

1. Ghidul persoanelor care lucrează cu tinerii pentru stimularea consolidării capacității antreprenoriale

Introducere

Antreprenoriatul este un motor puternic în procesul de dezvoltare economică și de creare a locurilor de muncă. Tinerii lucrători migranți reprezintă un grup important de potențiali antreprenori.

Coaching-ul și mentoratul pentru antreprenoriat reprezintă o modalitate eficientă, bazată pe un consum mare de resurse, de susținere a persoanelor care lucrează cu tinerii migranți. Cheia unei relații reușite de coaching și de mentorat constă în calitatea și în implicarea coach-ului sau a mentorului, asigurându-se stabilirea unei relații bazate pe potrivirea dintre aceștia și persoanele care lucrează cu tinerii.

Sintagma „persoane care lucrează cu tinerii” face referire la serviciile de educație și de asistență derulate în vederea susținerii tranziției în condiții de siguranță și de sănătate a tinerilor către viața adultă, precum și a activităților de recreere. Organizațiile care furnizează servicii în lucrul cu tinerii au valori și scopuri comune în acest sens, la scară largă:

- ✓ Susținerea tinerilor în exploatarea propriului potențial al acestora în domeniile: cultural, social și educațional,
- ✓ Promovarea participării active a tinerilor la activități sociale și culturale, îndrumarea tinerilor în alegerea drumului pe plan personal și al carierei profesionale, inclusiv consiliere privind școala și educația sau susținerea în vederea facilitării accesului pe piața muncii.

Activitatea persoanelor care lucrează cu tinerii presupune un proces de învățare non-formală al cărui scop este dezvoltarea tinerilor din punct de vedere al apartenenței etnice a acestora, al integrării acestora în societatea civilă și al creșterii nivelului de solidaritate între generații. Activitatea persoanelor care lucrează cu tinerii este în principal efectuată cu copii în afara școlii (ca activitate în plus față de programa școlară pe care trebuie să o parcurgă), însemnând și activitatea de promovare și de consolidare a capacității tinerilor.

Ghidul

Prezentul document este un ghid adresat profesorilor, formatorilor și persoanelor care lucrează cu tinerii care îi formează pe migranți în sensul stimulării capacității antreprenoriale a acestora.

Educația antreprenorială înseamnă mai mult decât pregătirea privind conducerea unei societăți. Prezentul Ghid al persoanelor care lucrează cu tinerii oferă moduri de dezvoltare a atitudinilor, a abilităților și a cunoștințelor specifice antreprenorilor, care, pe scurt, ar trebui să le ofere elevilor capacitatea de a-și pune ideile în practică.

Scopul acestui ghid constă în furnizarea către profesori și formatori a unui cadru de susținere a învățării antreprenoriale a tinerilor studenți migranți (a tinerilor imigranți), ajutându-i să înființeze o societate. Acesta va optimiza învățarea cursanților migranți în sala de clasă sau online, prin intermediul unor metode de predare bine direcționate.

Scopul este de a le furniza profesorilor și tinerilor antreprenori un set cuprinzător de măsuri elaborate cu ajutorul diverșilor specialiști din Europa, fiind ușor de urmărit în vederea implementării și a replicării acestuia în orice altă țară UE. Metoda de formare nu trebuie neapărat să se înscrie într-un cadru educațional pentru a ilustra viziunea antreprenorilor.

Cine

Cursantul căruia ne adresăm este un migrant cu vârsta cuprinsă între 16 și 29 de ani, care dorește să-și dezvolte spiritul de antreprenoriat. Acești cursanți se vor confrunta cu diferite provocări juridice, culturale, lingvistice și, în unele cazuri, cu nevoia de a se muta dintr-o țară în alta a Europei. Formatorii trebuie să aibă competențe nu doar de predare a modalității de consolidare a capacității antreprenoriale, ci și de a avea în vedere aceste provocări unice.

Ce anume

Spiritul antreprenorial nu se limitează la înființarea unei societăți de către un migrant. Acesta se aplică și unui migrant care pune în practică o inițiativă, organizează un eveniment, beneficiază de o oportunitate care prezintă un element de risc și, sperăm, și de profit. Poate fi vorba despre o activitate cu normă parțială sau întreagă.

Finanțarea reprezintă o problemă majoră cu care se confruntă migranții, astfel că activitatea de formare se aplică și inițiativelor intraprenoriale. Inițiativele intraprenoriale sunt acele inițiative pe care le are un angajat (în cazul de față, migrant) care lucrează pentru o persoană juridică, inițiative pe care acesta le dezvoltă la nivel intern, bucurându-se de siguranța și de resursele financiare oferite de entitatea angajatoare; de exemplu, migrantul poate lucra pentru o societate; în cadrul acelei societăți, tânărul poate avea o inițiativă pe care o împărtășește și o dezvoltă cu concursul superiorului său.

Mediul de formare

Activitatea de formare poate avea loc pe o platformă virtuală/digitală sau în cadrul unei instituții de formare.

ÎNVĂȚAREA DIGITALĂ / VIRTUALĂ

Eficacitatea unei scheme de coaching sau de mentorat poate depinde de disponibilitatea coach-ului sau a mentorului. Nu trebuie să fie vorba despre o instituție de formare fizică.

