și sunt un catalizator între PCD și angajator.
- Abordările inovatoare și contemporane în lucrul cu PCD sunt un element de schimbare constantă a cunoștințelor contemporane și vorbesc în favoarea dezvoltării unei instruirii specifice (pentru abilitarea PCD, care să conducă la mai multă încredere în sine și la găsirea punctelor forte personale).
- Exemplele de bune practici sunt o dovadă a cât de important este să găsim soluții noi pentru a conecta piața forței de muncă și PCD, soluții care să răspundă nevoilor pe de o parte iar pe de altă parte dorințelor personale ale persoanelor care intră pe piața muncii – ambele părți fiind luate în considerare în mod egal pentru a găsi soluții comune acceptabile.
- În cadrul oportunităților de formare, abordarea centrată pe persoană și proiectarea instruirii orientată către persoană sunt de mare importanță.

Pentru fiecare țară, sunt prezentate mai jos recomandări concrete pentru acțiuni viitoare.

## 1.1 Belgia

PCD încă se confruntă cu discriminare pe piața muncii. Acest lucru se datorează faptului că publicul larg, și, prin urmare, și angajatorii și departamentele de resurse umane, au o conștientizare scăzută cu privire la dizabilități și specificul acestora. PCD sunt, prin urmare, încă stigmatizate. Instruirea specifică pentru sensibilizarea angajatorilor și angajaților ar putea fi utilă pentru a aborda prejudecățile și a reduce teama față de provocarea de a include persoanele cu dizabilități în personalul lor. De asemenea, angajatorii trebuie să fie informați mai eficient cu privire la tot ajutorul la care pe care îl pot avea dacă doresc să angajeze persoane cu dizabilități; un sistem mai transparent, mai puțin complex i-ar ajuta atât pe ei, cât și pe potențialii lor angajați.

În al doilea rând, persoanele cu dizabilități au nevoie de mai multă încurajare și asistență atunci când vine vorba de alegerea propriilor proiecte de viață; mulți dintre ei trebuie să-și confrunte atât de des punctele slabe încât uită de punctele lor forte. Ei au nevoie de o formare centrată mai mult pe persoană și, de asemenea, ar trebui să beneficieze de oportunități de a experimenta și de a încerca diferite ocupații. Concentrându-se pe punctele lor forte și pe lucrurile pe care le plac să le facă, este mai probabil să găsească o ocupație care să le dea un sentiment de scop în viață și împlinire.

Poveștile de succes ar trebui să fie diseminate în mass-media; trebuie să scoatem în evidență experiențele pozitive ale PCD pe piața muncii; acest lucru ar trebui să încurajeze atât angajatorii, cât și PCD să se apropie. Când împărtășim aceste povești, trebuie să ne asigurăm că accesul la informații este acordat tuturor; lucrurile trebuie scrise într-un limbaj clar, ușor de înțeles, iar conținutul trebuie să fie multimodal, să includă și accesul și persoanelor nevăzătoare și surde.

## 1.2 Italia

În Italia problema șomajului PCD/PCDM care este în jur de 80%, este încă foarte semnificativă, în ciuda progreselor înregistrate în ultimii 20 de ani. De asemenea, este agravată astăzi de criza economică dramatică și de scăderea numărului locurilor de muncă, cauzate de pandemia de COVID-19. Recomandăm, așadar, angajamentul comun al forțelor sociale și al autorităților decizionale regionale/naționale, astfel încât, în ciuda situației actuale, PCD/PCDM să poată fi tot mai mult incluse pe piața muncii, și sprijinite să își exprime potențialul și conștient să dobândească propriul rol social.

Ar trebui întreprinse acțiuni în vederea îndeplinirii obiectivului de armonizare a politicilor de incluziune în muncă pe teritoriul național, precum și aplicarea mai eficientă a Legii 68/99. Mai multe părți interesate au recomandat desființarea, sau cel puțin reconsiderarea obligației de a angaja PCD/PCDM prevăzută de legea respectivă.

În particular, pe baza constatărilor prezentei cercetări realizate în Italia, sunt făcute următoarele recomandări:

- sprijinirea rețelei de servicii teritoriale și a Sectorului ONG. Există o nevoie de a pune în valoare marele patrimoniu reprezentat de asociațiile PCD/PCDM și familiile acestora, care posedă un know-how de mare valoare, și de lumea cooperativelor, capabile să gestioneze chiar și cele mai complexe dizabilități din domeniul muncii;
- să dezvolte un dialog din ce în ce mai intens între organizațiile profit și cele non-profit, să transmită experiențele și cunoștințele companiilor, pe de o parte, precum și pe cele ale asociațiilor și ale voluntariatului, pe de altă parte, în scopul realizării unui model de creștere economică mai incluzivă a diversității;
- să îmbunătățească strategiile personalizate și cursurile de formare și coaching pentru PCD/PCDM, în concordanță cu transformarea continuă a cerințelor pieței muncii;
- să sporească prezența managerului Dizabilității în companii, care, din poziția sa privilegiată, poate sprijini și spori cel mai bine PCD/PCDM, consolidând o legătură mai puternică între Companie și teritoriul de referință;
- conștientizarea companiilor cu privire la problematica „dizabilității și muncii” prin instruire personalizată în conformitate cu caracteristicile, nevoile și resursele PCD/PCDM; strategii pentru eliminarea stigmatizării și a prejudecăților față de persoanele cu dizabilități mintale și îmbunătățirea resurselor umane.

### 1.3 România

Pe baza constatărilor și descrierii situației din România, se propun următoarele recomandări pentru viitor:

- Sistemul educațional trebuie să ofere o evaluare complexă multidisciplinară care să pună accent pe abilitățile copilului și să-l orienteze către cea mai bună formă și curricula de educație. Astfel copilul poate beneficia de dobândirea de abilități și competențe care îi vor permite să intre pe piața muncii.
- Serviciile de orientare în carieră ar trebui să fie furnizate în timp util, astfel încât copilul cu dizabilități să învețe o profesie care nu se potrivește doar abilităților și competențelor sale, ci și preferințelor sale.
- Mai multe servicii disponibile înaintea angajării și mai ales după angajare ar trebui să fie oferite persoanelor cu dizabilități odată ce acestea intră pe piața muncii, astfel încât să se poată adapta în mod corespunzător la cerințele locului de muncă și mediului social.
- ONG-urile ar trebui să aibă mai multă susținere din partea statului pentru a furniza serviciile menționate mai sus, deoarece beneficiază de specialiști înalt pregătiți în domeniul angajării persoanelor cu dizabilități.
- Ar trebui să se facă mai susținut aplicarea legii angajării în muncă a persoanelor cu dizabilități. Aplicarea ar trebui să fie susținută de mai multă educație și sprijin financiar pentru adaptările inovatoare care trebuie făcute de potențialii angajatori.

### 1.4 Slovenia

Situația la nivel național, așa cum este percepută din datele colectate, relevă câteva aspecte interesante. Piața muncii, în comparație cu alte țări, este pe de o parte foarte rigidă – pe de altă parte, sunt disponibile toate opțiunile disponibile pentru sprijinirea implicării persoanelor cu dizabilități în piața muncii dar nu funcționează pe deplin. Aceasta din urmă ar putea fi legată de lipsa de cunoștințe și de motivație a angajatorilor. Exprimat într-un mod simplu, „acest lucru necesită prea mult timp, prea multe lucruri trebuie să fie reconsiderate etc.” el dezvăluind faptul că serviciile de sprijin pentru persoanele cu dizabilități care conectează ambele părți sunt vitale. De asemenea, persoanele cu dizabilități în general beneficiază de o abordare mai centrată pe persoană, deoarece, în unele cazuri, procedurile birocratice complicate prezintă un mare risc cu privire la diminuarea motivației persoanelor cu dizabilități. Ar fi nevoie de un impuls mai mare pentru a stimula înțelegerea modului în care abordările orientate către persoană și rețeaua comunitară ar putea permite sau ușura procesul de includere a persoanelor cu dizabilități în operațiunile de lucru existente, și de asemenea, de a schimba percepția a ceea ce o persoană cu dizabilități poate face. Numărul șomerilor PCD este, din păcate, încă relativ mare. Din perspectiva provocărilor societății și a ultimelor schimbări, legate de situația de sănătate/pandemie din Europa, amenințarea cu pierderea locurilor de muncă și diminuarea incluziunii, reprezintă o provocare și mai mare și o perspectivă incertă pentru viitor. Este chiar

În acest moment, în care reprezentarea de sine, imaginea de sine pozitivă și, pe de altă parte, percepția din partea angajatorilor sunt cruciale, pentru a nu pierde atenția asupra viitorului și a preveni astfel orice adâncire în continuare a discriminării în general.

## 1.5 Spania

Rata de angajare a persoanelor cu dizabilități este foarte scăzută, în principal din cauza prejudecăților și a lipsei de cunoștințe a companiilor față de persoanele cu dizabilități și în special a persoanelor cu tulburări mintale.

Situația se înrăutățește din cauza crizei de COVID 19. În Spania, majoritatea persoanelor cu dizabilități obișnuiesc să fie angajați în centre de angajare protejate, care sunt acum forțate să concedieze angajații din cauza carantinei.

Principala recomandare este de a lucra la diferite niveluri pentru a îmbunătăți incluziunea forței de muncă a PCD:

- Furnizorii de servicii: trebuie stabilită o abordare centrată pe persoană pentru a sprijini luarea deciziilor și autonomia utilizatorilor, încorporând noi abordări și metodologii inovatoare.
- Individual: sprijinirea acestora în găsirea și definirea propriului proiect de viață, adaptarea formării și furnizarea resurselor necesare pentru accesarea unui loc de muncă (instruire, îndrumare, sprijin); oferirea sprijinului emoțional necesar pentru a gestiona stresul, frustrarea și pentru a îi împuternici prin utilizarea diferitelor metodologii inovatoare.
- Companii: creșterea gradului de conștientizare și vizibilitate în companiile de pe piața muncii pentru a elimina stereotipurile legate de PCD. Sprijinirea companiilor care oferă locuri de muncă protejate pentru a deveni competitive și productive.
- Populație: diseminarea și vizibilitatea abilităților PCD pentru a elimina stereotipurile și stigmatizarea socială, în special pentru persoanele cu probleme de sănătate mintală.
- Rețeaua de sănătate publică: coordonare și lucru în comun cu profesioniști și programe de tratament.

