

MANUAL DE BUNE PRACTICI

ORIENTARE PROFESIONALĂ ÎN ACȚIUNE



*Path
to Success*



**Co-funded by
the European Union**

Srijinul acordat de Comisia Europeană pentru realizarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului acesteia, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Agenția Națională și Comisia nu pot fi considerate responsabile pentru orice utilizare efectuată pe baza informațiilor conținute în aceasta.

KA220-YOU – Parteneriate de cooperare în domeniul tineret

Proiect nr.: 2023-2-RO01-KA220-YOU-000184435

COORDONATOR

Asociația Be You

ORGANIZAȚII PARTENERE

Youthfully Yours SK

Zavod za podjetnistvo, turizem in mladino Brezice (ZPTM Brezice)

Fundacja Akcelerator Obywatelski Spark

Manualul este disponibil în sursă deschisă și poate fi utilizat gratuit ca resursă educațională.



Cuprins

Introducere	4
• Despre acest manual	4
• De ce este necesar	5
• Despre parteneri	6
Tipul metodelor: profilare	10
• Busola către Succes	11
Tipul metodelor: cercetare și oportunități de angajare	14
• Cartografierea Comunității	15
Tipul metodelor: deficit de calificare	18
• Clusterul autocunoașterii	19
Tipul metodelor: managementul așteptărilor	22
• Viitorul în mâinile mele	23
• Cărți – CREEAZĂ CONSENS!	27
• Analiza Câmpului Muncii	30
Tipul metodelor: joc de rol și pregătire pentru interviul de angajare	33
• Interviul de angajare – joc de rol	34
• LARP	38
• Conținut din Programele Modulare – Autopromovare	42
Tipul metodelor: instrumente de auto-reflexie	47
• Mosty z chudoby (Punți de ieșire din sărăcie) de Ruby Payne, adaptat pentru Slovacia de Slavka Mačáková and Miro Polak	48
• MATURITATEA PROFESIONALĂ - autoevaluare prin conversație	53
• Self-development workshops	57
• Conținut din Programe Modulare – Căutarea de locuri de muncă pe piața ascunsă – Networking	61
• Copacul Blob	66
• Testul celor douăzeci de afirmații	70
• Interviul de construcție a carierei	74
Tipul metodelor: evaluare a personalității	78
• IKIGAI	79
• Analiza SWOT / Stabilirea obiectivelor	83
• Eu ca ...	88
• Ancorele Carierei lui Schein	92
Mulțumiri	99

INTRODUCERE

Despre acest Manual

Vă prezentăm acest manual de bune practici intitulat „Orientare profesională în acțiune”, care a fost elaborat în cadrul proiectului „Path to Success”, cofinanțat de Uniunea Europeană prin programul Erasmus+. Acesta constituie rezultatul mai multor luni de cercetare extinsă și de colaborare cu partenerii implicați.

Persoanele implicate în elaborarea manualului, reprezentând organizații neguvernamentale din România, Slovacia, Slovenia și Polonia, sunt active de mai mulți ani în sprijinirea tinerilor pentru primii pași pe piața muncii și găsirea vocației lor. În mod colectiv, am observat lipsa unui set de instrumente moderne care să conțină bune practici pe care atât lucrătorii de tineret începători, cât și cei experimentați, consilierii de carieră și alți profesioniști care lucrează într-un domeniu similar le-ar putea utiliza pentru a-și îmbunătăți calitatea muncii și a o face mai productivă.

De ce este necesar?

În ultimii ani, peisajul pieței muncii s-a schimbat mai rapid ca niciodată. Restricțiile rezultate în urma pandemiei COVID au accelerat rapid fenomenul muncii la distanță și hibride. Nomazii digitali care nu se prezintă niciodată fizic la birou constituie în fiecare an o parte tot mai mare a forței de muncă, oferind noi oportunități, dar solicitând, de asemenea, atât angajatorilor, cât și lucrătorilor să se adapteze la aceste schimbări.

Urmând pașii automatizării și roboticii, care, mână în mână cu globalizarea, au dus la înlocuirea multor locuri de muncă tradiționale, asistăm acum la apariția inteligenței artificiale. În consecință, putem observa deja că multe locuri de muncă creative și „de birou” sunt pe cale de dispariție în viitorul apropiat. Economia Gig, inițiativele DEI (diversitate, echitate și incluziune), locurile de muncă legate de climă și durabilitate sunt doar câteva dintre celelalte fenomene care au remodelat piața muncii în ultimii ani. În timp ce

INTRODUCERE

aceste provocări vor trebui abordate prin reforme politice, tinerii trebuie să le ia în considerare în alegerile lor educaționale și profesionale cât mai curând posibil.