Pot fi necesare activități de formare online, de întâlnire cu migranții prin intermediul platformelor online. În epoca formării și a educației, a apărut sintagma „Predare la distanță pentru situații de urgență” (Emergency Remote Teaching), pentru a indica necesitatea transferării mediului de formare pe platforme virtuale, fără ca acestea să fie concepute ca procese de instruire online de la bun început. Astfel, am adăugat această parte pentru a-i susține pe formatori să-și transfere conținutul pe canale online. În momentul transferului pe platformele online, este mult mai dificil de păstrat caracterul interactiv al procesului de instruire. Astfel, caracterul sincronizat sau de transmisie în timp real a procesului de instruire devine important în cadrul sesiunilor online. Există platforme precum Zoom, Google Teams, Adobe Connect, Skype, etc. pe care le puteți folosi pentru a derula sesiuni live (sincronizate) alături de cursanți. Dacă este vorba despre o sesiune de grup, există unele tool-uri interactive prin intermediul cărora formatorul poate primi răspuns, precum: menti.com, Kahoot, poll junkie etc.

Locul de desfășurare a activității de formare

Locul de desfășurare a activității de formare trebuie să prezinte anumite caracteristici:

- Să fie ușor și directe accesibil cu mijloacele de transport în comun – migranții trebuie să aibă posibilitatea de a ajunge la locul de desfășurare a formării pe baza puținor indicații de orientare, care sunt ușor de urmat; nu trebuie să fie nevoie ca migranții să se plimbe mult prin clădire, pentru a nu se simți rătăciți și nedoriți acolo;
- Tot personalul organizației în cauză trebuie să fie informat cu privire la sosirea migranților și să fie pregătit să ofere indicații de bază privind modul în care să ajungă în sala unde se desfășoară activitatea de formare;
- Mediul trebuie să fie unul profesional, dar relaxat – este posibil ca migranții să fie reticenți cu privire la participarea la curs, astfel că este important ca aceștia să se simtă relaxați și bineveniți, precum și încrezători în profesori;
- Trebuie să existe suficient spațiu de mișcare – încăperea trebuie să aibă suficient spațiu de mișcare pentru ca participanții să poată socializa/stabili rețele, cursul nedesfășurându-se doar în poziția așezat pe scaun;
- Mesele trebuie așezate în cerc, pentru a evita barierele psihologice;
- Echipamente tehnice – precum: dispozitiv de redare a muzicii, laptop, proiector, etc., pentru utilizarea elementelor audiovizuale;
- Table smart – utilizarea tablei smart oferă posibilitatea abordării mai multor stiluri de predare. Există persoane care preferă stilul auditiv și care pot asculta fără probleme profesorul în timp ce vorbește. Persoanele cu stil de învățare vizuală înțeleg mai ușor ce face profesorul. Tabla permite utilizarea unor elemente vizuale mai aprofundate. Vă puteți baza pe resurse online, care sunt mai prietenoase cu mediul, puteți salva lecțiile, astfel oferind elemente vizuale mai bune;
- Serviciul Wi-Fi – este o necesitate, fiind posibil ca migranții să nu aibă acces la o rețea Wi-Fi acasă; aceasta nu trebuie restricționată, dar să îndeplinească standardele de securitate;
- Pauze periodice – pentru a menține nivelul de concentrare, pauzele trebuie să fie structurate, periodice și respectate, precum și anunțate la începutul fiecărei zi de curs. Este posibil să trebuiască avută în vedere luarea pauzelor conform unor cerințe de natură religioasă;
- Baia – ca în fiecare unitate de desfășurare a unor cursuri de formare, trebuie evitate băile mixte;
- Gustări simple – în cazul în care cursanților li se face foame, este bine să aibă la dispoziție gustări simple;

Metodă de formare aplicată

Metodele folosite de formator sunt fundamentale pentru succesul cursului, migranții aflându-se într-o situație unică și dificilă. Optimizarea învățării este consolidată după cum urmează:

- Lucrul în echipă
- Lecții practice/aplicate – pe bază de proiect, orientate spre cursanți și cu metode aplicative
- Strategii pentru spargerea gheții și de ridicare a nivelului de energie al cursanților
- Participarea activă a cursanților (tratarea cursanților ca persoane cu propria individualitate, cu propriul mediu și cunoștințe unice)
- Fiecare lecție va fi bazată pe obiective de învățare

- Testare periodică și obiectivă (prin metode informale și non-formale). Poate fi vorba pur și simplu despre verificarea înțelegerii de către cursanți a celor învățate la finele fiecărui modul. Lucrul în echipă, abilitățile sociale („soft skills”) și abilitățile practice trebuie evaluate de mentor/formator într-un mediu Informală și non-formală, de exemplu, prin oferirea de feedback privind activitatea independentă a cursanților, activitate inclusă în planurile de desfășurare a sesiunilor de formare din cadrul acestui ghid.
- Implicarea a cel puțin trei simțuri pentru transmiterea unui concept, atunci când este posibil, pentru a stimula reținerea informațiilor, astfel creând un mediu de învățare socio-emoțională (de exemplu, implicarea văzului, a auzului și a emoțiilor prin povestire, sau a văzului, a auzului și a mișcării cerându-le cursanților să se ridice și să se miște în spațiu)
- Pe cât posibil, evaluarea și îndeplinirea nevoilor umane de bază ale migrantilor la începutul sesiunii de formare. Dacă un candidat nu își împlinește o nevoie umană de bază, acesta nu se va concentra asupra lecției, ci asupra acelei nevoi, de exemplu: foame, sete, frig, cald, epuizare sau teamă. Diferențele socio-economice constituie o amenințare la adresa învățării eficiente în grup.
- Aveți în vedere și încercați să înțelegeți traumele psihice și prejudecățile cu care se confruntă
- **Menținerea unei atitudini deschise** – sunteți mereu dispuși să îi ajutați în legătură cu tema activității de formare (la nivel academic)
- **Oferiți detalii și povestiri anecdotice din istoria personală** – persoanele care lucrează cu tinerii și care provin din mediul migrantilor au mai mult succes în acest caz: Dezvăluind existența unei legături între propria viață și cea a tinerilor migranți, veți putea ajunge efectiv la sufletul lor. Amintiți-vă experiențe personale amuzante care vor face deliciul tinerilor migranți, oferindu-le o puternică lecție de viață.

