

ZONA COUNSELING 2: FORMAZIONE

Obiettivi di apprendimento in questa zona Counseling

Promuovere abilità, competenze e conoscenze dei professionisti che si occupano di MNAR attraverso attività di formazione

Gruppo di riferimento e target della specifica zona Counseling

Come visto nel modulo introduttivo, questo progetto è rilevante per i seguenti professionisti:

- Educatori
- Professionisti delle risorse umane
- Consiglieri del lavoro
- Insegnanti di lingue
- Consiglieri legali
- Pedagoghi
- Lavoratori a progetto
- Psicologi
- Lavoratori sociali
- Formatori
- Volontari che lavorano per l'inclusione lavorativa
- Volontari che lavorano per l'inclusione sociale
- E altri professionisti che lavorano per l'inclusione lavorativa e sociale di MNAR

È tuttavia particolarmente rilevante per i seguenti professionisti, che saranno in grado di utilizzare gli strumenti direttamente nel loro lavoro quotidiano.

- Educatori
- Consiglieri del lavoro
- Lavoratori a progetto
- Lavoratori sociali
- Formatori
- Volontari che lavorano per l'inclusione lavorativa

Tempistica e sforzo lavorativo	
	Tempo (ore e minuti)
Il materiale di lettura	1 ora 30 minuti
Gli esercizi	1 ora 00 minuti
Il material audio/video	0 ore 05 minuti
L'autovalutazione	0 ore 10 minuti
Tutto il MOOC	2 ore 45 minuti

Indice dei capitoli di questa zona Counseling

Introduzione

Capitolo 1: Chi e perché formare?

1. Chi formare?
2. Modello 1: Can/Will
3. Ora tocca a voi: chi è pronto per la formazione?
4. Perché la formazione è importante?

Capitolo 2: Cosa esercitare

1. Il piano di lavoro ABC
2. Esercizio 2: create il vostro piano di lavoro ABC prima di crearne uno per gli altri
3. Identificare quali competenze esercitare
4. Esercizio 3: Individua le abilità

Capitolo 3: Dove e come allenarsi

1. Creare e utilizzare ambienti di formazione pratica al di fuori del luogo di lavoro
2. Creare e utilizzare ambienti di formazione pratica sul posto di lavoro
3. Selezione delle competenze chiave per l'occupabilità in collaborazione con le aziende

Test di autovalutazione

1. Domande
2. Risposte

INTRODUZIONE

Prima di iniziare la formazione di un MNAR, è importante essere sicuri che l'iniziativa di avviare la formazione si adatti alle esigenze del MNAR. Pertanto, inizierai con un'introduzione al modello possibile/testamento, in cui allenerai la tua capacità di individuare l'iniziativa pertinente. In questa parte ti verrà presentato anche il tuo primo esercizio di riflessione.

Dopo aver valutato quali gruppi di MNAR trarranno beneficio dalla formazione, passeremo al capitolo 2, dove introduciamo e discutiamo quali abilità e competenze formare.

Nel terzo capitolo vengono discussi i vari ambienti di formazione.

Nel quarto capitolo di questo MOOC, ti verrà presentata una serie di strumenti e metodi su come formare i MNAR.

Infine, questo MOOC riassumerà i punti principali di ogni capitolo e ci sarà un test, in cui potrai verificare se hai compreso correttamente i punti principali.

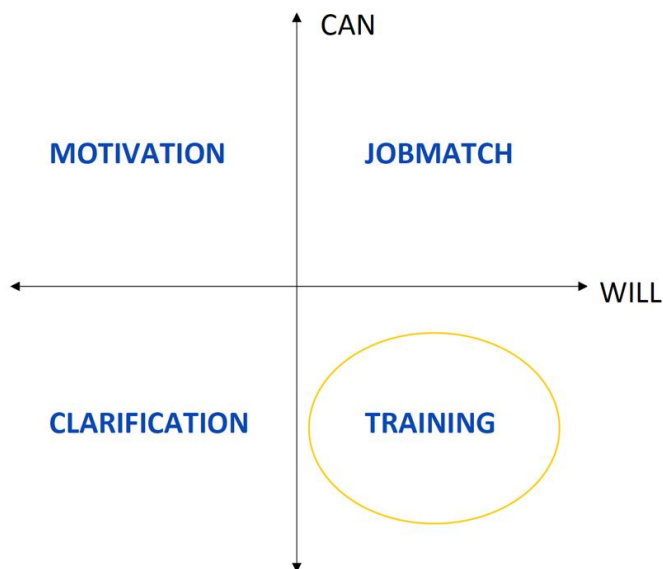
CAPITOLO 1: CHI E PERCHÉ FORMARE?