Globalizarea tehnologică sau ecologia nu sunt singurii factori care determină această schimbare. Milenialii au devenit grupul demografic dominant al forței de muncă active și au impus multe schimbări angajatorilor, care, în special în economiile occidentale, se confruntă cu o piață a angajaților și se luptă să găsească lucrători buni.

În prezent, generația Z, prima generație crescută cu telefoane inteligente omniprezente încă din copilărie și acces la internet 24/7, care s-a confruntat în plus cu restricții pandemice de 2 ani în timpul educației, fac primii pași în carieră profesională. Astfel, angajatorii raportează dificultăți semnificative în integrarea acestora în forța de muncă, menționând lacune de competențe, așteptări nerealiste, lipsa de motivație și disciplină, ca fiind doar câteva dintre problemele greu de depășit.

Exemplele menționate mai sus sunt doar câteva dintre motivele pentru care consilierii de carieră, lucrătorii de tineret, antrenorii și alți profesioniști care îi ajută pe tineri să facă primii pași în carieră trebuie să-și actualizeze constant instrumentele și înțelegerea pieței muncii. Acest manual a fost creat exact în acest scop, iar celelalte produse ce vor fi dezvoltate ca parte a proiectului „Path to Success” îl vor completa pentru a crea un set de instrumente cuprinzătoare pentru profesioniștii din domeniul orientării în carieră.

INTRODUCERE

Despre parteneri

Asociația Be You

Be You este o organizație non-profit înființată în noiembrie 2015 în România de o echipă de profesioniști cu experiență în proiecte naționale și internaționale de tineret. Organizația noastră este condusă de un grup pasionat de educatori, promotori ai schimbării și entuziaști dedicați responsabilizării tinerilor și promovării dezvoltării lor personale și profesionale.

Suntem specializați în promovarea dezvoltării tinerilor prin educație non-formală, organizând ateliere, traininguri și oportunități de voluntariat. Inițiativele noastre sunt incluzive, abordând nevoile diverse ale tinerilor cu vârste cuprinse între 13 și 30 de ani, atât din zonele rurale, cât și din cele urbane, indiferent de mediul lor religios, etnic, cultural sau socio-economic.

Eforturile noastre se concentrează pe echiparea tinerilor cu instrumentele de care au nevoie pentru a reuși pe piața muncii. Activitățile noastre în acest domeniu vizează sprijinirea digitalizării, sprijin în alegerea căilor educaționale și promovarea independenței financiare.

Începând cu 2015, programele noastre au inclus ateliere tematice și consiliere în carieră care au permis participanților să redacteze CV-uri și scrisori de intenție, să își îmbunătățească competențe transversale, să dezvolte obiective SMART și planuri de acțiune pentru a lua decizii informate cu privire la cariera lor. Asociația Be You este un catalizator pentru transformarea și succesul tinerilor.

INTRODUCERE

Despre parteneri

**Fundacja Akcelerator
Obywatelski Spark**



Fundația Spark, cu sediul în Wrocław (Polonia), oferă oportunități de educație non-formală pentru tinerii din întreaga Europă. O mare parte din activitatea organizației se învâрте în jurul educației vocaționale și al sprijinirii școlilor VET pentru a îmbunătăți șansele de a obține experiență profesională și de a începe o carieră.

Spark oferă formare profesională studenților naționali și internaționali în diverse domenii ale educației și contribuie la găzduirea proiectelor de mobilitate VET. În plus, Fundația găzduiește numeroase cursuri de formare în Polonia, Cipru, Portugalia, Italia și România, cu scopul de a îmbunătăți competențele profesorilor pe teme care variază de la metodologii de predare, antreprenariat și competențe transversale la competențe concrete în domenii precum fotografia, scanarea 3D, proiectarea grafică 3D și imprimarea 3D.

Organizația sprijină școlile VET în desfășurarea activităților de pregătire pentru studenți înainte de primele lor experiențe de mobilitate în cadrul programului Erasmus+ sau programe similare, precum și în organizarea de activități extracurriculare, cum ar fi tabere educaționale, schimburi de tineret și cursuri de formare.