Optimizarea învățării este amenințată de următoarele:

- Lipsa unui sprijin din partea părinților – cele mai multe familii nu înțeleg de ce merg aceștia la cursuri.
- Sărăcia
- Hărțuirea
- Problemele de sănătate – de exemplu, în majoritatea cazurilor, cetățenii sirieni au un trecut traumatic și se confruntă cu probleme de sănătate din cauza condițiilor de viață precare.
- Cursanți cu un comportament perturbator
- Lipsa de interes sau de relevanță
- Absenteismul
- Diferențele culturale
- Necunoașterea limbii în care se desfășoară cursurile

Stiluri de învățare

1. Stilul de învățare auditiv (muzical-ritmic)

Celor care preferă stilul de învățare auditiv le place să audă explicațiile privind soluțiile și să le fie explicate exemple, fiind posibil să fie atrași de materiile cu conținut muzical și de învățarea în grup ca modalitate de înțelegere a informațiilor. Cei care învață folosind stilul auditiv au o capacitate ridicată de a distinge a notelor și a tonurilor muzicale și ale unui discurs.

Printre calitățile deseori asociate cu persoanele care învață folosind stilul auditiv se numără următoarele:

- O bună ureche muzicală și capacitatea de distingere a tonurilor
- Pot fi ușor de distrași
- Le place să vorbească cu ei înșiși/cu alții/să fredoneze/să cânte

Este posibil ca persoanele care învață folosind stilul auditiv să rostească cuvintele sau să le fredoneze pentru a învăța. Această strategie este esențială pentru păstrarea motivației celor care preferă stilul muzical-ritmic de a participa la lecție.

Printre strategiile pe care le puteți încerca se numără următoarele:

- Citirea cuvintelor scrise în sens invers
- Înregistrarea lecțiilor pentru a fi ascultate ulterior sau pentru trimiteri ulterioare
- Încurajarea celor care preferă stilul auditiv să le „predea altora” prin exprimarea orală
- Așezarea acestora departe de elemente de distragere a atenției

2. Stilul de învățare vizual-spațial

Celor care preferă stilul vizual le plac diagramele, transpunerea conceptelor în scheme, schițe și procese. Aceștia învață urmărind conceptele vizuale, creându-le și privindu-i pe alții cum le creează. Cei care preferă stilul vizual pot fi organizați sau creativi în aplicațiile efectuate, ajutându-se de culori și de forme.

Cei care preferă stilul de învățare vizual au următoarele calități:

- Obişnuiesc să mâzgălească/să deseneze
- Au spirit de observație
- Nu se lasă ușor distrași
- Le place să planifice
- Preferă instrucțiunile vizuale

Printre strategiile pe care le puteți încerca se numără următoarele:

- Folosirea hărților, a imaginilor și a schemelor
- Crearea de hărți mentale
- Așezarea celor care preferă stilul de învățare vizual în partea din față
- Utilizarea culorilor și a reperelor
- Încurajarea notițelor și a copierii acestora în procesul de învățare

3. Stilul de învățare verbal-lingvistic

Stilul de învățare verbal presupune atât scrierea, cât și vorbirea. Cei care preferă stilul de învățare verbal pot prefera să citească și să scrie, jocurile de cuvinte și poeziile. Cei care preferă stilul de învățare verbal cunosc sensurile unei categorii vaste de cuvinte, le pot folosi eficient și caută activ să învețe cuvinte noi pe care să le includă în propriul vocabular.

Printre calitățile asociate celor care preferă stilul de învățare verbal se numără următoarele:

- Intelectual
- Cititor pasionat
- Bun povestitor

Printre strategiile pe care le puteți încerca se numără următoarele:

- Povestirea
- Depășirea granițelor personale cerându-le să-și ia notițe sau să țină prezentări înaintea celorlalți

4. Stilul de învățare logico-matematic

Printre calitățile asociate celor care preferă stilul de învățare logico-matematic se numără următoarele:

- Recunoașterea tiparelor
- Se pricep la calcule
- Sunt predispuși la grupare și clasificare

Printre strategiile pe care le puteți încerca se numără următoarele:

- Includerea de statistici și clasificări.
- Adresarea de întrebări de tipul: „Din ce categorie face parte această carte?”
- Pornirea de la conceptul general și elaborarea acestuia
- În cazul celor care preferă stilul de învățare logico-matematic, încercați mereu să creați un sistem și implicați-i pe cursanți în elaborarea sistemului.