Nel capitolo seguente, verranno introdotti i principali vantaggi che i MNAR avranno dalla formazione prima di entrare nel mercato del lavoro, e anche come identificare quali gruppi di MNAR beneficeranno maggiormente della formazione.

1. CHI FORMARE

Prima di creare il programma di formazione effettivo per un MNAR, è importante capire chi trarrà vantaggio dalla formazione. Questo può essere fatto individuando la barriera, che impedisce al MNAR di far parte della forza lavoro attiva. Per questo, usiamo il grafico *Can & Will*. Il grafico viene utilizzato per individuare quale iniziativa beneficerà maggiormente il MNAR nel suo percorso verso l'occupazione. Sull'asse verticale abbiamo "can" che è l'unità che implica se il MNAR in questione ha le competenze necessarie per il lavoro. Sull'asse orizzontale c'è la "volere", che è l'unità che descrive se il MNAR ha la motivazione necessaria per l'occupazione. Questo ci lascia con 4 diverse situazioni che hanno 4 diverse soluzioni.

2. MODELLO 1: CAN/WILL



Se i MNAR hanno una bassa motivazione, e quindi nella fascia bassa dell'asse "volontà" (Will), ma hanno le competenze necessarie, hanno bisogno di una proposta che funzioni con la motivazione. Se i MNAR non hanno anche le competenze necessarie, è necessario un ulteriore chiarimento della loro situazione. Se il MNAR è motivato e ottiene punteggi alti sull'asse "volontà" così come sull'asse "possibilità"(Can), è pronto per il *job matching*. La quarta situazione è quella su cui ci concentriamo, in questo modulo. La situazione in cui il punteggio MNAR è alto sull'asse motivazionale "volontà", ma basso sull'asse delle abilità "potere", è il principale gruppo target per la formazione, e quindi il gruppo target di questa zona counseling. Se siete ulteriormente interessati ai gruppi di MNAR pronti per l'occupazione e il *jobmatch*, imparerete di più sulle iniziative rilevanti per questo gruppo nella zona counseling 3- Occupazione.



3. ORA TOCCA TE: CHI È PRONTO PER LA FORMAZIONE?

Nel seguente esercizio, vi verranno presentati quattro MNAR in quattro diverse situazioni. Sono tutti esempi che necessitano di iniziative diverse. Il vostro compito è riflettere su quale dei MNAR è pronto e trarrà vantaggio da un programma di formazione. Vi consigliamo di disegnare voi stessi il modello *can/will* e di posizionare i quattro MNAR nel modello. Gli esempi sono stati scelti in modo che un MNAR rientri in ciascuna delle quattro categorie Motivazione (*Motivation*), Jobmatch (*Jobmatch*), Spiegazione (*Clarification*) e Formazione (*Training*).

Semwit

Semwit è una donna MNAR di 24 anni dall'Eritrea. È sola con sua figlia e ha aiutato suo fratello nel negozio di famiglia prima di fuggire in Europa. Semwit è molto motivata a trovare un lavoro e si sta concentrando sulla pulizia, sulle faccende domestiche, cucinare e il lavoro in cucina o in un supermercato. Sfortunatamente, le sue abilità linguistiche e la sua esperienza formale limitata sono una sfida, ma ha un atteggiamento positivo ed è disposta a impegnarsi.

Mahmoud

Mahmoud è un maschio afgano di 58 anni. Vive con sua moglie e tre figli adolescenti. Mahmoud ha svolto molti lavori non qualificati durante la sua vita in Afghanistan, ma sta lottando con forti dolori alla schiena e ansia dopo la sua fuga e della sua famiglia. Mahmoud vorrebbe poter mantenere la sua famiglia, ma la sua salute gli fa dubitare che sia in grado di ottenerlo al momento.