## 2. Revizuirea Strategiei UE pentru persoanele cu dizabilități 2030

Ca parte a procesului de proiectare a obiectivelor proiectului, consorțiul a făcut referire la strategia europeană pentru persoanele cu dizabilități pentru 2014-2020. După o rediscutare a obiectivelor și metodologiei proiectului, consorțiul a decis să se concentreze mai mult pe Strategia europeană pentru persoanele cu dizabilități pentru anii 2020-30 și anume „Uniunea pentru egalitate, strategia pentru drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-30”, pentru care fiecare partener a oferit o recenzie.

Prin urmare, acest capitol are ca scop rezumarea principalelor constatări și opinii ale Consorțiului cu privire la Strategie și în special:

### 2.1 Contribuțiile proiectului ENABLE la realizarea Strategiei 2020-2030

Proiectul ENABLE, în cadrul obiectivelor sale, a prevăzut un set de activități, vizând direct persoanele cu dizabilități prin implementarea a două seturi principale de activități, respectiv creșterea gradului de conștientizare cu privire la situația dezinformării în general (stigmatizare, prejudecăți, lipsa de incluziune în diferite domenii, concentrându-se în principal pe incluziunea pe piața liberă a muncii) și împuternicirea PCD pentru participarea deplină în societate, construind pe conștientizarea și exploatarea aptitudinilor și abilităților personale (cu scopul de a crește participarea la activitatea socială și economică). ENABLE este în sine un program care include persoane cu dizabilități pentru a stimula integrarea acestora în societate. Participanții în proiect au fost implicați în majoritatea activităților implementate pe parcursul derulării proiectului, nu au fost doar simpli participanți la activități, ci au contribuit activ la organizare, implementare și realizare a rezultatelor. Acesta este un pas necesar pentru a oferi persoanelor cu dizabilități șansa de a lua parte activ la grup și de a fi factori de decizie.

Logica rezultatelor proiectului ENABLE se aliniază cu mai multe elemente ale strategiei reînnoite a UE și anume:

#### *Calitate decentă a vieții și viață independentă*

Viața independentă, serviciile sociale și de angajare de calitate, locuințele accesibile și incluzive, participarea la învățarea pe tot parcursul vieții, protecția socială adecvată și o economie socială consolidată sunt indispensabile pentru un trai decent pentru toate persoanele cu dizabilități. În cadrul programului de consolidare a capacităților RI2 și a instrumentelor de autopromovare RI3, participanții la proiect au beneficiat de activități care se bazează pe auto-împuternicire, acces suplimentar la opțiuni de învățare non-formală/adulților de calitate, acoperind domeniul cel mai important și pentru viața independentă (orientare în sfera TIC modernă, explorarea opțiunilor pentru căutarea unui loc de muncă, auto-reprezentare, abilități

tehnice și alte abilități importante...). Activitățile care au fost implementate în cadrul proiectului ENABLE sunt remarcabile deoarece reprezintă o modalitate de sprijinire a membrilor grupului țintă în vederea creșterii stimei de sine, precum și a cunoștințelor pentru a se putea integra mai bine atât în mediul social cât și în mediul de lucru.

Aceste rezultate subliniază ideea de a construi incluziunea digitală/competențele digitale prin oferirea de posibilități educaționale specifice, adaptate nevoilor persoanelor cu dizabilități stabilite și în RII. Comisia Europeană se angajează să-și unească forțele cu rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă pentru a dezvolta învățarea între egali, care să aducă lumină cu privire la competențele necesare pe piața muncii pentru persoanele angajate și pentru grupurile vulnerabile, precum și pentru eliminarea decalajelor de competențe, în special decalajele de competențe digitale, toate acestea făcându-se adesea în cooperare cu întreprinderile sociale pentru incluziunea pe piața muncii. În timpul formării din cadrul proiectului ENABLE, s-a pus un accent puternic pe dobândirea sau îmbunătățirea abilităților digitale, variind de la activități direct legate de muncă, cum ar fi scrierea de CV-uri sau e-mailuri, până la utilizarea platformelor de social media pentru a rămâne conectat la lume, a te auto defini și a găsi oportunități interesante de viață sau de carieră. Modulele noastre de formare digitală, precum și CV-urile video pot completa eforturile Comisiei de a elimina decalajele digitale.

### *Acces egal și nediscriminare*

Dreptul persoanelor cu dizabilități de a participa la toate nivelurile și formele de educație în mod egal este, de asemenea, abordat în cadrul proiectului. Programul de consolidare a capacităților este conceput la un nivel all-inclusive în domeniul educației adulților, deoarece nevoia de educație personalizată și practică a fost deja stabilită în domeniu (în timp ce educația formală este acoperită în mare parte, activități de educație non-formală pentru țintă grupuri fie lipsesc, fie există o lipsă de programe în domeniul educației adulților (revizuirea IO1).

Diversitatea și incluziunea ca atare îmbogățesc și întăresc organizațiile conform noii strategii. În timp ce Comisia va include în strategia sa reînnoită de resurse umane (HR) acțiuni pentru a stimula recrutarea, angajarea eficientă și perspectivele de carieră ale personalului cu dizabilități, rezultatele și activitățile proiectului pot ajuta la depășirea oricăror stigmatizări sau credințe greșite cu privire la capacitatea de PCD pentru a lucra în diferite medii. Zilele de angajare și campaniile de conștientizare vorbesc direct pentru îndeplinirea unor părți ale acestei strategii noi.

## **2.2 Puncte de interes deosebit și inovare în Strategia 2020-2030**

Proiectul ENABLE se încadrează foarte bine în cadrul general al Strategiei UE datorită faptului că acesta se adresează persoanelor adulte cu dizabilități și acordă o atenție deosebită celor cu dizabilități intelectuale și viitorului lor după decesul persoanei de îngrijire. În acest sens, trebuie să subliniem că grupul țintă al proiectului nostru este grupul persoanelor cu dizabilități intelectuale și probleme de sănătate mintală, iar partenerii au subliniat abordarea remarcabilă a Strategiei UE pentru Dizabilități 2020-2030, fiind pentru prima dată când într-un document

oficial este menționată atenția deosebită care trebuie acordată persoanelor cu dizabilități intelectuale.

Pe lângă subiectele abordate anterior, partenerii au evidențiat valoarea de inovație a unora dintre inițiativele emblematică descrise în strategie.

Scopul proiectului ENABLE (precum și scopul muncii zilnice a tuturor partenerilor implicați) este de a se asigura că PCD au un acces mai bun la piața primară a forței de muncă. Prin urmare, la nivelul UE, partenerii salută activitatea emblematică prevăzută de Comisie pentru 2022, iar consorțiul așteaptă prezentarea unui pachet pentru îmbunătățirea rezultatelor pe piața muncii pentru persoanele cu dizabilități, deoarece credem că publicul nostru țintă este încă puternic afectat de discriminare și nu este atât de inclus pe piața muncii cum ne-am dori să fie.

Partenerii au apreciat, de asemenea, intenția Comisiei de a adopta o strategie de resurse umane reînnoită, care va include acțiuni de promovare a diversității și incluziunii persoanelor cu dizabilități, prin care EPSO este invitat să completeze aceste eforturi în colaborare cu alte instituții de recrutare ale UE.

Secțiunea „Conducerea prin exemplu” a fost așadar văzută ca fiind deosebit de inovatoare, întrucât de multe ori strategiile care au fost elaborate de Comisie au rămas pentru majoritatea statelor membre ale UE doar documente pe hârtie, multe dintre lucrurile stipulate în documente nefiind puse în aplicare în realitate. Faptul că Comisia va adopta o strategie reînnoită de resurse umane care va include acțiuni de promovare a diversității și incluziunii persoanelor cu dizabilități va asigura eliminarea și prevenirea continuă a barierelor de către toate serviciile pentru personal și publicul cu dizabilități (de exemplu, echipamente și instrumente TIC accesibile pentru întâlniri online) și invită EPSO să completeze aceste eforturi în colaborare cu alte instituții ale UE care recrutează este o modalitate de „a implementa vorbele” și de a oferi un exemplu cu privire la modul în care strategia poate fi implementată la nivel de țară de către fiecare stat membru al UE.

### **2.3 Puncte slabe și sugestii pentru îmbunătățirea ulterioară a Strategiei 2021-2030**

În general, toți partenerii au fost mulțumiți de ambițiile strategiei reînnoite.

Cu toate acestea, partenerii au subliniat că există o lipsă de conștientizare a dizabilităților în rândul publicului larg, dar mai precis în rândul potențialilor angajatori. Proiectul ENABLE își propune să crească gradul de conștientizare, astfel încât potențialii angajatori și departamentele lor de resurse umane să poată fi mai bine informați cu privire la implicațiile logistice, juridice și psihologice ale lucrului cu persoanele cu dizabilități. Apreciind eforturile interne ale UE de a reduce discriminarea persoanelor cu dizabilități în procedurile lor de angajare, am saluta existența mai multor inițiative adresate angajatorilor pe piața principală a muncii.

De asemenea, va fi interesant să urmărim îndeaproape și să monitorizăm la nivel național modul în care vor fi implementate monitorizarea și raportarea propuse, deoarece pentru 2023, Comisia va dezvolta noi indicatori de dizabilitate. Acțiunile și proiectele precum ENABLE vor

contribui, sperăm, la conștientizarea generală a faptului că unele elemente (de asemenea, monitorizarea statistică) includ PCD ca grup țintă în afara îngrijirii instituționale – sperăm că se va pune mai mult accent pe calitate și pe noile forme de oportunități de angajare (de asemenea pe economia socială).