5. Stilul de învățare tactilă/cinetică

În mod obișnuit denumiți elevi cu stil de învățare practică, cei care se bazează pe stilul de învățare tactilă/cinetică preferă utilizarea efectivă a materialelor care fac obiectul materiei studiate. Printre calitățile asociate celor care preferă stilul de învățare tactilă/cinetică se numără următoarele:

- Preferă să-și „murdărească mâinile”
- Sunt energici, posibil bat cu degetele în masă ori dau din picioare
- Sunt orientați spre acțiune și sunt deschiși
- Este posibil să acorde mai puțină importanță cititului și scrisului

Printre strategiile pe care le puteți încerca se numără următoarele:

- Încurajarea mișcării în timpul studiului (nu-i pedepsiți dacă se foiesc)
- Eliberarea birourilor și a suprafețelor, pentru a se putea concentra asupra învățării
- Luați pauze structurate, oferiți-le ocazia de a se mișca în spațiu
- Interacțiunea fizică și lucruri la care se pot raporta, de exemplu, înregistrări video
- Cereți-le să creeze produse

6. Stilul de învățare social/interpersonal

Cei care adoptă stilul de învățare social/interpersonal au o preferință pentru lucrul în grup și pentru colaborare. Unii dintre aceștia, dar nu toți, tind să își asume poziția de lider în cadrul unui grup. Printre calitățile asociate celor care preferă acest stil de învățare se numără următoarele:

- Extravertit
- Este un bun comunicator
- Este sensibil și empatic

Este important ca formatorii să înțeleagă că nu toți cei care adoptă stilul de învățare social sunt extravertiți sau foarte comunicativi, aceștia putând adopta și stilurile de învățare: vizual, auditiv,

verbal, logic și tactil. Poate că aspectul interpersonal descrie mai bine contextele în care se simt cel mai bine, mai degrabă decât modul în care absorb informația. Celor care adoptă stilul de învățare social/interpersonal le place să „facă” și să „împărtășească”. Uneori, acest lucru poate conduce la distragerea atenției altor cursanți care au o caracteristică intrapersonală mai accentuată când vine vorba despre stilul de învățare. Pentru a împiedica acest lucru, încercați să-i orientați pe cei care adoptă stilul de învățare social spre adăugarea de valoare grupului, dându-le sarcini în care să-și folosească energia în mod util, cu accent asupra empatiei față de colegi.

Printre strategiile pe care le puteți încerca se numără următoarele:

- Joc de rol al unor evenimente istorice sau opere literare
- Colaborare pentru soluționarea problemelor financiare și de buget
- Lucrul la nivel de clasă cu privire la întrebările de verificare a înțelegerii conținutului

7. Stilul de învățare solitar/intrapersonal

Cei care preferă studiul individual pot adopta stilurile de învățare: vizual, auditiv, tactil, verbal sau logic. Îndeplinirea tuturor nevoilor unui cursant care preferă studiul individual asigură implicarea totală a acestuia. Printre calitățile asociate adeptului acestui stil de învățare se numără următoarele:

- Este independent
- Este introspectiv
- Este discret

Printre strategiile pe care le puteți încerca se numără următoarele:

Uneori, în mediul unei săli de curs, poate fi dificil de implicat un adept al stilului de învățare solitar. Aceștia pot sta tăcuți în spatele clasei, pentru ca la examenul de la finele semestrului să ia cea mai mare notă. Este important ca formatorul să îi implice în timpul orei de curs. Furnizați materiale, cărți și alte accesorii de învățare cu ilustrații. Creați zone liniștite și colaborați cu aceștia o perioadă de timp bine definită, pentru ca adepții stilului solitar să se simtă bine pregătiți.

Combinarea stilurilor de învățare

Este întotdeauna preferabil să combinați stilurile de învățare în cadrul activităților de curs, pentru a veni în întâmpinarea tuturor stilurilor de învățare. Fiecare sesiune/lecție se poate concentra asupra unui stil de învățare anume sau poate integra mai multe strategii. Cel mai important lucru este ca mai întâi să recunoașteți diferențele dintre stilurile de învățare ale fiecărui cursant.

Cursanții cu tulburări de comportament amenință optimizarea procesului de învățare

Prezența unui singur cursant cu tulburări de comportament poate fi considerată un lucru normal. Acest lucru depinde de diferențele culturale. Acest lucru nu înseamnă neapărat că un cursant cu tulburări de comportament își conștientizează comportamentul perturbator sau că este demotivat.

Printre exemplele de comportamente cu efect perturbator se numără părăsirea sălii de curs și revenirea în mod repetat, emiterea de zgomote ascuțite și cu efect de distragere a atenției, insistența de a vorbi chiar dacă nu este luat în seamă sau recurgerea la amenințări la integritatea fizică sau la jigniri cu adresă personală.

Printre strategiile pe care le puteți încerca pentru a împiedica astfel de comportamente perturbatoare și pentru a reacționa la acestea se numără următoarele:

- La primul curs, trebuie să creați un „Cod de conduită” pe care să îl semneze toți cursanții. Va fi necesară readucerea acestuia în atenția cursanților de către formator pe parcurs.
- Formatorul trebuie să fie un model de urmat în respectarea codului
- Dacă sunteți de părere că sunt desfășurate comportamente inadecvate, aveți în vedere avertismentul la nivel general, în detrimentul interpelării cursantului în cauză (de exemplu: „avem prea multe discuții în paralel în acest moment; haideți să ne concentrăm toți asupra aceluiași subiect”).
- Încercați să vorbiți cu respectivul cursant după curs și să îi prezentați problemele identificate
- Păstrați-vă calmul și controlul.