Sarah

Sarah è una ragazza siriana di 29 anni. Vive con suo marito e due bambini di 5 e 8 anni. Sarah ha un diploma di scuola superiore ma non ha mai avuto un lavoro formale. Si è sposata subito dopo la laurea e da allora si prende cura dei bambini e della casa di famiglia. Sarah vuole lavorare solo tra le 10 del mattino e le 15 ed è molto specifico quando si tratta di potenziali posizioni lavorative, concentrandosi su negozi di moda femminile o saloni di bellezza, preferibilmente nel raggio di distanza da casa sua.

Ahmad

Ahmad è un ragazzo siriano di 34 anni. Vive con la moglie incinta e il figlio di 6 anni. Ha lavorato sia in Siria che in Egitto, dove la famiglia ha vissuto per 3 anni, e ha avuto una posizione di quattro anni come quadro intermedio in un grande magazzino Nestlé. Parla un po' di inglese, ha una patente di guida e un diploma di autotreno della scuola VET locale ed è aperto sia di sera che di notte.

4 PERCHÉ LA FORMAZIONE È IMPORTANTE?

Come esemplificato nell'esercizio precedente, è importante specificare l'iniziativa che sposterà MNAR dalla zona di formazione alla zona di jobmatch. La formazione è uno strumento necessario quando il MNAR deve essere riclassificato dalla sezione "vuoi ma non puoi" del modello sopra, alla sezione "puoi e vuoi". Il modello è in questo modo dinamico ed differisce dai vari paesi e industrie in quanto la formazione è richiesta prima che il MNAR abbia raggiunto i livelli di abilità richieste per qualificarsi per l'occupazione. In tempi e settori con bassa disoccupazione, la formazione può essere meno importante, prima di fare domanda per un lavoro, poiché il datore di lavoro avrà una maggiore richiesta di forza lavoro ed è quindi più probabile che accetti un approccio "learning by doing", al fine di occupare un posizione vacante.

Tuttavia, in tempi e settori in cui i tassi di disoccupazione sono elevati, la formazione può essere uno strumento prezioso per distinguere il MNAR dagli altri candidati e assicurarsi che abbiano le capacità e le competenze richieste nella posizione prescelta.

Finora abbiamo parlato della formazione come iniziativa collettiva. Nei capitoli successivi verranno approfonditi i vari tipi di competenze che è possibile formare, nonché i diversi ambienti di formazione.

CAPITOLO 2: COSA ESERCITARE

Quando si avviano attività di formazione per i MNAR ci sono tre diversi aspetti da tenere in considerazione:

- Le esigenze del mercato del lavoro locale (e regionale)
- Le competenze e le esperienze esistenti del singolo MNAR
- I desideri e i sogni del singolo MNAR.

Per garantire attività formative di successo e particolarmente efficienti che portino all'occupazione per il singolo MNAR, è importante assicurarsi che questi aspetti siano equilibrati.

Per garantire questo equilibrio è essenziale che il MNAR comprenda le esigenze e le aspettative delle aziende operanti in diversi settori, sia quando si tratta delle esigenze specifiche di competenze con diversi tipi di posizioni e occupazioni, sia del fabbisogno generale e locale di forza lavoro all'interno di diversi settori, ad esempio se le opportunità di lavoro all'interno dei diversi settori sono scarse, medie o buone. Questo può essere fatto in diversi modi, ad esempio estraendo dati per banche dati nazionali o regionali sulla situazione delle assunzioni all'interno di settori specifici o sul cambio del personale di lavoro per specifici tipi di lavoro o posizioni. *Arbejdsmarkedsbalance.dk* (descritto sotto le Buone pratiche) è un esempio danese di tale database, ma database simili potrebbero essere disponibili in altri Stati membri dell'UE.

È anche importante assicurarsi che il MNAR scelga un settore e un tipo di occupazione con cognizione di causa. Quando il MNAR ha queste informazioni, può più facilmente bilanciare le sue speranze e i suoi sogni con la realtà del mercato del lavoro locale.