INTRODUCERE

Despre parteneri

Youthfully Yours

Youthfully Yours SK este o organizație non-profit înființată în estul Slovaciei, dedicată împuternicirii tinerilor prin educație inovatoare și implicare semnificativă. Echipa noastră include lucrători de tineret, formatori și facilitatori cu experiență, care lucrează cu pasiune pentru a promova dezvoltarea tinerilor și participarea activă în societate.

Ne specializăm în utilizarea educației non-formale și a învățării experiențiale pentru a sprijini creșterea personală și profesională a tinerilor. Programele noastre includ ateliere, sesiuni de formare și oportunități de mentorat, atât la nivel local, cât și internațional. La nivel local, colaborăm cu instituții de învățământ pentru a oferi ateliere despre bunăstarea emoțională. La nivel internațional, participăm activ în parteneriate și rețele bine stabilite, sprijinite de Erasmus+ și Fundația Europeană pentru Tineret. De asemenea, suntem parteneri cu regiunea autonomă Košice pentru a analiza nevoile tinerilor și pentru a contribui la strategiile de lucru cu tinerii la nivel regional.

Inițiativele noastre de orientare profesională se concentrează pe dotarea tinerilor cu competențele și instrumentele de care au nevoie pentru a reuși pe piața muncii. Prin programe de formare personalizate și mentorat, le oferim tinerilor posibilitatea de a-și dezvolta competențele cheie, de a-și îmbunătăți abilitățile de comunicare și de a-și consolida încrederea în abilitățile lor.

De la înființare, Youthfully Yours SK a sprijinit tinerii în dobândirea de abilități de leadership, îmbunătățind tehnicile lor de facilitare și implicându-se în activități civice. Prin crearea de metodologii educaționale inovatoare, ne propunem să îi inspirăm pe tineri să ia inițiativa și să devină contribuitori activi în comunitățile lor și nu numai.

INTRODUCERE

Despre parteneri

**Zavod za podjetnistvo, turizem in
mladino Brezice (ZPTM Brezice)**



Institutul pentru Antreprenoriat, Turism și Tineret Brežice din Slovenia este o instituție publică cu misiunea de a lucra cu și pentru tineri. Oferim un mediu sigur, favorabil și incluziv în care tinerii își pot dezvolta abilități, cunoștințe, valori și competențe valoroase. Promovăm cetățenia activă, incluziunea socială și diversitatea, ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, mobilitatea tinerilor, serviciul voluntar, durabilitatea, drepturile omului și democrația prin educație non-formală, informarea tinerilor și cooperarea internațională. Oferim și dezvoltăm programe și activități de calitate, având un rol activ și o voce importantă în elaborarea și implementarea politicilor de tineret la nivel local și național, care abordează lucrul cu tinerii și nevoile acestora.

Prin integrarea cooperării active la nivel național, dorim să contribuim la recunoașterea sectorului de tineret și a efectelor activității de tineret a celor mai înalte instituții din Slovenia până în 2025. Până în 2030, dorim să ne creăm propria strategie pentru participarea activă a tinerilor vulnerabili, să îi responsabilizăm și să îi încurajăm să gândească în mod critic cu privire la drepturile omului, permițând includerea lor în elaborarea, implementarea și participarea la programele noastre. Dorim să devenim multiplicatori ai activității de tineret la nivel național, în cadrul care va ajuta la construirea unei activități de tineret durabile și de înaltă calitate în Slovenia. Dorim să devenim actori importanți în crearea politicii europene de tineret și în consolidarea dialogului cu tinerii la nivel internațional.

Centrul de tineret Brežice, împreună cu Hotelul de tineret Brežice, reprezintă un centru european de educație informală pentru tineri sub auspiciile Consiliului European. În 2013, a fost primul centru din Europa și singurul centru de tineret din Slovenia care a obținut Standardul de Calitate a Consiliului European, care până acum a fost acordat doar unui număr de 15 centre de tineret din Europa. Acesta depune eforturi în domeniul educației pentru drepturile omului și al participării tinerilor. În conformitate cu valorile și standardele Consiliului European, Centrul de Tineret Brežice se străduiește să dezvolte și să pună în aplicare programe educaționale de calitate cu scopul de a consolida competențele tinerilor.