De asemenea, partenerii invită Comisia să considere PCD nu numai ca o „țintă”, ci subliniază necesitatea de a consolida dialogurile structurate cu persoanele cu dizabilități și organizațiile reprezentative ale acestora, asigurând reprezentarea acestora în procesele politice relevante și consultarea acestora cu privire la propunerile relevante ale Comisiei.



### 3. Abordarea Co-Design a proiectului ENABLE

#### 3.1 Procesul creativ

Crearea programului de instruire Enable a fost un proces colaborativ la care au contribuit Intras, BES, OZARA și Ateliers Indigo. Liga Romana pentru Sanatate Mintala a oferit feedback cu privire la produsul final. Programul a trebuit regândit și adaptat la restricțiile de mobilitate și sanitare cauzate de criza COVID 19.

Crearea programului de formare ENABLE a fost planificată pentru a fi realizată în colaborare în timpul unei sesiuni creative comune cu toți partenerii. Pandemia a făcut imposibilă organizarea acelei sesiuni față în față, astfel încât echipa de proiect a fost nevoită să regândească procedura de creare și proiectare a cursului prin organizarea mai multor întâlniri online și stabilirea unui plan de lucru structurat la care au participat toți partenerii.

În primul rând, coordonatorul rezultatului intelectual 3 (Fundación INTRAS) a creat un document ca bază pentru discuția despre crearea curriculumului realizată pe parcursul întâlnirilor online. Acest document a avut următoarele părți care trebuiau discutate de parteneri:

1. Descrierea instruirii: obiective, metodologii, ținte, durată.
2. Structura și conținutul curriculumului. Repartizarea responsabilitatilor.
3. Planul de lucru și calendarul.
4. Module și unități de formare.

Folosind documentul ca bază pentru discuții, organizațiile partenere au convenit asupra structurii, conținutului și distribuției sarcinilor pentru crearea curriculumului.

Definirea conținuturilor și crearea programului de instruire a fost un proces colaborativ cu participarea tuturor partenerilor, în care fiecare a dezvoltat cel puțin 1 unitate (sau sesiune) de formare a fiecărui modul. Repartizarea sarcinilor a ținut cont de următoarele criterii:

- echilibrul volumului de muncă între parteneri;
- participarea fiecărui partener;
- expertiza fiecărei organizații

Crearea fiecăruia dintre module a fost condusă de un partener cu expertiză specifică pe tema modulului, în timp ce restul partenerilor au dezvoltat una sau mai multe unități de formare a fiecărui modul.

Liderii de module și-au asumat următoarele responsabilități:

- Crearea unei schițe de conținuturi (unități de formare) a modulului care urmau să fie discutate în cadrul celei de-a doua întâlniri transnaționale

- Coordonarea distribuției unităților care urmau să fie dezvoltate de fiecare partener
- Supervizarea creării unității
- Compilarea unităților modulului
- Coordonarea evaluării de către ceilalți parteneri a modulului
- Redactarea modulului definitiv.

Tabelele de mai jos prezintă definiția modulelor și distribuția sarcinilor pentru crearea acestora:

MODULUL 1 – CREATIVITATE (6 sesiuni sau unități de instruire)	
SCOP	Stimularea dezvoltării ideilor inovatoare și a inițiativei proprii de către participanți.
DESCRIERE	Ateliere creative și design de produse (bijuterii, ornamente decorative, elemente vestimentare de bază etc.) cu noțiunea de ”upcycling” care se bazează pe capacitatea de a fi creativ, fără a fi necesare investiții financiare mari pentru producție și construirea pe elemente de economie circulară precum și reciclare.
COORDONATOR	Ateliers Indigo

MODUL 2 – ÎMPUTERNICIRE (6 sesiuni sau unități de instruire)	
SCOP	Îmbunătățirea stimei de sine și încrederii în sine a participanților pentru o viață activă.
DESCRIERE	Facilitarea și împuternicirea pentru crearea de noi povești de viață, descoperirea punctelor tari și a capacităților personale pentru o viață activă, reprezentarea personală și combaterea obstacolelor personale către o viață activă și întărirea capacităților personale pentru o implicare activă în activitățile de zi cu zi.
COORDONATOR	INTRAS

MODULUL 3 – ABILITĂȚI DIGITALE (6 sesiuni sau unități de instruire)	
SCOP	Creșterea oportunităților pentru o viață activă a participanților în era digitală
DESCRIERE	Îmbunătățirea competențelor digitale și a oportunităților în utilizarea rețelelor sociale și a platformei de învățare (oportunități de social media pentru branding personal și utilizarea creativă a profilurilor personale „digitale” pentru prezentarea publică, oportunități și amenințări în cadrul utilizării rețelelor sociale, crearea de căi către o utilizare mai creativă a rețelelor sociale).
COORDONATOR	BES

### 3.2 Programul de instruire

Programul de formare ENABLE se bazează pe datele adunate în cercetarea preliminară privind abordările contemporane și inovatoare în ceea ce privește lucrul cu grupuri vulnerabile.

Obiectivul cursului de formare este de a contribui la stimularea șomerilor și a persoanelor inactive cu dizabilități pentru a avea un rol activ în societate și pentru creșterea gradului de conștientizare a potențialului și valorii lor în societatea actuală și pe piața muncii și pregătirea acestora pentru autopromovare.

Cursul de formare ENABLE pivotează în jurul celor trei obiective ale proiectului:

- **Îmbunătățirea creativității:** pentru a le permite participanților să gândească „înafara cutiei” și să dezvolte noi idei inovatoare, având în vedere acest lucru, autoinițiativa economică este stimulată și ajută la cercetarea posibilităților de a pași în piața muncii.
- **Promovarea împuternicirii lor personale:** creșterea stimei de sine și a încrederii în sine a participanților.
- **Îmbunătățirea competențelor digitale:** creșterea oportunităților pentru o viață activă și accesului la locuri de muncă

Structura cursului de formare este împărțită în trei module care se concentrează pe unul dintre cele trei obiective. Fiecare modul numără 6 unități a câte 4 ore de pregătire fiecare, constituind un total de 72 de ore de curs.

Conținutul fiecărui modul este următorul:

MODUL	Lecție	Autor
<b>CREATIVITATE</b> Coordonator: Indigo	- Gândirea divergentă 1: o introducere în gândirea divergentă	INDIGO
	Gândire divergentă 2: pete de cafea și accidente fericite	OZARA
	Gândire divergentă 3: mai multe exerciții creative pentru a te obișnui	INTRAS
	Experiment: îmi inventez propriul instrument de desen	INDIGO
	Creație: fac artă cu instrumentul meu nou proiectat	INDIGO
	Plimbare prin galerie: prezentați-vă lucrările și ideile	OZARA
<b>ÎMPUTERNICIRE</b> Coordonator Fundación INTRAS	- Imaginea de sine și autoevaluarea punctelor forte.	INTRAS

	Reziliența și acceptarea eșecurilor și erorilor	OZARA
	Managementul stresului Autodeterminare: cum să îți schimbi propria poveste	INTRAS
	Stabilirea obiectivelor	OZARA
	Motivație și inițierea acțiunii	INTRAS
TIC - Coordonator BES	Rețelele Sociale	BES
	Personal Branding	OZARA
	Cereri de angajare online	BES
	Curriculum video	INDIGO
	Training pentru interviul de angajare	BES

## 4. Programul de Consolidare a Capacităților ENABLE - Pilotare Locală

Prezenta Secțiune compilează rezultatele implementării cursului pilot de formare ENABLE în Belgia, Italia, Slovenia, Spania și România.

### 4.1 Un rezumat al pilotării local în cele patru țări ale proiectului

#### Timp/Locație

- Belgia: pilotarea a fost implementată între februarie și mai 2021 la sediul Ateliers Indigo. Datorită regulilor COVID mereu variabile, unele dintre ore au fost ținute cu toți cei 15 participanți simultan, în timp ce unele au fost ținute cu maximum 7-8 participanți.
- Italia: pilotarea a fost implementată între decembrie 2020 și martie 2021 la orele 9-13 (Grupa A) și 14-18 (Grupa B).
- Slovenia: pilotarea a fost implementată în perioada octombrie 2020 – aprilie 2021 la sediul OZARA d.o.o.
- Spania: cursul pilot a început mai târziu decât era programat din cauza restricțiilor sanitare COVID-19. A fost implementat la sediul INTRAS din februarie până la mijlocul lunii iunie 2021.
- România: pilotarea a fost implementată în perioada octombrie 2020 – aprilie 2021 la Siret, Suceava, România

#### *Profilul cursanților*

Profilul cursanților a prezentat câteva diferențe între țările partenere:

- Belgia: 12-15 participanți, 8 bărbați și 7 femei. Interval de vârstă: 21 și 49 de ani. Majoritatea dintre ei nu au avut experiență anterioară de muncă, deoarece fie au părăsit școala destul de recent, fie au lucrat toată viața în domeniul artelor. Toți aparțin grupului ținută vulnerabil al persoanelor cu dizabilități care au mai puține oportunități de angajare în general. Toți cursanții sunt participanți regulați ai Atelierului nostru și, prin urmare, se cunoșteau deja între ei, și cunoșteau și personalul implicat.

Majoritatea participanților nu aveau experiență anterioară de muncă, deoarece fie au părăsit școala relativ recent, fie au lucrat toată viața în ateliere de artă. Majoritatea participanților au frecventat școli pentru persoane cu nevoi speciale și, prin urmare, au experimentat o excludere timpurie de pe piața muncii. Alții au avut experiențe scurte în ateliere protejate, dar păreau destul de frustrați, deoarece aceste lucrări i-au făcut să se simtă subevaluați.