Alcuni MNAR hanno speranze e sogni molto specifici quando si tratta del loro primo lavoro nel paese ospitante. Alcuni hanno ricevuto un'istruzione formale e hanno avuto una carriera e una forte identità professionale nel loro paese d'origine, alcuni hanno svolto un lavoro diverso di giorno in giorno concentrandosi principalmente sul guadagnarsi da vivere mentre altri hanno vissuto la loro vita come un genitore "a casa". Speranze, sogni e aspettative sono quindi molto diverse da MNAR a MNAR e il primo incarico dei professionisti che lavorano con attività di formazione è quindi quello di assicurarsi che il singolo MNAR diventi realistico riguardo alle sue opportunità nel paese ospitante, indipendentemente dal fatto che l'ambizione sia o meno riprendere una carriera precedente, terminare un'istruzione precedentemente iniziata, ottenere un lavoro stabile per sostenere la propria famiglia o provare per la prima volta un lavoro formale.

Per il gruppo di MNAR che desiderano valorizzare la loro precedente istruzione o seguire un'istruzione formale nel nuovo paese ospitante, a questo punto sarà rilevante anche un'introduzione al sistema educativo formale.

A seconda dell'entità dell'aiuto finanziario che i MNAR possono ottenere nel paese ospitante, seguire un'istruzione potrebbe essere un obiettivo a lungo termine e qualcosa che si concentri sulla ricerca di un posto dove vivere e ottenere un reddito stabile dovrebbe essere il primo obiettivo. I professionisti possono supportare le riflessioni e il processo decisionale dei MNAR utilizzando il piano di lavoro ABC come descritto di seguito.

1. IL PIANO DI LAVORO ABC

Parte cruciale del supporto di una conversazione con MNAR incentrata sul lavoro è assicurarsi che la domanda di lavoro delle aziende sia introdotta ed evidenziata come un fattore chiave quando si fa un piano per garantire al singolo MNAR un primo lavoro nel loro nuovo paese ospitante.

I MNAR disoccupati che cercano solo il lavoro dei loro sogni, indipendentemente dal fatto che quel lavoro sia realistico da ottenere in questo momento, si stanno dirigendo verso il fallimento e la disoccupazione prolungata.

Pertanto, alla prima conversazione vi consigliamo di introdurre il piano di lavoro ABC, che aiuta il MANR disoccupato a fare domanda per lavori più ampi e più realistici. Lo strumento estende la strategia di ricerca del lavoro da uno a tre piani:

Piano A: Il lavoro dei sogni

Fin dall'inizio, tutti i disoccupati si concentreranno sulla candidatura per il lavoro dei sogni, ovvero il lavoro che corrisponde ai desideri, ai sogni e alle competenze dei disoccupati. Se il lavoro corrisponde alle richieste della domanda del mercato del lavoro e le possibilità di ottenere questo lavoro sono buone, questo piano e il focus sul lavoro dovrebbero rimanere la prima priorità.

Piano B: Il lavoro buono e accettabile

Se il MNAR disoccupato non riesce a trovare e ottenere il lavoro dei suoi sogni, l'attenzione dovrebbe essere concentrata sul piano B: trovare un lavoro buono e accettabile. Questo tipo di lavoro potrebbe non essere quello che il MNAR stava sognando, ma un lavoro in cui il MNAR può vedersi, ha le competenze per competere e che è richiesto dal mercato del lavoro locale o regionale.

Piano C: Guadagnarsi da vivere

Se i piani A e B falliscono, per un periodo di tempo l'unica prospettiva potrebbe essere il Piano C: trovare un lavoro che il disoccupato non desidera, ma che comunque aiuti a provvedere al MNAR e alla sua famiglia. Questo lavoro potrebbe essere difficile, ma sarà un trampolino di lancio per un lavoro di piano A o B in seguito.

Sulla base del piano di lavoro ABC, nel corso della conversazione dovrete motivare il singolo MNAR ad espandere la propria percezione di cosa sia un buon lavoro, in modo che la ricerca di lavoro possa essere adattata strategicamente nel tempo.

Ad esempio, provate a far in modo che il MNAR indichi ciò che può fornire soddisfazione sul lavoro e su tale base aiuta il MNAR a individuare lavori altrimenti trascurati o sconosciuti per cui fare domanda o formare.