Evitați:

- Să vă certați cu un cursant
- Să cedați în fața unor solicitări inadecvate
- Ignorați comportamentul inadecvat care are un impact asupra dv. sau asupra cursanților
- Să îi lăsați pe cursanți să vă intimideze

Legislație și reglementări

Consultați [capitolul 5 Legislație, norme, reglementări și aspecte fiscale aplicabile antreprenoriatului](#), puteți găsi acolo informații generale despre acest subiect și informații detaliate privind reglementările specifice din Marea Britanie, Olanda, Italia, România și Turcia.

Mediul cultural

Factorul cultural este una dintre cheile principale de abordat pentru a crea un mediu de învățare incluziv și deschis care facilitează învățarea. Formatorul ar trebui să ia în considerare contextul cultural al cursanților și cultura destinației, care poate fi adesea deosebit de diferită pentru abordarea anumitor culturi care sunt cu adevărat diferite.

Luarea în considerare a mediului cultural al cursanților este crucială pentru a oferi instruire de înaltă calitate, care să răspundă nevoilor și așteptărilor lor de formare.

Abordarea mediului cultural este o sarcină complexă care necesită o atenție specială din partea formatorului. Cultura este mai mult decât sărbători sau rețete de mâncăruri preferate, tradiții religioase sau limbă, cultura și educația unei persoane are un efect filozofic asupra perspectivei lor față de lume și a modului în care procesează informațiile. Prin urmare, cultura are un aport important în stilurile de învățare și predare.

Este important ca instructorul să aibă unele informații în avans cu privire la mediul cultural al cursanților pentru a-și adapta abordarea în predare. Acest lucru se poate face fie în prima lecție introductivă în care un elev se prezintă oferind informații utile atât profesorului, cât și clasei, sau înainte de începerea cursului prin chestionare sau instrumente similare. Este important ca profesorii să-și înțeleagă cursanții și abilitățile academice în mod individual, mai degrabă decât să se bazeze pe idei preconcepționate sau experiență anterioară cu alți studenți cu medii similare. Informațiile furnizate prin

aceste canale îl vor ajuta pe profesor să se concentreze mai bine asupra nevoilor cursanților și formării care este mai mult.

Tutorele trebuie să-și amintească faptul că cultura poate afecta experiența de formare: de exemplu, comportamentul „normal” al cursanților se bazează foarte mult pe cultura lor. Cursanții asiatici tind să stea liniștiți la ore, iar contactul vizual cu profesorii este considerat inadecvat. În contrast, majoritatea cursanților europeni sunt învățați să aprecieze discuțiile active la clasă și să privească profesorii direct în ochi pentru a arăta respect, în timp ce profesorii lor consideră participarea acestora ca un semn de implicare și competență. Acești factori sunt de o importanță vitală în formarea cu grupurile de migranți.

Este important ca formatorii să ia în considerare factorii care fac parte din mediul personal al fiecărui cursant și care pot fi uneori dificil de abordat, cum ar fi, de exemplu, traumele. Este important ca formatorul să fie flexibil și empatic cu studenții lor, deoarece adesea, în afară de formatori, pot deveni puncte de referință pentru tinerii migranți.

Atunci când abordăm cultura în formare, este important să se ia în considerare atât mediul cultural al cursanților, cât și cultura destinației. Este esențial pentru formatori să ofere informații despre noul mediu pentru a face studenții să se simtă mai confortabil. Motivele pentru care o persoană se mută din țara de origine sunt numeroase și nu este evident că persoana respectivă are informații despre țara de destinație. Formatorii ar trebui să fie pregătiți să ofere cât mai multe informații posibil, în funcție și de nevoile elevului. Aceste informații nu includ doar instruirea lingvistică, ci și alți factori importanți care pot fi: reguli specifice în sectoare specifice, comportamente neacceptate de societate, cum să se adreseze localnicilor și așa mai departe. Furnizarea de informații despre țara de destinație este crucială pentru a spori integrarea. Acest tip de informații face parte din așa-numitul training intercultural care implică identificarea diferențelor dintre cele două culturi și abordarea acelor zone în care conflictul cultural ar putea duce la probleme.¹

Învățarea prin lucrul în echipă

Optimizarea învățării este consolidată prin lucrul în echipă. Trebuie să existe o atmosferă prietenoasă și de confort în cadrul echipei.

În echipă trebuie să se creeze o atmosferă care să îmbunătățească sentimentul stăpânirii conținutului, să reducă riscul de renunțare a cursanților și pierderea de către aceștia a interesului, precum și să îmbunătățească nivelul calității ideilor pe care și le împărtășesc.

Abilitățile de lucru în echipă sunt esențiale pentru succesul la locul de muncă, indiferent de industrie sau de funcție. În mod obișnuit, abilitățile de lucru în echipă reflectă un mediu de lucru sănătos, cu înaltă funcționalitate.

Încercați să dezvoltați următoarele abilități ale tinerilor migranți viitori antreprenori. Iată câteva exemple de calități care pot îmbunătăți abilitățile de lucru în echipă:

¹ O parte din informațiile furnizate aici fac parte dintr-o cercetare efectuată pe următoarele site-uri web:
<https://www.miamiherald.com/news/local/community/miami-dade/community-voices/article36727782.html>
<https://www.tolerance.org/professional-development/culture-in-the-classroom>

Comunicarea este esențială pentru crearea de bune abilități privind lucrul în echipă, așadar, împărtășiți-le gânduri și idei relevante și informații cheie. Aveți în vedere atât comunicarea verbală, cât și cea nonverbală.