Tipul metodelor:

PROFILARE

PROFILARE

Busola către Succes

Asociația InoVita Verde,
Noiembrie 2019

Descrierea metodei

Participanții lucrează individual și în grupuri pentru a descoperi o legătură între obiectivele și aspirațiile lor, pe de o parte, și carierele de care au nevoie pentru a atinge aceste obiective și aspirații. Metoda îi ajută pe tineri să stabilească legături între așteptări, abilități și profesii, dezvăluind modalitățile practice prin care alegerile profesionale le influențează viața și modul în care ar trebui să urmeze aceste profesii. În acest fel, metoda actuală îi încurajează pe tineri să gândească constructiv și să își mobilizeze energia către anumite obiective, contribuind la reducerea decalajului dintre aspirații și realitate.

Cum se implementează această metodă



1 facilitator și un grup de 15-20 de participanți



50 de minute



hârtie, flipchart, creioane

Această metodă implică trei etape/nivele diferite. Fiecare participant primește o hârtie care conține trei casete:

- Ce îmi doresc în viață?
- Care profesie mă poate ajuta să ating acest lucru?
- Cum ajung la acest lucru?

Participanții răspund la prima întrebare notând de la trei până la cinci cuvinte-cheie; aspirațiile pot fi materiale sau spirituale; de exemplu: 1) bani, mașini, respect; 2) călătorii, cunoașterea unor persoane noi, distracție etc. Facilitatorul ghidează participanții către obiective realizabile, evitând exagerările (cum ar fi zborul pe Lună). La final, participanții își prezintă răspunsurile în fața grupului, explicând alegerile pe care le-au făcut.

2. În a doua fază, participanții pot lucra fie individual, fie în grupuri (conform unor aspirații similare, dacă răspunsurile anterioare permit acest lucru). În

PROFILARE

această formulă, ei trebuie să identifice o listă de profesii sau locuri de muncă care le pot aduce satisfacție, ajutându-i să atingă obiectivele enunțate anterior. De exemplu:

Scopul: călătoria

Profesii: ghid turistic, însoțitor de bord, mecanic de tren

Facilitatorul va încuraja explorarea celor mai variate opțiuni posibile, promovând aspirațiile îndrăznețe. La final, o listă a acestor profesii va fi scrisă pe flipchart, selectând cu atenție profesiile care sunt reprezentative pentru o gamă mai largă de opțiuni.

3. A treia etapă poate fi organizată în grupuri de 2-3 persoane. Fiecare grup va primi o anumită profesie și va trebui să enumere 4-5 abilități necesare pentru a urma acea profesie. Rezultatele vor fi, de asemenea, prezentate în fața grupului.

Activitatea se încheie cu o dezbatere în care facilitatorul încurajează fiecare participant să elaboreze un plan personal cu privire la modul de obținere sau consolidare a abilităților necesare pentru profesia dorită, în funcție de obiectivele și aspirațiile proprii. De exemplu: dacă am ales să fiu pilot în aviație, trebuie să fiu bun la fizică și matematică. Concluzia ar fi: chiar dacă matematica poate fi plictisitoare, ea mă ajută să devin pilot!

Ce competențe utile pe piața muncii dezvoltă metoda/instrumentul?

Competențe-cheie pe care metoda le dezvoltă:

- Gândire creativă - permite participanților să stabilească o legătură logică între așteptările lor, pe de o parte, și diferite moduri și forme prin care aceste așteptări pot fi îndeplinite;
- Abilități de autogestionare - stabilirea obiectivelor personale și elaborarea de planuri concrete pentru atingerea acestor obiective;
- Competențe de cercetare - identificarea diferitelor profesii, selectarea abilităților necesare pentru acestea și conceperea modalităților prin care aceste abilități pot fi obținute prin intermediul resurselor disponibile.