Il piano di lavoro ABC dovrebbe essere il vostro compagno durante il corso delle conversazioni con il singolo MNAR. Il piano di lavoro ABC può essere utilizzato anche per supportare la motivazione dei MNAR a partecipare ad attività di formazione incentrate sulla costruzione o sul miglioramento delle competenze pertinenti per i lavori di piano A o piano B. Il piano sarà quindi anche uno strumento per garantire la progressione nel processo di contatto.



2. ORA TOCCA A TE: FARE IL PROPRIO PIANO DI LAVORO ABC PRIMA DI FARNE UNO PER GLI ALTRI

Prima di utilizzare il piano di lavoro ABC con i MNAR, provate a crearne uno vostro. Immaginate di aver perso il vostro attuale lavoro e di dover creare una strategia lavorativa. Elencate uno o più lavori dei vostri sogni (piano A), lavori buoni e accettabili (piano B) e lavori che fareste per guadagnarvi da vivere, pagando l'affitto e potendo mettere il cibo in tavola per voi e la vostra famiglia.

Dopo averlo fatto, provate a farlo insieme a uno o più MNAR, tenendo conto dei loro desideri, delle loro competenze e della domanda del mercato del lavoro locale. Cercate di incorporare i tempi nel piano. Per quanto tempo il singolo MNAR può cercare o allenarsi per il lavoro dei sogni prima di iniziare a concentrarsi sui lavori di piano B. E quanto tempo prima che un lavoro di piano C dovrebbe essere il focus qui e ora? Questo dipende dalla situazione economica del MNAR, dalla possibilità di partecipare ad attività di formazione, dal fatto che il MNAR abbia o meno una famiglia di cui occuparsi ecc.

3. IDENTIFICARE QUALI ABILITÀ ESERCITARE

Prima di iniziare le attività formative è importante identificare quali competenze formare. Dopo aver classificato il MNAR nelle zone di formazione nel modello can/will, sapete che c'è bisogno di esercitazione. Potreste anche aver introdotto il piano di lavoro ABC facendo in modo che il MNAR scelga una o più posizioni lavorative che sarebbero rilevanti per la formazione, ma non avete ancora identificato le competenze specifiche che necessitano di formazione prima che il MNAR sia idoneo per un lavoro. Il focus può essere su:

- Abilità difficili;
- Competenze trasversali o
- Una combinazione di entrambi

Al momento di decidere rivisitiamo i due aspetti iniziali presentati in questo capitolo, ovvero:

- Le esigenze del mercato del lavoro;
- Le competenze e le esperienze esistenti, i desideri e i sogni del singolo MNAR.

Una regola empirica è che se il MNAR ha una discreta esperienza sul posto di lavoro, ma non in un settore specifico o in una posizione lavorativa, l'obiettivo principale dovrebbe essere rivolto alle competenze complesse. Se il MNAR ha lavorato all'interno del settore specifico e forse anche in una posizione lavorativa simile, l'obiettivo principale dovrebbe essere la formazione delle competenze trasversali. E se il MNAR ha una precedente esperienza lavorativa molto limitata o assente, l'attenzione dovrebbe essere posta su entrambi i tipi di competenze, con un'enfasi iniziale sulle competenze trasversali (motivazione, fiducia in se stessi, ecc.)



4. ORA TOCCA A TE : TROVATE LA COMPETENZA

Questo video è stato creato per il gruppo *BC Hospitality* in Danimarca e viene utilizzato come introduzione al lavoro di domestica nei loro hotel.

<https://vimeo.com/318452620>.

Con carta e penna, o in un documento vuoto sul vostro computer, annotate tutte le abilità che notate nel video qui sopra. Quali sono le abilità difficili come le attività di pulizia e quali abilità comportamentali e più morbide notate?

Questo tipo di esercizio può essere eseguito anche con un MNAR. È un modo importante per ciò che ci si aspetta dal MNAR quando si fa domanda per il lavoro specifico.

CAPITOLO 3: DOVE E COME ESERCITARSI

Quando avete identificato che una persona del gruppo target MNAR ha bisogno di formazione, la domanda successiva che sorge è dove e come allenarsi?

Prima di tutto dovete determinare dove possono e dovrebbero svolgersi le attività di formazione, e quindi quali tipi di ambienti di formazione il MNAR può utilizzare.