Responsabilitatea – este important atât ca toate părțile implicate să înțeleagă activitatea pentru care sunt responsabile, cât și să facă eforturi de finalizare a sarcinilor alocate în timp util, conform standardului așteptat, și să lucreze împreună pentru îndeplinirea unui obiectiv comun.

Onestitatea – poate însemna exprimarea unui dezacord, incapacitatea de a îndeplini o sarcină la timp sau împărtășirea de date privind o descoperire. Transparența generează încredere și, astfel, susține eficiența lucrului în echipă.

Ascultarea activă – efortul de concentrare deliberată asupra unei persoane atunci când își exprimă ideile, gândurile sau sentimentele, ceea ce îmbunătățește înțelegerea și încrederea. Adresați întrebări de follow-up!

Empatie – A dovedi empatie față de colegii de echipă vă poate ajuta să le înțelegeți mai bine motivele și sentimentele, ceea ce vă poate ajuta să comunicați mai bine cu aceștia într-o manieră față de care vor avea o reacție pozitivă.

Colaborare – lucrați împreună pentru a crea ceva mai bun, împărtășiți idei, îmbunătățiți-vă reciproc calitatea muncii și sprijiniți-vă reciproc pentru a forma o echipă bună.

Conștientizare – fiți mereu la atent la dinamica echipei. De exemplu, dacă o persoană domină discuțiile, este important să le reechilibrați, pentru ca fiecare membru al echipei să contribuie în mod egal. Pe de altă parte, dacă cineva este mai timid și ezită să-și exprime ideile, este important să creați spațiu pentru ca toți membrii echipei să fie confortabili cu ideea de a contribui cu propriile abilități și competențe unice.

Optimizarea procesului de învățare este consolidată de cursanți plini de energie – introducerea mișcării în cadrul unei lecții stimulează circulația sângelui și activitatea cerebrală. Unor cursanți le poate fi dificil să fie atenți la ceea ce spune formatorul și să și stea locului.

Optimizarea procesului de învățare este consolidată de obiectivele de învățare – astfel, lecția are o direcție bine definită, fapt realizat prin planificarea lecției și prin modul de desfășurare a acesteia. Când obiectivele sunt puse unul lângă altul, se creează un parcurs mai structurat al cursantului. Obiectivele nu trebuie să aibă un nivel de strictete ridicat, pentru a permite dezvoltarea lejeră în cadrul activităților de curs. Formatorul trebuie să aibă grijă să atingă toate obiectivele de învățare. Obiectivele de învățare ale lecției următoare trebuie anunțate la sfârșitul zilei, pentru a-i motiva pe cursanți să revină și, eventual, să se pregătească din proprie inițiativă.

Optimizarea procesului de învățare este consolidată de testări periodice și de repetarea lecțiilor anterioare – testarea poate însemna pur și simplu repetarea celor întâmplate în cadrul lecției anterioare, adresând întrebări simple care să le aducă aminte cursanților ce au făcut ultima oară (chiar și înainte de a lua o pauză). „Testarea prin practică” este o modalitate controlată bazată pe ajutor constructiv și pe împărtășirea experienței. La sfârșitul lecției, cursanților trebuie să li se solicite să repete punctele principale ale acesteia. Această testare trebuie să aibă loc în cadrul fiecărei lecții. Când cursanții știu că la finalul lecției urmează întrebări de bază, se vor concentra mai mult și, mai important, acest lucru îi ajută să își formeze o memorie pe termen lung. Aplicațiile online precum Kahoot creează un mediu distractiv și îi motivează să participe la activități.

Optimizarea procesului de învățare este consolidată prin lecțiile practice/cu caracter aplicativ. Acestea vor fi desfășurate cu ajutorul formatorilor, al platformelor, al aplicațiilor, și trebuie să existe posibilitatea accesării prin telefonul smart. După o scurtă prezentare a aspectelor teoretice ale lecției, cursanților li se vor aloca sarcini simple legate de temele discutate. În funcție de natura sarcinilor, cursanții vor lucra individual sau în echipă. După finalizarea sarcinilor, un cursant sau o echipă își prezintă propriile rezultate, iar întreaga clasă le va discuta în manieră obiectivă.

Acest lucru poate fi realizat prin activitățile de punere în scenă și alte activități și jocuri asociate teatrului, care le oferă cursanților posibilitatea de a participa la activități și de a se bucura și distra împreună. Mai mult, creativitatea cursanților trebuie stimulată de formator pentru a le stimula spiritul inovator, de creatori de nou, de soluționare a problemelor, de altfel, componente importante ale mentalității unui antreprenor.