PROFILARE

Beneficii pentru tineri

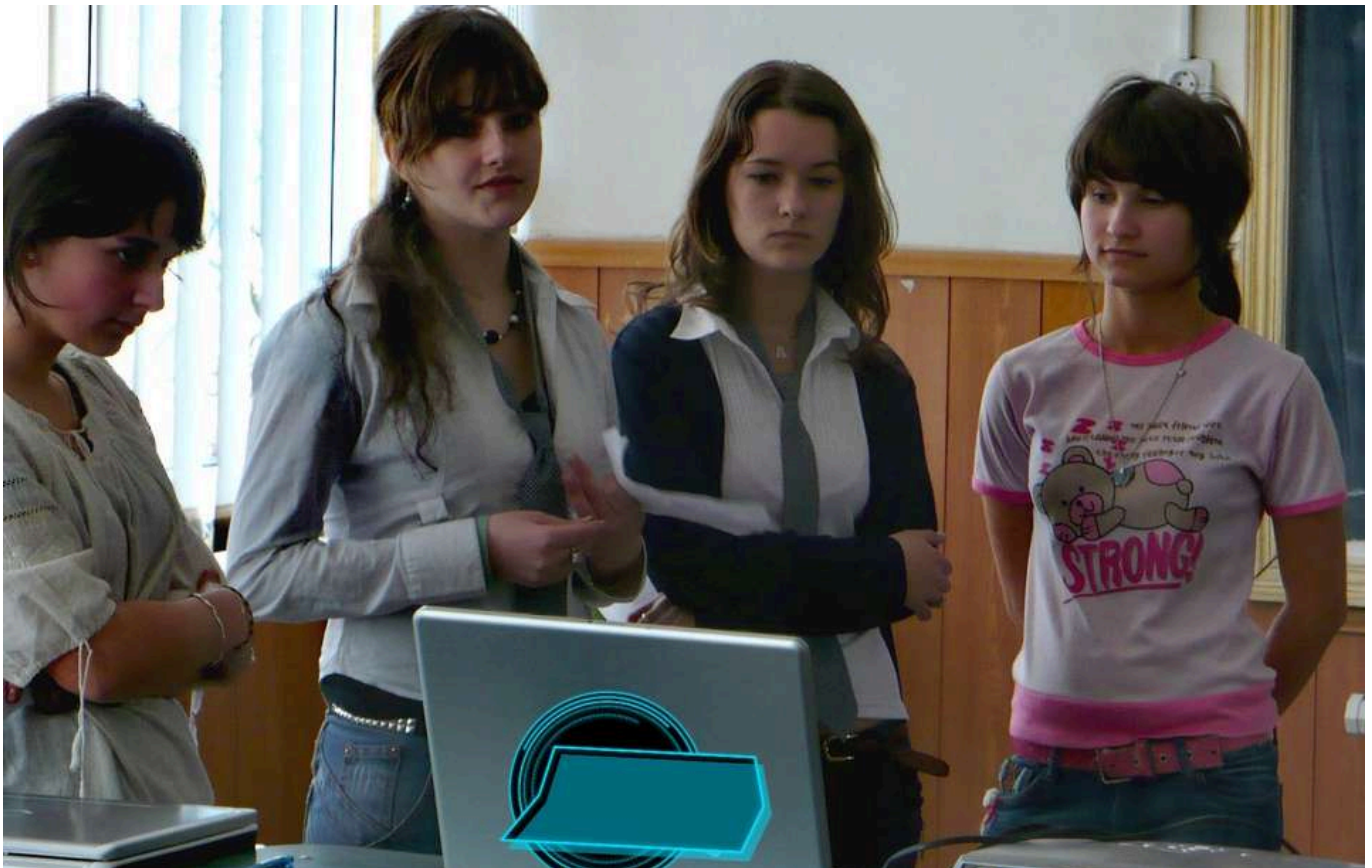
1. Participanții își vor spori încrederea de sine, înțelegând că drumul de la obiective la succes reprezintă un proces pe care îl pot controla.
2. Participanții vor înțelege educația formală ca pe un instrument de obținere a succesului personal, deoarece le oferă resursele necesare pentru dezvoltarea abilităților.

Grupul țintă

Tineri cu vârste cuprinse între 14 și 20 de ani

Resurse

www.inovitaverde.ro



Asociația InoVita Verde, Prezentare de grup în cadrul activității Busola către Succes, noiembrie 2019, Târgoviște, România

Tipul metodelor:

CERCETARE ȘI OPORTUNITĂȚI DE ANGAJARE




Cartografierea Comunității

Colegiul Național „Nicolae Titulescu”,
Pucioasa, februarie - iunie 2016

Descrierea metodei

This method helps to familiarise young people with the labour market and raise their knowledge and awareness of the existing opportunities. Basically, the method consists of a project in which participants elaborate lists and categories of employers at local/regional level and also the jobs those employers have to offer. It is a project that may be pursued individually or in group for the duration of one workshop or a series of workshops. Participants use online tools to identify institutions, companies and enterprises in their city, in their country or in neighbouring cities/counties. Deriving from this, an additional list is compiled with the professions wanted by each employer. This instrument may also be used as a deliverable or transferred to other groups. It engages numerous skills and has the advantage of providing a real-time image of the labour market at local level through accessible means.