- Italia: Participanții din primul grup (A) au fost 9 participanți, 5 bărbați și 4 femei. Participanții din al doilea grup (B) au fost 6, 3 femei și 3 bărbați. Participanții aparțin grupului țintă vulnerabil de persoane cu dizabilități mintale (Spectrul Autismului și Sindromul Down) având mai puține oportunități de angajare în general. Intervalul de vârstă al participanților a fost între 21 și 40 de ani, cu un minim de formare profesională vocațională secundară scăzută (de obicei, programe de 2 ani sau mai puțin) sau formare vocațională obișnuită. Pilotarea a fost implementată în perioada decembrie 2020 și martie 2021 la 9-13 (Grup A) și 14-18 (Grupa B).
- Slovenia: de la 6 – 8 participanți, 2 bărbați și 4-6 femei; Interval de vârstă: 26 și 46 de ani. Participanții au avut un minim de pregătire profesională secundară inferioară vocațională (de obicei, programe de 2 ani sau mai puțin) sau formare profesională vocațională obișnuită (programe de 3 – 5 ani), unii dintre ei având deja experiență de lucru anterioară.
- Spania: Participarea a variat de la sesiune la sesiune, de la 6 la 4 participanți, 2 femei și 2-4 bărbați. Interval de vârstă 25-36 de ani. Unii dintre cursanții spanioli au un titlu de formare vocațională elementară, alții urmau un program vocațional la momentul implementării proiectului. Toți sunt utilizatori ai serviciilor INTRAS și au probleme de sănătate mintală.
- România: Participanții la modulele de formare pilot au variat între 10 – 12 participanți, 4 bărbați și 6-8 femei. Participanții aparțin grupului țintă vulnerabil al persoanelor cu dizabilități intelectuale, care este grupul cel mai dezavantajat în ceea ce privește oportunitățile de educație și angajare în rândul grupului vulnerabil al persoanelor cu dizabilități mintale. Intervalul de vârstă al participanților a fost între 26 și 46 de ani, cu un nivel scăzut de educație, unii dintre ei având deja experiență de lucru anterioară.

### *Profilul formatorilor*

- Belgia: Echipa de formatori a fost formată dintr-o persoană cu pregătire în Științele Educației și cu o specializare în persoane cu nevoi speciale, precum și din doi artiști cu un master în arte și o licență de pedagogie. Aceștia au fost sprijiniți de mai mult personal didactic intern, precum și de administratori.
- Italia: Instruirea pilot a fost desfășurată cu participarea a 6 mentori profesioniști, cu sprijin suplimentar din partea altor angajați profesioniști și a biroului de management al proiectelor, pentru o desfășurare fără probleme a tuturor activităților, planificate în dezvoltarea capacității RI2. Echipa de formatori a fost constituită din lucrători specialiști, colegicu diverse pregătiri profesionale precum psiholog, terapeut prin artă, antrenor, creator de web și specialist în rețelele sociale și toți cu experiență pe termen lung de lucru cu grupuri țintă vulnerabile.

- Slovenia: Instruirea pilot a fost realizată de către 3 mentori profesioniști, cu sprijin suplimentar din partea altor angajați profesioniști și a biroului de management al proiectelor, pentru o desfășurare fără probleme a tuturor activităților, planificate în dezvoltarea capacității IO2. Echipa de formatori a fost formată din lucrători specialiști, colegi, care acopereau medii profesionale de la psihologi, specialiști în activități sociale, mentori de ateliere creative și toți cu experiență de lungă durată în lucrul cu grupuri țintă vulnerabile.
- Spania: două persoane s-au ocupat de formare, mai puțin cu un titlu academic în Educație Socială și încă un expert în Terapie prin Artă cu persoane cu probleme de sănătate mintală.
- România: Instruirea pilot a fost realizată de 2 formatori profesioniști (psihologi) cu sprijin suplimentar din partea altor 2 angajați profesioniști pentru o desfășurare cursivă a tuturor activităților, planificate în dezvoltarea capacității RI2. Echipa de formatori a fost formată din doi psihologi, 1 asistent social, 2 lucrători de la atelierul de creație, toți formatorii având experiență de lungă durată în lucrul cu grupul țintă vulnerabil de persoane cu dizabilități mintale.

• *Probleme/provocări întâlnite în timpul implementării și soluții*

Principala provocare în timpul pilotării programului de instruire a fost legată de restricțiile pandemice privind adunarea în grup, decise de fiecare țară la momentul procesului de pilotare. Acesta este motivul pentru care, în unele cazuri, faza de pilotare a început mai târziu; de asemenea, din cauza situației restricțiilor legale pandemice permanent imprevizibile, a trebuit continuu să profităm de ocazii pentru a organiza câte un atelier. În unele cazuri, atelierelor au trebuit să se desfășoare în grupuri mai mici, iar unele lecții au trebuit să fie ceva mai scurte, deoarece publicul țintă avea nevoie de adaptare pentru a se concentra în aceste vremuri în general stresante. În multe cazuri, partenerii au fost nevoiți să remoduleze conținutul instruirii pentru a-l putea desfășura online. Pentru unii participanți, a fost dificil să se concentreze timp de 4 ore în fața unui computer, iar unii dintre ei au prezentat probleme de atenție.

Au fost necesare unele adaptări pentru a depăși aceste dificultăți:

- Mai puțini participanți
- Sesiuni online
- Adaptări ale activităților care necesitau schimbul de materiale și contact fizic.

Fiind un atelier de artă, modulul 1, care a fost dedicat creativității și gândirii divergente, a fost în general considerat un început ușor al programului, dar unii parteneri au subliniat că unii tineri sosiți mai recent aveau într-adevăr nevoie de mai multă îndrumare pentru a începe. Indigo a subliniat că aceleași lecții i-au ajutat pe artiștii lor mai experimentați, care aveau tendința de a rămâne blocați în vechile lor obiceiuri sau erau puțin încăpățânați când se confruntau cu sugestii, să renunțe la vechile practici și să se încerce noi practici. Formatorii din România au spus că participanții s-au simțit siguri de propriul potențial creativ. În BES, formatorii au



subliniat că participanții și-au dat seama că prin lucruri foarte simple, dar creative, au putut să se exprime într-un mod mult mai larg decât credeau anterior.

În general, toți formatorii au observat o mare capacitate a participanților de a se adapta la solicitările formatorilor noștri și de a se exprima în alegerea materialelor atunci când își creează lucrările. În toate țările partenere, formatorii și participanții au reușit să creeze o atmosferă grozavă cu multă interacțiune între egali.

Modulul 2 despre împuternicire a fost în general apreciat, dar în unele cazuri s-a dovedit a fi o provocare: nu a fost întotdeauna ușor pentru cursanți să reflecteze asupra lor înșiși în prezența celorlalți. Totuși, experiența ne-a ajutat pe toți să învățăm mai multe unul despre celălalt și ne-a ajutat să creăm o legătură mai puternică în grup. Cariera ca și concept pare destul de abstract participanților noștri, la fel și discuția despre ambițiile lor. Pentru ca acest modul să aibă sens pentru ei, a trebuit să-l încadram ușor diferit (de exemplu: ce vrei să obții ca artist și cum vei ajunge acolo?). Unii participanți au avut nevoie de sprijin suplimentar. Interacțiunea cu ceilalți cursanți a fost dificilă, dacă nu imposibilă fără ajutor.

Pe parcursul Modulului 3, cu accent pe abilitățile digitale, ne-am dat seama că participanții noștri sunt mult mai prezenți pe rețelele sociale decât știam, în timp ce alții s-au dovedit a fi mult mai puțin cunoscători de tehnologie decât ne așteptam. Partea mai orientată spre locuri de muncă a modulului a fost mai greu de explicat participanților. În unele cazuri, acest lucru se datorează faptului că lucrează deja (ca artiști, de exemplu), în alte cazuri pentru că nu erau obișnuiți să se gândească la muncă și la propriile capacități. Atelier Indigo, care avea deja câțiva artiști care lucrează, a folosit formarea oferită de acest modul ca inspirație pentru un modul de căutare de locuri de muncă mai orientat spre artă, în care artiștii noștri trebuie să învețe cum să-și descrie munca, să o prezinte frumos și să o arate altor persoane.

Modulul Digital Skills, în general, a fost considerat a fi cel mai dificil pentru câțiva dintre ei, deoarece era mai teoretic și mai puțin interactiv și pentru că s-a dovedit a fi dificil să se concentreze tot timpul în fața computerului.

## 4.2 Rezultatele evaluării – Participanții la instruire

### *Satisfacția generală cu instruirea din cadrul proiectului ENABLE*

În general, participanții au fost destul de mulțumiți de experiența lor ENABLE; au dobândit câteva abilități noi, au câștigat o oarecare stima de sine și au primit o abordare generală mai profesională. Sunt mândri de realizările lor și așa ar trebui să fie.

A fost grozav să vedem un astfel de feedback pozitiv și, de exemplu, beneficiarii OZARA au declarat că au simțit că descoperă noi posibilități și idei noi, și-au sporit capacitatea de a-și exprima gândurile personale și de a-și spune poveștile personale într-un mod pozitiv, au avut ocazia să stabilească obiective personale și investighează dorințele lor pentru viitor, au învățat cum să gestioneze stresul etc...

Participanții de la OZARA nu au evidențiat în mod special nici o parte a instruirii, în conversație însă, evaluarea finală a evidențiat unele subiecte. Totul a fost interesant și plin de noi abilități obținute. Cel mai mare răspuns a fost în primii pași în realizarea videoclipurilor în care entuziasmul participanților a fost evident. A fost foarte util faptul că participanții

încheiaseră deja două module anterioare și s-au simțit mai încrezători, în timp ce probabil s-ar fi dovedit a fi mai provocator dacă acesta ar fi fost primul modul.

BES a subliniat că participanții la instruire s-au simțit mai pregătiți pentru piața muncii și mai motivați să își caute un loc de muncă. Au devenit mai conștienți de abilitățile și calitățile lor personale și și-au dat seama de diferite moduri în care le puteau aplica în domeniul profesional. A fost un eveniment inovator, în care au simțit că se pot exprima cu adevărat, câștigând mai multă stima de sine și, de asemenea, au cunoscut și alți oameni cu povești similare.

Formatorii de la RLMH au observat că beneficiarii lor au fost mai degrabă precauți în evaluarea îmbunătățirii lor și, în mod definitiv, una dintre cauze este că membrii acestui grup vulnerabil au o stima de sine destul de scăzută. În afară de aceasta, au primit și feedback-uri pozitive, majoritatea participanților s-au bucurat că li s-a oferit posibilitatea de a dobândi noi cunoștințe și abilități și au descoperit că pot face mai mult și își pot extinde limitele abilităților lor de a-și exprima gândurile personale și de a spune o poveste personală într-un mod pozitiv, de a stabili obiective personale și gestiona stresul.