Optimizarea procesului de învățare este consolidată prin folosirea a cel puțin 3 simțuri în vederea comunicării unui concept

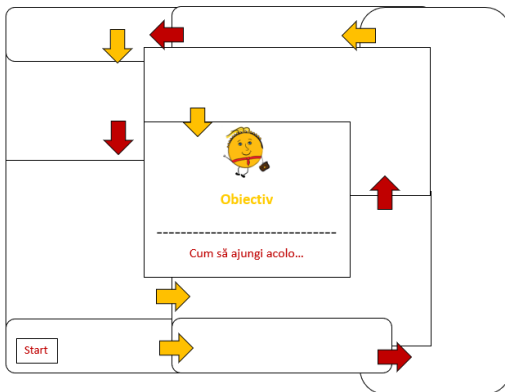
Crearea unei clase bazate pe cultura dezvoltării

Conform lui Carol S. Dweck, profesor de psihologie în cadrul Universității Stanford, persoanele cu o mentalitate bazată pe fixitate, care cred despre calitățile primare precum inteligența sau talentul că sunt fixe, prezintă o mai mică probabilitate de a se dezvolta decât cele orientate spre dezvoltare – care consideră că abilitățile pot fi dezvoltate prin angajament și muncă intensă. În cartea sa – „Mind-set: The New Psychology of Success”/„Mentalitatea: Noua psihologie a succesului”, Dweck arată că părinții, profesorii și alte persoane pot stimula folosirea de către elevi a acestei idei pentru a-i ajuta pe aceștia să aibă realizări extraordinare.

Prin crearea unui mediu de învățare bazat pe mentalitatea orientată spre dezvoltare, îi putem ajuta pe cursanți să își asume activitatea de învățare și să devină independenți. Cheia constă în evidențierea eforturilor depuse de cursanți mai degrabă decât a capacității intelectuale a acestora, astfel ajutându-i să învețe să persevereze și să se dezvolte.

Fiecare cursant trebuie să își stabilească obiective săptămânale, lunare și trimestriale. Urmăriți-le parcursul și evoluția. Sărbătoriți succesul acestora; dacă, totuși, cursanții nu își ating obiectivele, organizați o discuție cu caracter intervențional pentru a analiza progresul făcut de aceștia și pentru a face ajustări, pentru ca aceștia să poată începe să vadă un nivel mai ridicat de dezvoltare.

Unul dintre instrumentele pe care le putem folosi este jocul Company Snakes and Ladders (Șerpi și scări pentru companii), în cadrul căruia se stabilesc obiective și sarcini. Participantul definește obiectivele și le împarte în diferitele sarcini pe care trebuie să le îndeplinească pentru a atinge obiectivul. Fiecare sarcină trebuie să aibă un termen de realizare și să răspundă la întrebările: Când? Cum? Cine? Unde? Îndrumătorul și formatorul trebuie să monitorizeze acest lucru împreună cu participantul.



Cum și ce instrumente putem folosi?

Studii de caz ale unor antreprenori faimoși în lume

- Migrant Entrepreneurship and success: the story of Jan Koum (Whatsapp) / Antreprenoriatul migranților și succesul acestora: povestea lui Jan Koum (Whatsapp) <https://www.forbes.com/sites/parmyolson/2014/02/19/exclusive-inside-story-how-jan-koum-built-whatsapp-into-facebooks-new-19-billion-baby/?sh=a5c4d5f2fa19#7cea2c742fa1>
- Made.com: un interviu cu Ning Li / Made.com: interviu cu Ning Li <https://www.theguardian.com/small-business-network/2017/sep/18/madecom-founder-we-want-to-be-the-new-ikea>
- Kiran Mazumdar Shaw- CEO- Biocon
Kiran Mazumdar Shaw, fondatorul Biocon este unul dintre cei mai de succes antreprenori indieni. La vârsta de 25 de ani, ea a fondat propria companie numită Biocon, companie care a colaborat cu o firmă irlandeză pentru a produce enzime industriale.
- Arianna Huffington - CEO- The Huffington Post
Arianna Huffington este principala susținătoare a publicației The Huffington Post, creatorul hit-ului The Sleep Revolution și în calitate de redactor-șef al The Huffington Post pentru a căuta un nou început de sănătos, Thrive Global, care va oferi pregătirea bunăstării și ateliere de reducere a stresului. Iată îndrumările ei de afaceri pentru vizionarii de afaceri care trebuie să înceapă o afacere doar pentru că: „În cazul în care veți începe o afacere, trebuie să o prețuiți cu adevărat, pe motiv că nu fiecare persoană o va adora. În momentul în care The Huffington Post a fost propulsat pentru prima dată în 2005, exista un număr semnificativ de persoane care nu au apreciat publicația.
- CEO Guy Kawasaki - Canva
Guy Kawasaki este principalul promotor al Canva, scriitorul a treisprezece cărți, inclusiv aclamata Art of the Start (Arta începutului), care a fost considerată o armă de creație în masă de către oamenii de afaceri din întreaga lume. El este, în plus, principalul promotor al Apple. Iată îndemnul său de afaceri către vizionarii de afaceri plini de speranță care trebuie să-și înceapă propria afacere: „Cel mai bun sfat al meu este să vă concentrați asupra modelului. Încercați să nu vă concentrați pe ideea de promovare, strategie testată pe teren sau proiecții monetare.