In questo capitolo ci concentreremo su due diversi tipi di ambienti di formazione pratica:

1. Ambienti pratici di formazione al di fuori del luogo di lavoro
2. Ambienti pratici di formazione sul posto di lavoro

Quando si avviano attività di formazione pratica sulle abilità, si consiglia sempre la formazione sul posto di lavoro. Ciò vi consentirà di coinvolgere un potenziale datore di lavoro nel processo principalmente grazie alla capacità dell'azienda da valutare quali aree necessitano di miglioramenti, quando il MNAR è già sul posto di lavoro. La formazione sul posto di lavoro è anche un modo per allineare meglio le aspettative tra il MNAR e il datore di lavoro.

Tuttavia, non è sempre possibile esercitarsi sul posto di lavoro. Spesso vediamo che in tempi e settori con alti tassi di disoccupazione, le aziende hanno meno probabilità di impegnarsi in un programma di formazione presso la loro sede di attività. In tempi e settori con bassa disoccupazione, le aziende hanno maggiori probabilità di accogliere "tirocinanti" in varie forme. Ci occuperemo di questo più avanti in questo capitolo.

Ci sono abilità e competenze che sono più facili da formare al di fuori del posto di lavoro rispetto ad altre. Nel capitolo precedente, abbiamo esplorato le diverse abilità che i MNAR possono

addestrare e, quando non è possibile esercitare le hard skills sul posto di lavoro, potrebbe valere la pena esaminare quali soft skills possono essere addestrate al di fuori del posto di lavoro.

In alcuni casi, il MNAR trarrà vantaggio da un piano di formazione passo dopo passo, in cui i primi passi si concentrano sull'assicurare che alcune delle competenze trasversali siano ben esercitate, prima di iniziare un programma di formazione all'interno di un luogo di lavoro, dove le hard skills sono più facili da addestrare. Nel prossimo capitolo, introdurremo il "pacchetto applicativo", che è un esempio del sistema danese, dove una guida passo passo si è rivelata molto efficace.

1. CREARE E UTILIZZARE AMBIENTI DI FORMAZIONE PRATICI AL DI FUORI DEL LAVORO

Se non è possibile esercitarsi all'interno di un luogo di lavoro, è importante concentrarsi su abilità di formazione che possono essere facilmente migliorate al di fuori del luogo di lavoro, come, ma non solo:

- Formazione linguistica (corsi di lingua formali, tutor linguistici, app linguistiche)
- Presentazioni video a settori, aziende o specifiche posizioni lavorative;
- Colloqui di lavoro simulati;
- Introduzioni ai costumi culturali locali e competenze trasversali rilevanti.

Le attività di formazione linguistica saranno spesso una delle prime e uniche attività di formazione a cui partecipano quasi tutti i MNAR per migliorare e apprendere la lingua del nuovo paese ospitante, soprattutto se non parlano una delle più grandi lingue europee. La mancanza di competenze linguistiche è anche una delle barriere più diffuse per l'ingresso nel mercato del lavoro locale in un nuovo paese. Anche le competenze linguistiche di base nella lingua del paese ospitante contribuiranno a sostenere un più rapido inserimento nel mercato del lavoro e le attività di formazione linguistica specifiche del settore, se possibile insegnate sul posto di lavoro, sono secondo noi uno degli strumenti più efficaci per promuovere capacità di occupabilità del MNAR.

Quando si crea un ambiente di formazione "simulato" al di fuori del posto di lavoro, una linea di materiale video e audio creativo può essere molto utile, per supportare la comprensione del settore in cui è interessato il MNAR.

2. CREARE E UTILIZZARE AMBIENTI DI FORMAZIONE PRATICI SUL POSTO DI LAVORO

Se è possibile avviare attività di formazione sul posto di lavoro, questo è, come detto sopra, preferibile.

Esistono molti modi per strutturare le attività di formazione in loco, ad esempio nella forma di:

- Corsi e moduli VET (Vocational Education and Training) (laboratori/workshop pratici)

- Visite aziendali
- Percorsi di un giorno
- Tirocini
- Posizioni sussidiarie salariali
- Posizioni per tirocinanti

3. SELEZIONARE LE PRINCIPALI COMPETENZE OCCUPAZIONALI IN COLLABORAZIONE CON LE AZIENDE

Quando si definiscono le competenze specifiche necessarie per la formazione, si consiglia sempre di farlo in collaborazione con un'azienda del settore prescelto. Se l'azienda ha bisogno di manodopera ora o nel prossimo futuro, è ancora meglio.