Participanții au fost în general foarte mulțumiți de programul de formare ENABLE, nivelul mediu al satisfacției lor generale în toate țările partenere a obținut scoruri de 8,5 din 10.

Observing the feedback received from the participants of the training, we can conclude that the ENABLE Capacity building program has proved to be beneficial to them in many ways.

Observând feedback-ul primit de la participanții la training, putem concluziona că programul de consolidare a capacităților din cadrul proiectului ENABLE s-a dovedit a fi benefic pentru aceștia în multe privințe.

### Cunoștințe noi

Cei 78,8% dintre participanți au învățat multe (26 de participanți dintr-un total de 31)

De asemenea, participanții au împărtășit multe perspective în evaluarea lor. Au fost colectate următoarele feedback:

- OZARA (Slovenia)

*Sunt mândru de mine că am participat la acest curs pilot...*

*Am învățat multe despre siguranța pe internet, utilizarea practică a acestuia, utilizarea diferitelor aplicații, partea tehnică a utilizării și utilizarea pentru contactul social...*

*Am învățat ceva nou; a fost o nouă provocare...*

*Întotdeauna este bine să înveți ceva nou...*

- INDIGO: (Belgia)

*Am învățat câteva tehnici noi în Modulul 1; m-a ajutat să obțin o nouă abordare a desenului. Modulul de creativitate mi-a fost foarte util.*

*Sunt mândru de mine că am participat la acest pilot...*

*Am învățat multe despre ceilalți participanți; m-a făcut să mă simt mai bine cu mine.*

*Lecțiile despre TIC au fost interesante și amuzante.*

- LRSM (România)

*Mi-a plăcut atât de mult să particip la acest curs pilot*

*Am învățat lucruri noi și mi-au plăcut*

*Am învățat multe lucruri despre internet și despre cum să-l folosesc, despre utilizarea diferitelor aplicații și atenție la siguranță.*

*Este întotdeauna bine să fii cu alți oameni ca tine și cu noi formatori*

- BES (Italia)

*Cursul a fost foarte important pentru mine și sunt foarte fericit să fac parte din acesta.*

*A fost un curs cu adevărat interesant.*

*Această călătorie cu prietenii mei a fost foarte plăcută, am cunoscut oameni frumoși noi și mă bucur să particip.*

*Sper să pot folosi bine ceea ce am învățat la acest curs.*

*Chiar mi-a plăcut.*

*Le mulțumesc tuturor profesorilor pentru munca bună pe care au făcut-o.*

- INTRAS (Spania)

*Mi-a plăcut foarte mult modulul de creativitate, a fost relaxant*

*Am învățat câteva lucruri pentru a gestiona situațiile stresante și, de asemenea, cum să folosesc computerele și aplicația Facebook.*

*Da, învăț lucruri noi, cum ar fi folosirea internetului și cum să mă relaxez și să pictez...*

### *Utilitatea activităților*

*Majoritatea participanților (29 din 33) au declarat că au considerat activitățile foarte utile, doar un participant nu a considerat că activitățile sunt utile în general.*

*De asemenea, participanții au împărtășit multe perspective în evaluarea lor:*

*Am învățat despre creativitate și conversații semnificative...*

*A fost util pentru o mai bună includere în societate, pe piața muncii și pentru o funcționare mai ușoară în diferite situații de viață, să te simți conectat...*

*Mi-a plăcut să folosesc computerele...*

*Cred că căutarea unui loc de muncă va fi mai ușoară acum...*

*Pentru a putea dobândi noi cunoștințe specifice; ... pentru că am învățat ceva util/valoros, nou...*

*Vreau să devin serios în ceea ce privește arta*

*În sfârșit înțeleg mai bine ce fac la Indigo*

*Am învățat multe despre mine.*

*Aștept cu nerăbdare să fac un CV video, să arăt ce fac.*

*Da, cred că toate activitățile pot fi utile pentru viața mea: folosirea internetului, relaxarea și celelalte.*

*Modulul de creativitate a fost cu adevărat amuzant și stimulant.*

### *Cea mai importantă parte a instruirii*

Participanții au răspuns după cum urmează:

*Mi-a plăcut aplicația TikTok...*

*Mi-au plăcut toate cele 3 module...*

*Mi-a plăcut internetul și utilizarea lui în siguranță a fost foarte importantă...*

*Introducere în căutarea unui loc de muncă...*

*Mie mi-au plăcut atelierelor, mi-a plăcut foarte mult partea de creativitate, și cea de abilitare – aici multe lucruri erau noi pentru mine, am primit multe informații noi.*

*Mi-a plăcut autoprezentarea pentru căutarea unui loc de muncă...*

*Rețele de socializare precum FB și TikTok, pentru a se putea prezenta prin intermediul rețelelor sociale...*

*Să te descrii...*

*Mi-au plăcut activitățile de auto-reprezentare și, de asemenea, realizarea de videoclipuri...*

*Modulul de creativitate a fost super distractiv; deși o fac în fiecare zi, tot am învățat ceva nou.*

*Vorbind despre obiectivele mele m-a făcut să realizez că aparțin altuia.*

*Am învățat să fiu mai organizată în timp ce lucrez la obiectivele mele.*

*Am învățat să vorbesc despre arta mea și cum să o vând oamenilor.*

*Vreau să arăt mai multe online; lecțiile de pe Instagram au fost utile.*

*Interviul de angajare pentru că am învățat cum să-l gestionez în mod corect.*

*Video-curriculumul pentru că cred că este foarte util pentru găsirea unui loc de muncă.*

*Motivația pentru că am înțeles ce mă determină să-mi ating obiectivele.*

*Primul modul (Creativitate) pentru că mi-am putut exprima părerile și reflecțiile.*

*Primul modul (Creativitate) pentru că m-a făcut să mă simt bine.*

*Primul modul (Creativitate) pentru că m-a făcut să descopăr laturi ale mele pe care nu credeam că le am.*

*Canalele de căutare a unui loc de muncă.*

*Mi-au plăcut 2 lucruri, în special, partea de rețele sociale și partea de creativitate pentru că mi-ar plăcea să le folosesc puțin mai bine în mod independent.*

*Lecția despre crearea unui CV și interviuri de angajare, am dobândit noi abilități și lucruri practice ce pot fi folosite.*

### *Provocări*

Potrivit cursanților, cele mai provocatoare exerciții au fost cele din Modulul 2 care au necesitat introspecție și a vorbi despre sine. Au trebuit să învețe să aibă încredere în colegii lor și să realizeze că ne aflăm cu toții într-un spațiu sigur în care își pot împărtăși experiențele, iar unii utilizatori le-au găsit o provocare emoțională, mai ales în perioadele de pandemie. În ciuda dificultăților, unii utilizatori (de exemplu, în Spania) au găsit aceste exerciții ca un ajutor deoarece i-au ajutat în a dezvolta legături cu ceilalți. Pentru referințe ulterioare, trebuie subliniat că, conținutul activităților poate fi ajustat în funcție de nevoile fiecărui grup.

Răspunsurile sunt diferite și sunt prezentate pe scurt sub formă de rezumat:

*Să vorbească despre ei înșiși*

*A fost o provocare să înveți cum să folosești un smartphone pentru înregistrare/cameră foto, pentru autoprezentare, reprezentarea digitală este diferită de cea clasică...*

*Nicio provocare semnificativă, poate un pic când vine vorba de a te prezenta...*

*Mi-a fost greu să spun unele lucruri despre mine, dar la final m-am simțit mai bine*

*Să vorbesc despre mine...*

*Conversații uneori*

*Să vorbesc în grup*

*Să utilizez creioanele și pensulele.*

### *Pregătirea pentru piața muncii*

Participanții așteaptă cu nerăbdare să devină mai vizibili; vor ca arta lor să fie văzută și vor depune eforturi pentru a se vinde mai bine

*Vreau să rămân inclus în astfel de activități...*

*Mă simt mai pregătit pentru o potențială auto-reprezentare în fața unui potențial angajator și pentru a folosi computerul în astfel de scopuri...*

*Mă simt mai pregătit pentru o potențială angajare după ce am făcut parte din acest program...*

*Simt mai multă putere/abilitate personală...*

### *Efectele programului de instruire*

În cadrul acestei secțiuni, au fost evaluate 20 de elemente/enunțuri conform chestionarelor de feedback de mai jos.

	Deloc	Puțin	DA!!!
Mă simt mai încrezător în mine		12	27
Cred că mă pot confrunța cu situații problematice	3	23	13
Am descoperit noi posibilități		22	17
Acum accept eșecurile și învăț din ele	1	24	14
Pot transforma o situație negativă într-una pozitivă		19	19
Am idei noi	1	10	33
Știu cum să îmi exprim gândurile		20	19
Îmi cunosc punctele tari		19	20
Pot face față eșecurilor și pot rezista frustrării		28	11
Îmi pot spune povestea într-un mod pozitiv		12	27
Am obiective personale		15	24
Am învățat moduri de a gestiona situații stresante		15	16

Mă simt motivat să fac lucruri noi (ex. să învăț lucruri noi, să încep să lucrez...)	1	18	19
Știu cum să comunic eficient pe rețelele sociale		19	20
Sunt capabil să-mi construiesc propriul brand personal	1	24	14
Pot gestiona profiluri profesionale online	3	23	13
Am învățat cum să creez un curriculum video		19	20
Am învățat cum să mă descurc cu interviurile de angajare online	3	22	14

Observând feedback-ul primit în cadrul afirmațiilor menționate mai sus, putem concluziona că majoritatea participanților au primit această instruire și experiență generală de dobândire a noilor cunoștințe și abilități din programul de consolidare a capacităților ENABLE, beneficiind de pe urma acestuia în multe feluri.

Singurele întrebări la care au primit răspunsuri „deloc” se refereau la autogestionare și la brandul profesional, dar numărul de răspunsuri este foarte mic, de la 1 la 3 persoane din totalul de 39 (2,5% la 7,9% de participanți).