- **CEO Chase Jarvis - CreativeLive**
După ce a devenit unul dintre cei mai remarcabili fotografi ai lumii la o vârstă destul de tânără, Chase a continuat să ajute la înființarea CreativeLive, cea mai mare organizație de formare live din lume. Iată sfatul său de afaceri pentru noii oameni de afaceri care trebuie să-și înceapă propria afacere: „Satisface-ți-vă propriul impuls. Urmăriți abordarea unei probleme pe care o aveți. Ceva care este prețios pentru dumneavoastră, nu o oportunitate de piață arbitrară.”
- **Larry Kim - CEO - Mobile Monkey**
Larry este fondatorul atât al Mobile Monkey, un bot de comunicare de nouă generație pentru specialiștii în marketing, cât și al Wordstream, un furnizor important de instrumente AdWords, Facebook și de cercetare a cuvintelor cheie utilizate de peste un milion de specialiști din întreaga lume. Larry este, de asemenea, un cronicar de top la revista Inc, un mentor Techstars și vorbitor principal pentru evenimente din întreaga lume. Iată cele mai bune sfaturi ale sale în materie de afaceri pentru aspiranții antreprenori: „Cea mai mare greșală pe care o văd întreprinzătorii este supraestimarea noutății ideii lor”.
- **Michelle Schroder CEO - Making Sense of Cents**
Michelle este o vizionară în afaceri și blogger care conduce blogul individual unde sunt expuse subiecte privind finanțele și modul de viață, Making Sense of Cents. Din 2011, își folosește experiența în contabilitate pentru a compune substanțe extraordinare și pentru a-și dezvolta afacerea pe bloguri obținând venituri lunare de peste 70.000 de dolari. Iată sfatul ei privind afacerile pentru noii antreprenori care trebuie să înceapă o afacere și să devină angajați în mod independent din punct de vedere productiv: „Cel mai chinător derapaj pe care îl văd pentru prima dată (sau nepracticat) vizionarii de afaceri este că îi văd pe ceilalți în industria lor sau în specialitatea blogului lor ca rivalitate. Acest lucru vă poate reține în mod fundamental, deoarece este posibil să nu învățați niciodată informații și sfaturi privilegiate din industrie, să deveniți însoțitori certificați și alte câteva aspecte importante”.
- **Oleg Shchegolev- CEO- SEMrush**
Oleg este binefăcătorul și CEO-ul SEMrush, un pachet de instrumente de promovare generală pentru agenții de publicitate avansați. Oleg a dezvoltat SEMrush cu 400 de lucrători în patru sedii din întreaga lume și în 2016 au ajuns la 1 milion de clienți (!!!) cu clienți din peste 100 de națiuni. Iată cele mai bune îndrumări în materie de afaceri ale lui Oleg pentru noii antreprenori, care speră să înceapă propria afacere: „Noii vizionari în afaceri acordă un exces de considerație gestionării diferitelor organizații fără a avea o minte independentă”.
- **Bhavish Aggarwal- OlaCabs**
IIT – B Grad - Bhavish Aggarwal, în vârstă de 29 de ani, este organizatorul și CEO al celor mai proeminente Cab Aggregator OlaCabs din India. OlaCabs, mai cunoscut sub numele de Ola, este la fel ca și alte centre comerciale de pe web, totuși mai explicit în a asigura administrații Taxi. Ola, care a început ca agregator de taxiuri online în Mumbai, are sediul în prezent în Silicon Valley din India, alias Bangalore și este, de asemenea, cunoscut ca fiind una dintre organizațiile cu cea mai rapidă dezvoltare din India, învingându-i pe rivalii săi Uber și Meru.
- **Jim Fowler CEO- Owler**
Jim este fondatorul și CEO-ul Owler, o firmă de publicitate axată pe sprijin public. Înainte de Owler, Jim a înființat Jigsaw în 2003 și a fost CEO al acesteia până când a fost vândut către Salesforce în 2010 pentru 175 de milioane de dolari. Înainte de profesia sa în inovație, Jim a fost

proprietar și administrator al Lookout Pass, o stațiune de schi din Idaho și a servit în forța navală a SUA ca oficial de plonjare și salvare.

- Matt Feldman CEO - Case Escape

Matt este CEO și susținător principal al Case Escape. Ulterior obținerii unui MBA la Universitatea Chapman la vârsta de 23 de ani, Matt și-a început prima afacere în destul de mult timp (pe care am început-o împreună în 2013) și, de atunci, a dezvoltat-o într-o afacere generală cu peste 100 de clienți și cu conturi. Case Escape a fost înființat cu scopul de a ajuta 1.000 de oameni de afaceri să-și înceapă propria afacere cu carcase telefonice.

Link: <https://www.mim-essay.com/top-31-successful-entrepreneurs/>

Instrumentul de evaluare

Aplicația YME nu face neapărat diferența între abilități și competențe, ci mai degrabă oferă o apreciere de ansamblu a capacității persoanei migrante de a-și dezvolta abilitățile antreprenoriale. Aplicația împarte evaluarea în 8 componente individuale. Fiecare dintre aceste componente îl va ajuta pe formator să identifice în mod corect ariile specifice care trebuie îmbunătățite, făcând, astfel, posibilă o metodă de predare mai concentrată și mai direcționată.

Dacă răspunsurile sunt oneste, YME App poate indica prezența sau absența diferitelor abilități, precum: încrederea în sine, abilități de comunicare, abilități de leadership, creativitate/ capacitatea de a inova, abilități de soluționare a problemelor, abilități de natură financiară, ambiție, asumarea riscurilor.

Și încrederea în sine și abilitățile de comunicare sunt important de evaluat în cadrul primei întâlniri de grup cu migranții (se poate discuta pe baza nivelului identificat prin intermediul aplicației). Un antreprenor trebuie să dețină ABILITĂȚI DE SOCIALIZARE (pentru coordonarea angajaților, pentru discuțiile cu investitorii, cu furnizorii, etc.) precum și ABILITĂȚI DE NATURĂ FINANCIARĂ (pentru a înțelege și a controla fluxurile de lichidități din cadrul propriei afaceri).

Informațiile furnizate formatorilor prin intermediul aplicației noastre sunt confidențiale și respectă normele privind confidențialitatea.