L'azienda potrebbe già avere un elenco molto specifico di competenze necessarie per essere idoneo per la posizione per cui si sta formando il MNAR, descritto negli annunci di lavoro per la posizione specifica, nelle liste di controllo interne nel singolo dipartimento o simili. In tal caso, sarebbe ovvio utilizzarli per stabilire obiettivi di formazione delle competenze. Alcune aziende hanno persino valutazioni iniziali che descrivono in dettaglio cosa dovrebbe imparare un nuovo dipendente entro il primo giorno, settimana, mese e/o trimestre di lavoro. Se è così, usate questi.

In caso contrario, è possibile sviluppare nuove schede di qualificazione specifiche per settore/azienda/lavoro in collaborazione con l'azienda. La *qualification card* (o carta delle abilità) è introdotta brevemente nella sezione “Buone pratiche” dell'*E4I learning Hub*, ma un esempio sulla *qualification card* per lavoratori di dettaglio può essere trovato anche qui:

<https://www.foreningen-nydansker.dk/home/dokumenter/branchepakker/193-qualificationcard/file>

4. SVILUPPO DI QUALIFICATION CARD SPECIFICHE DEL SETTORE O AZIENDA

Quando si sviluppano le *qualification card* è complessivamente importante ricordare di:

- Fare le domande giuste
- Concentrarsi sulle competenze e sui compiti di livello base - Cosa ci vorrà per ottenere un primo lavoro nella specifica azienda/industria? Anche se è solo un lavoro part-time (o meno)?
- L'industria ha sempre ragione, quindi di cosa dicono di aver bisogno?

5. BILANCIARE LE ASPETTATIVE E DEFINIRE GLI OBIETTIVI

Vi consigliamo di assicurarvi di avere una conversazione con l'azienda, che offre l'opportunità di esercitarvi, e il MNAR in formazione, per accettarvi che le aspettative siano equilibrate e che tutti conoscano e comprendano gli obiettivi e come verrà svolta la formazione.

6. L'IMPORTANZA DI VALUTARE GLI OBIETTIVI FORMATIVI

Durante tutto il processo di formazione, è importante guardare sempre avanti e che il MNAR sia su un percorso chiaro. Nella zona counseling 6, potete leggere di più sul seguito della formazione, così come su altre iniziative.

TEST DI AUTOVALUTAZIONE

DOMANDE

Domanda 1: Cosa definisce i MNAR adatti alla formazione in termini di livello di abilità e motivazione? e perché?

Domanda 2: Quali sono alcuni dei fattori che entrano in gioco quando si decide su un settore per il quale formare il MNAR?

Domanda 3: Qual è un indicatore che un MNAR è pronto per la formazione di hard skills invece di soft skills?

Domanda 4: Quali sono alcuni dei vantaggi della formazione sul posto di lavoro invece che al di fuori del posto di lavoro?

RISPOSTE

Risposta 1: I MNAR adatti alla formazione sono in genere a basso livello di competenze, ma altamente motivati. L'alto livello di motivazione è necessario per assicurare la dedizione durante il programma di formazione.

Si rimanda al: "Modello 1: Can/will"

Risposta 2: Sono importanti sia le esigenze del mercato del lavoro locale (e regionale), sia le competenze e i desideri del MNAR.

Si rimanda al: "Capitolo 2: Cosa esercitare"

Risposta 3: Come regola generale, se il MNAR ha sufficiente esperienza sul posto di lavoro ed è abituato a lavorare regolarmente, può concentrarsi sulla formazione di competenze precise e specifiche del settore.

Si rimanda al: "Identificare quali abilità esercitare"

Risposta 4: Permette una stretta collaborazione con un potenziale datore di lavoro, che consentirà all'azienda in questione di valutare da vicino quali competenze necessitano di formare.

Vedi di più in: "Capitolo 3: Dove e come formarsi"