Putem concluziona că majoritatea participanților s-au bucurat din plin de activitățile proiectului, chiar dacă unele dintre ele au fost puțin abstracte pentru ei la început. Pentru unii participanți, scopul acestui modul va fi pe deplin evident doar în momentul în care filmăm CV-urile video și trecem la o fază mai concretă în a deveni vizibil.

### *Comentarii Suplimentare*

În plus, majoritatea participanților din toate țările partenere și-au exprimat dorința de a participa la noi activități de formare de acest fel.

## **4.3 Rezultatele Evaluării - Formatorii**

### *Modulul Creativitate*

În ceea ce privește modulul de creativitate, formatorii au recunoscut în general că participanții și-au îmbunătățit abilitățile creative și că modulul i-a ajutat să vadă lucrurile din perspective noi, să fie mai deschiși către lucruri noi și să-și folosească imaginația. Un formator de la BES subliniază în mod special că, creativitatea cursanților a crescut cu cel puțin 50%, având în vedere rezultatele excelente și calitatea produselor pe care le-au realizat în cadrul acestui modul. Un alt formator a declarat că, în general, creativitatea a fost întărită, dar subtil și diferit pentru fiecare participant, având în vedere și diferențele și caracterul fiecărui individ. Modulul

de creativitate a fost util pentru a îmbunătăți capacitatea de gândire laterală a participanților, care este crucială pentru orice modalitate de învățare. Modulul a fost de asemenea util pentru a permite participanților să exprime emoții și sentimente legate de diferite tipuri de abilități și abilități (emoționale, sociale, relaționale etc.).

În cadrul modulului de creativitate, folosind o gamă largă de materiale, participanților li s-au oferit diferite experiențe sau opțiuni de exprimare (desen, modelare, colaj, design...). Produsele realizate în cadrul atelierelor mărturisesc opțiunea unui mod foarte direct de exprimare a sentimentelor și gândurilor, care de obicei nu este accesibil participanților. S-a arătat cât de important este ajustarea dinamicii modulului de a lucra al fiecărui participant în mod individual, la preferințele acestuia (folosirea materialelor și a mijloacelor expresive) și la obiectivul sau produsul final.

OZARA a subliniat că, cursanții au observat o mare capacitate de a gândi abstract la unii participanți în timpul cursului și utilizarea unor materiale necunoscute anterior (pentru participanți) atunci când creează lucruri noi cu „spumă poliuretanică” și mai ales marea interacțiune între colegi, având sentimentul de aparținând grupului când erau aproape „muți” și compuneau intuitiv recipientul de flori suspendat.

Depășirea/depășirea granițelor sau limitarea tiparelor de gândire/percepție asupra modulului în care desenul și creația artistică ar trebui să fie limitate doar la un anumit număr de tehnici și forme, a fost o inspirație pentru participanți; le-a dat voință creativă, pentru un moment au uitat de ei înșiși și și-au depășit propriile așteptări și opinii referitor la ceea ce pot crea și exprima.

În modulul de creativitate, formatorii LRSM au observat o mare capacitate a participanților de a se adapta la solicitările formatorilor noștri și de a se exprima în alegerea materialelor atunci când și-au creat lucrările. Formatorii și participanții au reușit să creeze o atmosferă grozavă cu multă interacțiune între colegi.

Realizând cât de capabili erau ei să depășească granițele sau modelele de gândire limitate prin desen și creație artistică a fost extrem de iluminant pentru participanți; Ei și-au dat seama că prin lucruri foarte simple, dar creative, își pot depăși propriile așteptări, pot crea și se pot exprima într-un mod mult mai cuprinzător decât credeau anterior.

Formatorii din țările partenere au coincis în următoarele concluzii privind activitățile din acest modul:

- Importanța adaptării activităților la fiecare participant în mod individual, la preferințele acestuia (utilizarea materialelor și mijloacelor expresive), la nevoile și obiectivul sau produsul final.
- Oferă ideea de bază despre ceea ce poate fi arta.
- Aceleași lecții i-au ajutat să renunțe la limitele proprii și să încerce practici noi.
- Toți au în comun faptul că s-au simțit siguri de propriul potențial creativ.
- Le-a permis formatorilor să-i cunoască pe noii participanți și să-i încurajeze să-și depășească limitele și să-și urmeze instinctul.
- Creează un mediu sigur pentru experimentare



- Încurajează interacțiunea între semeni și sentimentul de apartenență la grup.
- Modulul a arătat formatorilor capacitatea de a gândi abstract în cazul unor participanți.
- Modulul a fost o inspirație pentru participanți; le-a dat voință creativă, pentru un moment au uitat de ei înșiși și și-au depășit propriile așteptări și opinii despre ceea ce pot crea și exprima.

### *Modulul Împuternicire*

Chiar dacă a fost un modul provocator, mai ales din punct de vedere emoțional, activitățile au fost utile pentru împuternicirea participanților.

Toate lecțiile din modul au fost utile pentru împuternicire. Participanții au atins subiecte importante de viață și din domeniul adaptării personale; și-au învățat propriile surse de putere, au învățat să le folosească în situații din viața reală, au învățat noi strategii de gestionare a stresului, s-au activat, motivat și-au întărit imaginea de sine, și-au dat seama care sunt punctele lor slabe, au învățat despre ei pe măsură ce se descoperau, s-au cunoscut mai bine, au comunicat mai ușor cu grupul, și-au stabilit obiective pentru viitor, au reflectat la viața lor privată și profesională și au început să lucreze activ la schimbarea propriei vieți. Prin urmare, la încheierea tuturor lecțiilor, putem spune în rezumat că participanții se cunosc acum pe ei înșiși și pe ceilalți, știu ce își doresc și au realizat multe pentru a-și consolida propria putere.

Toți formatorii sunt în general de acord că modulul de abilitare a avut succes în sprijinirea creșterii personale și profesionale a participanților. Formatorii BES au declarat că schimbul și dialogul continuu între ei și cu formatorul i-a ajutat pe participanți să fie mai conștienți de abilitățile și abilitățile lor de învățare. Cursul a împins participanții să gândească „înafara cutiei” și să găsească soluții inovatoare la probleme, sprijinindu-i să facă față provocărilor într-un mod pozitiv. Cursul de instruire a fost util pentru a ajuta participanții să-și construiască „marcă personală” și să-și recunoască propria unicitate. Partea despre cum să aleagă și să realizeze obiectivele personale și profesionale a fost deosebit de importantă, deoarece de obicei este dificil să abordăm acest subiect în termeni practici și i-a ajutat pe participanți să-și dea seama de propria valoare și de diferitele alegeri pe care le pot face.

The surprise was the exposure of individuals with more difficult personal problems, including the deterioration of the mental state/MHP. In such a case, the whole group was encouraged and assisted, however, we took on additional care/supervision to advise/help individuals individually in more detail.

Formatorii OZARA, de exemplu, ar dori să evidențieze Lecția 5, care a reprezentat o trecere fundamentală de la gândire la acțiune; participanții au ajuns la introspecții importante, atât în domeniul obiectivelor personale, cât și profesionale, și și-au propus activități pentru viitor. Toate obiectivele pe care și le-au stabilit au fost în conformitate cu principiile SMART. În această parte a implementării modulului, a fost foarte clar unde sunt, ce vor, și au câștigat de

asemenea încredere, voință și dorința de a ieși din situația în care se află acum și de a face progres.

Unele sarcini/lecții au fost ușor adaptate la grupul țintă, toate activitățile desfășurate au fost bine primite de participanți și nu ar trebui modificate. OZARA a subliniat că atmosfera din grup a fost pozitivă și încurajatoare, cei prezenți au împărtășit doar ceea ce și-au dorit într-un cadru în care s-au simțit în siguranță. Surpriza a fost expunerea unor participanți cu probleme personale mai dificile, inclusiv deteriorarea stării psihice. Într-un astfel de caz, întregul grup a fost încurajat și asistat, totuși, ne-am asumat o îngrijire/supraveghere suplimentară pentru a consilia/a sprijini persoanele în mod individual mai specific.

În timpul modulului de împuternicire, formatorii LRSM au remarcat că unii participanți au avut dificultăți în a-și exprima sentimentele, scopurile, dorințele, preocupările și limitările din cauza faptului că nu erau obișnuiți să gândească în acești parametri. Aveau un mod limitat de a se exprima și a fost nevoie de mult efort din partea formatorilor pentru a-i încuraja, motiva și ajuta să-și exprime emoțiile dificile.

În general, acest modul, deși a prezentat unele provocări, s-a dovedit a fi o experiență pozitivă, cu conținut, sarcini și lecții bine pregătite, urmărind o dezvoltare constantă a muncii personale/creșterii personale, până la ultimul atelier, momentul în care a existat o schimbare real vizibilă a participanților.

Acestea sunt concluziile comune din implementarea modulului în țările partenere.

- Participanții au avut dificultăți în a-și exprima sentimentele, scopurile, dorințele, preocupările și limitările din cauza faptului că nu erau obișnuiți să gândească în acești parametri și aveau un mod limitat de a se exprima.
- A fost nevoie de multă încurajare, motivație și asistență din partea formatorilor pentru a-i face să exprime conținutul gândurilor și emoțiilor proprii
- Participanții au făcut progrese în exprimarea emoțiilor lor.
- Acest modul a fost o oportunitate bună pentru participanți de a se cunoaște unii pe alții și pe ei înșiși, puțin mai bine.
- Este util să-i faceți să-și descopere potențialele, punctele tari și punctele slabe
- Participanții au învățat noi strategii de gestionare a stresului, s-au activat, s-au motivat, și-au întărit imaginea de sine, au comunicat mai ușor cu grupul, au stabilit obiective pentru viitor, au luat reflectat la viața lor privată și profesională și au început să lucreze activ la schimbarea propriei vieți.
- Lecția 5, reprezintă o trecere fundamentală de la gândire la acțiune; participanții au ajuns la perspective importante, atât în domeniul obiectivelor personale, cât și profesionale, și și-au propus activități pentru viitor.
- Unele sarcini/lecții trebuie să fie ușor adaptate la diferite grupuri țintă.

- A existat o schimbare reală vizibilă în rândul participanților.

### *Modulul Compențe Digitale*

În ceea ce privește Modulul de competențe digitale, potrivit formatorilor, acesta a fost probabil cel mai complex modul dintre toate, iar răspunsurile au fost variate. Ei sunt de acord că conștientizarea și alfabetizarea digitală sunt esențiale în zilele noastre. În general, ei au afirmat că metodologia online a fost utilă pentru a îmbunătăți abilitățile digitale ale participanților și, în special, modulul i-a ajutat să navigheze în domeniul rețelelor sociale și al canalelor de căutare, chiar dacă acestea ar fi putut fi cele mai dificile 2 subiecte. Formatorii BES au subliniat în mod special că CV-urile video au fost utile pentru a sprijini participanții în trecerea de la comunicarea scrisă la cea orală și să se simtă confortabil în fața unei camere.

Formatorii LRSM au declarat că participanții au dobândit un spectru larg de cunoștințe pe care acum le pot folosi și se simt mai în siguranță online. Discuția despre posibilitatea fiecăruia dintre membrii grupului de a-și crea videoclipul în care să-și arate toate punctele forte a fost foarte atrăgătoare pentru participanți. Ei au început să pună multe întrebări care să-și arate convingerile despre valoarea de sine ca urmare a celor două module anterioare.

Acestea sunt principalele constatări din evaluarea formatorului:

- Există multe diferențe între participanții în ceea ce privește utilizarea rețelelor sociale, unii dintre ei sunt utilizatori frecvenți ai rețelelor sociale (mulți dintre ei aveau conturi de Facebook sau Instagram), în timp ce pentru alții a fost prima dată când îl foloseau
- Participanții au dobândit un spectru larg de cunoștințe pe care acum le pot folosi și se simt mai în siguranță online.
- Formarea le-a îmbunătățit competențele digitale. Ei pot crea profiluri noi, le pot actualiza în consecință și pot introduce datele necesare și potrivite pentru o anumită rețea socială.
- Pentru realizarea CV-urilor video, dar și pentru crearea conturilor în rețelele de socializare, a fost de mare ajutor faptul că participanții au încheiat deja cu două module anterioare și s-au simțit mai încrezători.

## 5. Vocile proiectului ENABLE

Această secțiune adună scurte povestiri și impresii de la participanții la programul de consolidare a capacității ENABLE și de la formatorii și facilitatorii care au desfășurat activitatea. Prezintă provocările cu care se confruntă participanții, dar și modul în care au reușit să le depășească și schimbarea pe care le-a adus-o participarea la program.

### 5.1 Belgia

#### Formatori:

-Proiectarea modulului ”creativitate” a fost o provocare interesantă pentru personalul nostru didactic, deoarece modulul corespunde într-o oarecare măsură cu ceea ce facem zilnic la atelierul nostru. Prin urmare, a trebuit să găsim o modalitate de a crea activități care condensează munca unui artist în câțiva pași, toate în timp ce ne asigurăm că activitățile noastre rămân interesante pentru participanții cu care lucrăm în fiecare zi.

-Într-un fel, acest proces de proiectare ne-a ajutat să vocalizăm mai bine care este misiunea asociației noastre: formarea tinerilor artiști și împuternicirea acestora să îndrăznească să facă o carieră în arte.

-Multe dintre activitățile inițiale au fost utile chiar și pentru artiștii noștri mai experimentați, care aveau mai multe șanse să rămână blocați în vechile lor moduri de lucru; exercițiile ne-au ajutat pe toți să aruncăm o privire nouă asupra muncii noastre. Modulul Creativitate va servi ca un curs intens Indigo pentru noii participanți.

-Celelalte module au fost mai provocatoare pentru personalul nostru didactic; cu toate acestea, interogarea din spatele modulului TIC și pregătirea pentru întâlnirea cu angajatorii ne-au ajutat să ne redefinim și munca: cum ne putem ajuta participanții să nu fie doar ocupați cu desenarea în timpul zilei, ci să mergem mai departe și să le oferim o viziune pe perioadă mai lungă de timp a carierei lor?

Într-un fel, această pregătire ne-a ajutat să trecem în sfârșit și cu hotărâre dincolo de ocupație, pentru a îndeplini efectiv posibilitățile de angajare.

#### Participanții la instruire:

- Proiectul ENABLE m-a ajutat să aflu ce vreau în viață. Se pare că vreau să lucrez în sectorul de îngrijiri. Acum trebuie doar să aflu cum să ajung acolo.

- Activitățile au fost distractive. Am învățat multe despre mine și mă simt foarte încrezător în abilitățile mele. Sunt mai conștient de punctele mele forte și mai sincer cu privire la punctele mele slabe; asta îmi permite să am obiective mai realiste pentru mine. A devenit mai clar ce fac de fapt aici; vreau să lucrez ca artist și asta înseamnă că trebuie să învăț cum să mă prezint și să îmi prezint munca. Înseamnă că trebuie să mă angajez și să lucrez consecvent. În această

instruire, am învățat și cum să renunț puțin la control; am încercat câteva tehnici amuzante și am desenat cu ochii închiși, chiar și cu picioarele. Asta este nou pentru mine.

## 5.2 Italia:

### Formatori:

- Cursul de formare a fost util pentru a sprijini participanții în dezvoltarea de noi abilități. Cred că cursul a fost structurat în așa fel încât să permită un schimb constant între participanți și formatori, iar exercițiile practice i-au ajutat cu adevărat în călătoria de auto-descoperire a abilităților lor și să experimenteze într-un mod „practic” subiecte referitoare la creșterea lor personală și profesională. În special, primele 2 module (creativitate și împuternicire) au fost de o importanță deosebită, deoarece le-au permis participanților să își consolideze competențele transversale, în timp ce ultimul modul (competențe digitale) în opinia mea a fost cel mai complex. A fost plăcut să observ că participanții au fost foarte colaborativi și chiar încearcă să se ajute și să se încurajeze reciproc în cazul în care cineva are dificultăți.

Dintre comentariile care m-au emoționat cel mai mult, aș dori să menționez: „Te-a mișcat?” „Sunt aici pentru a fi provocat!”

- Cred că programul de instruire a fost util în special pentru dezvoltarea abilităților creative în general, nu necesare „artistice”. Cu siguranță, utilizarea materialelor artistice (neobișnuite pentru unii) a permis participanților să se confrunte cu mici probleme, în unele cazuri adevărate provocări, care au necesitat experimentarea unor procese creative și gândire laterală pentru a găsi soluții inovatoare. Mai mult, modulul a permis scoaterea în evidență a întregii game de emoții și sentimente legate de îmbunătățirea diferitelor tipuri de abilități și inteligență (emoționale, sociale, relaționale etc.)

Comentarii care m-au emoționat în mod deosebit: „Am avut o experiență de creativitate colectivă”, „Dintr-o idee se naște un gând și gândul creează o realitate”, „Mi-am amintit de tatăl meu care era sculptor în bronz și picta tablouri pe iută”, „Toți suntem la fel, dar în același timp diferiți!”.

### Participanții la instruire:

-Experiența a fost utilă pentru motivație pentru că acum înțeleg mai bine ce mă determină să-mi ating obiectivele. Uneori a fost o provocare deoarece pentru mine a fost deosebit de dificil să petrec atât de mult timp în fața calculatorului pentru că îmi obolesc ochii, sunt fericit că am participat pentru că mă simt mai sigur pe mine și am descoperit mai multe posibilități.

- Mi-au plăcut activitățile artistice pentru că m-am simțit confortabil și în largul meu. Uneori a fost o provocare pentru că mi-a fost puțin dificil să-mi păstrez concentrarea tot timpul, deoarece nu sunt foarte obișnuit cu asta, dar acum mă simt mult mai pregătit să-mi caut un loc de muncă deoarece îmi cunosc mai bine punctele forte.

- Chiar dacă uneori mi-a fost greu să mă concentrez în timpul orei de abilități digitale pentru că a fost cea mai puțin practică, îmi place foarte mult să-mi creez propriul CV video și mă

bucur că am participat la această călătorie pentru că nu numai că mă simt mai pregătită pentru a munci, dar mi-a permis să cunosc noi prieteni și mulți oameni buni!

### 5.3 Slovenia

#### Formatori:

- În tot ceea ce am trăit și aflat în timpul activității de creație, pot să-l citez pe pictorul german, suprarealistul Paul Klee, spunând: *„Inima noastră care bate ne împinge până la temelii. Ceea ce apoi crește din acest impuls, trebuie să fie luat în serios dacă se leagă fără rămășițe de mijloacele artistice adecvate. Atunci aceste lucruri ciudate devin realizarea artei, care extind viața mai mult decât vedem de obicei, pentru că nu arată mai mult sau mai puțin temperamental doar ceea ce am văzut, dar ei fac și ceea ce vedem în secret.”*

-Toate lecțiile modulelor au fost utile pentru împuternicirea participanților. Am atins subiecte importante de viață și domeniul adaptării personale; participanții și-au descoperit propriile surse de putere, au învățat să le folosească în situații reale, au învățat noi strategii de gestionare a stresului, s-au activat, s-au motivat, și-au întărit imaginea de sine, și-au dat seama de punctele lor slabe, au învățat despre ele pe măsură ce apăreau, s-au cunoscut reciproc mai bine, au comunicat mai ușor cu grupul, și-au stabilit obiective pentru viitor, au reflectat la viața lor privată și profesională și au început să lucreze activ la schimbarea propriei vieți. Prin urmare, la încheierea tuturor lecțiilor, putem spune că participanții se cunosc acum pe ei înșiși și pe ceilalți, știu ce își doresc și au realizat un progres real în consolidarea propriei puteri.

#### Participanții la instruire:

-A fost o provocare să înțeleg cum să folosesc un smartphone pentru înregistrare/cameră și pentru autoprezentare, deoarece reprezentarea digitală este diferită de cea clasică, dar acum mă simt mai pregătit pentru potențiala auto-reprezentare la un potențial angajator și pentru a folosi un calculator personal pentru astfel de scopuri.

-Nu știam că alți oameni aveau impresii atât de frumoase despre mine.

-Sunt surprins că grupul mă acceptă așa cum sunt

-Poți învăța multe despre lume din basme.

-Dacă vrei să schimbi ceva la tine, trebuie să te ridici de pe scaun și să începi să acționezi chiar acum.

### 5.4 Spania

#### Formatorii:

- Programul de formare este foarte complet și mi se pare inovator. Începând prin a destructura ideile preconceptuate cu antrenamentul gândirii divergente, apoi susținând construirea încrederii în sine și terminând cu instrumente practice pentru obținerea unui loc de muncă... Cred că metodologia este utilă, nouă și foarte potrivită pentru beneficiarii noștri, pur și simplu au „zburat” de la o sesiune la alta.

- Am găsit programul foarte adecvat pentru grupul nostru ținută, care adesea se plictisește, își pierde interesul sau motivația pentru a urma formarea. Aceasta, incluzând activități atât de diferite, a fost cu adevărat stimulatoare pentru ei.

#### Participanții la instruire:

- Mi-a plăcut foarte mult, aș vrea să particip la o altă instruire similară.
- Am învățat multe despre mine și despre cum să-mi prezint punctele forte
- M-am simțit jenat în unele ședințe, la început când a trebuit să vorbim despre noi și despre motivații... dar m-am simțit foarte confortabil la sfârșit, iar acum sunt mult mai încrezător în mine.
- Am făcut multe activități diferite în timpul acestui antrenament, pictura, păpuși, lucrul cu computerul, gândirea la obiectivele noastre... - din cauza asta mi-a plăcut.

### 5.5 România

#### Formatorii:

- Atmosfera din grup a fost pozitivă și încurajatoare, au împărtășit doar ceea ce și-au dorit și, într-o zonă, în care s-au simțit în siguranță. Ca urmare, interacțiunile au fost încurajatoare, pozitive și prietenoase. Expunerea indivizilor cu o stare de sănătate mai dificilă, inclusiv deteriorarea stării psihice//limitarea intelectuală a fost o provocare, dar întregul grup a fost încurajat și asistat de echipa de formatori, precum și de colegii lor care au fost un sprijin puternic ce a contat mult în buna gestionare a situației.
- A fost o experiență bună datorită conținutului, sarcinilor și lecțiilor bine pregătite, a fost și o experiență foarte bună și inovatoare pentru toți participanții.

#### Participanții la instruire:

Feedback-ul oferit de participanți a arătat că au apreciat participarea la această oportunitate de formare și și-au exprimat dorința de a o repeta pe viitor:

- Îmi doresc să avem mai multe ateliere ca acesta, când putem face alta?
- Va fi important pentru mine să particip la mai multe ateliere de genul acesta pentru că a fost interesant, și îmi doresc mai multe în acest an.
- A fost o experiență nouă, care a fost pozitivă și pe care am dori să o repetăm.

## 6. Metodologia CV-ului video

### 6.1 De ce CV-ul video?

CV-urile video sunt instrumente care sunt utilizate în special în sectorul IT, unde tehnologiile joacă un rol important. De asemenea, sunt destul de comune în domeniile artistice, în care expresia și creativitatea pot face cu adevărat diferența pentru a obține un loc de muncă. CV-urile video pot face diferența și pot influența în mod pozitiv judecata recrutorului. CV-ul video este folosit pentru a trezi interesul, curiozitatea, dorința de a fi văzut sau de a fi contactat personal.

Principalele avantaje care decurg din crearea unui CV video sunt date de posibilitatea de a ieși din anonimatul unui CV scris traditional. Videoclipurile, pe de altă parte, permit evidențierea personalității și a atitudinii, conștientizării de sine și abilităților de comunicare, precum și mai abilităților tehnice sau lingvistice, în funcție de cerința specifică a postului.

CV-ul video poate reprezenta, de asemenea, un instrument de autoanaliză și autoevaluare: a te vedea în avans te ajută să verifici defectele în modul tău de a te prezenta în exterior pentru a fi mai pregătit pentru un interviu real, în persoană, care este de o importanță critică pentru grupul nostru țintă specific.

În cazul nostru, am ales acest format (care să fie integrat și într-un format tradițional de CV), ca instrument pentru participanții noștri de a se exprima, de a pune în practică abilitățile digitale dobândite în timpul instruirii pilot și de a-și consolida abilitățile sociale și de comunicare. Prin urmare, în cadrul proiectului ENABLE, CV-ul video nu a fost doar un instrument de autopromovare și căutarea unui loc de muncă, ci și un instrument de autoevaluare și un rezultat concret al formării la care au participat.

### 6.2 Instrumente & pregătire

Având în vedere situația de pandemie, în majoritatea cazurilor CV-urile video au fost înregistrate printr-un apel online.

Pentru realizarea CV-urilor Video, operatorii au creat mai întâi un moment de pregătire împreună cu participanții, timp în care au discutat informațiile care urmează să fie exprimate în video și dicția.

După primul moment de pregătire cu realizatorii video, a fost înregistrat un prim test cu camerele oprite urmat de unul adevărat „live”. Fiecare participant a fost liber să decidă cum își „construiește” CV-ul video și cât de creativ își dorea să fie. Având în vedere acest lucru, totuși, toate CV-urile video au împărtășit o structură comună: pornind de la prezentarea personală a participanților, menționând numele și prenumele acestora, apoi trecând la evidențierea celor mai semnificative elemente ale poveștilor lor personale și profesionale, inclusiv experiențele



profesionale, calificările educaționale, cunoștințele, aptitudinile și interesele cele mai semnificative pentru tipul de aplicație propusă.

Interacțiunea cu participanții s-a concentrat pe necesitatea realizării unor linii directoare clare și repetare, pentru a evita neînțelegerile și pentru a crea un produs fluid de calitate. La fel ca într-un interviu, în timpul înregistrării CV-ului video, trebuie să ții cont de ceea ce vor să comunice cu prezența lor, acordând atenție limbajului corpului și tonului vocii: acestea toate reprezintă provocări pentru participanții noștri. Având în vedere dizabilitatea lor specifică, ei trebuiau așadar să fie bine pregătiți în prealabil pentru a se exprima în fața unei camere și, prin urmare, procesul de pregătire nu s-a concentrat doar pe recunoașterea punctelor forte, experiențele și dorințele lor trecute, ci și pe construirea competențelor lor de exprimare și a abilităților sociale necesare înregistrării videoclipului.

O cameră (sau webcam) împreună cu un computer cu program de editare sunt suficiente pentru un videoclip de bună calitate. Instrumentele folosite au fost cele disponibile online pentru un apel video. Partenerii au folosit o varietate de instrumente diferite pentru editarea video în sine, cum ar fi Webex, DaVinci Resolve, CyberLink PowerDirector®. Sfatul este să înregistrați într-o cameră fără zgomot de fond, cu un set neutru care să nu distragă atenția recrutorului.

Cerința fundamentală este ca CV-ul video să fie cât mai scurt și concis posibil, prezentând în același timp toate informațiile și calitățile importante ale candidatului. Un CV video bun are în mod normal o durată de câteva minute.

### 6.3 Link către CV-uri video

Toate CV-urile video sunt vizibile pe canalul YouTube dedicat proiectului ENABLE.

[https://www.youtube.com/channel/UCZYB2iCzK6pD9U\\_1yWNSMPw/playlists](https://www.youtube.com/channel/UCZYB2iCzK6pD9U_1yWNSMPw/playlists)

### 6.4 Feedback

Unii dintre participanți s-au străduit să se exprime natural în fața unei camere. Procesul de înregistrare video a reprezentat o provocare atât pentru participanți, cât și pentru formatori, deoarece poate necesita timp și pregătire. Cu toate acestea, formatorii au subliniat că exercițiul a permis crearea unei sinergii care a adus rezultate bune. Formatorii au subliniat, de asemenea, că înregistrarea CV-ului video a reprezentat, înainte de toate, o modalitate de emancipare și împuternicire pentru participanți: necesită să se prezinte și să se pună în evidență, ceea ce poate fi o sarcină solicitantă pentru toată lumea, nu numai pentru persoanele cu dizabilități.

## 7. Lecții învățate și recomandări

Proiectul ENABLE a fost o provocare pentru partenerii săi și participanții săi. Prin implementarea diferitelor activități, prezentate în secțiunile de mai sus, este posibilă identificarea unor lecții și recomandări care pot fi utile acelor organizații care doresc să reproducă metodele și practicile ENABLE. Cele mai semnificative sunt detaliate mai jos:

- Întărirea comunicării de grup: pentru a avea un antrenament mai eficient și pentru a încuraja participarea, partenerii ENABLE recomandă includerea unor activități de ”încălzire” pentru a îmbunătăți sentimentul de grup și comunicarea și pentru a facilita implicarea în activitățile de grup.
- Împuternicirea și pregătirea formatorilor: pentru a avea formatori care sunt la curent cu grupul țintă, se recomandă angajarea de profesioniști care au lucrat deja cu PCD, cu experiență sau cunoștințe în problemele de sănătate mintală sau, aceste cunoștințe să fie oferite formatorilor care nu au experimentat niciodată până acum lucrul cu grupul țintă.
- Discutați și dezbateți subiectul unității de învățare înainte de fiecare lecție cu participanții și, astfel, le permiteți să reflecteze și să își exprime punctele de vedere.
- Economisiți timp în pregătirea modulului digital, pentru organizarea exercițiilor practice
- Nu considerați timpul propus ca fiind fix. Este posibil să aveți nevoie de mai mult timp pentru anumite module specifice, în funcție de experiența dumneavoastră și de grupul țintă.

Unul dintre formatori a sugerat implementarea unor secțiuni specifice pentru a măsura mai mult ceea ce participanții sunt capabili să pună în practică, având în vedere ceea ce au învățat, iar un alt formator a sugerat replicarea instruirii, dar de această dată vizând și angajații companiilor care primesc persoanele cu dizabilități în colectivele de lucru.