Cum se implementează această metodă

-  1 facilitator și un grup de 15-20 de participanți
-  50 de minute
-  hârtie, flipchart, creioane

Această metodă constă în întocmirea unei liste cu angajatori dintr-o anumită zonă geografică și profesiile pe care le angajează.

Facilitatorul le poate cere tinerilor să realizeze o documentare independentă în prealabil sau documentarea poate fi realizată în timpul unui atelier extins prin intermediul internetului. Facilitatorul poate alege, de asemenea, să împartă participanții în grupuri și să aloce fiecărui grup un domeniu specific (instituții publice, finanțe, industrie, transporturi etc.). Pentru fiecare actor identificat, profesiile vor fi enumerate, iar aici facilitatorul trebuie să intervină pentru a clarifica aspectele. De exemplu, în comerțul cu amănuntul, când se menționează un supermarket, participanții ar tinde să enumere profesiile

CERCETARE ȘI OPORTUNITĂȚI DE ANGAJARE

precum „casier” sau „lucrător comercial”, dar supermarketurile lucrează și cu agenți de securitate, contabili, agenți de marketing etc. Adăugarea unor astfel de specificații ar asigura o listă diversificată de profesii, corespunzătoare specificului local.

Într-o etapă ulterioară, datele despre numărul de angajați pot fi identificate online sau – în cazul unei cercetări independente – prin contactarea directă a angajatorului prin email. Participanții pot solicita angajatorului date despre structura angajaților săi (câți casieri, agenți de securitate, contabili există, etc.), deoarece astfel de date sunt de obicei publice.

Rezultatul unui astfel de proiect nu ar fi doar lista angajatorilor, ci și o structură a angajaților pe profesii în comunitatea respectivă (0,3% contabili, 14% casieri, 22% muncitori industriali, 8% IT, 9% educație, 8% sănătate). Un astfel de grafic ar putea oferi tinerilor o imagine clară a oportunităților de angajare la nivel local și ar avea avantajul de a fi creat de ei în urma propriilor investigații. Un astfel de contact direct între tineri și piața muncii ajută la reducerea decalajelor și face ca piața muncii să pară mai puțin îndepărtată sau ciudată, ci ceva mai degrabă tangibil.

Metoda ar putea continua în atelierelor viitoare cu întrebări precum: Care dintre aceste profesii m-ar interesa? Ce calități sunt necesare pentru a obține postul respectiv? Ce trebuie să învăț la școală pentru a obține acel loc de muncă?

Ce competențe utile pe piața muncii dezvoltă metoda/instrumentul?

Competențe-cheie pe care metoda le dezvoltă:

- Competențe de cercetare: identificarea diferitelor profesii pe piața muncii, selectarea abilităților necesare pentru acestea și conceperea modalităților prin care aceste abilități ar putea fi obținute prin intermediul resurselor disponibile;
- Abilități analitice: structurarea datelor cantitative în indicatori calitativi cu semnificație în procesul de luare a deciziilor personale;
- Comunicare: obținerea de răspunsuri de la agenți individuali și instituționali prin utilizarea unui limbaj adecvat, a unei formulări corecte și explicarea scopului cercetării; prezentarea și explicarea acestor rezultate colegilor.

CERCETARE ȘI OPORTUNITĂȚI DE ANGAJARE

Beneficii pentru tineri

1. Participanții pot stabili un contact direct cu piața muncii, ar descrie structura acesteia, ar înțelege modul în care trebuie interpretată, ar identifica oportunitățile; ideea de angajare nu ar mai părea ciudată sau nefamiliară;
2. Participanții au posibilitatea de a-și contura opțiunile în materie de educație timpurie, fie prin exercitarea unei profesii în cadrul comunității locale, fie prin decizia de a se muta/localiza în căutarea unei alte profesii. Tinerii ar obține instrumentele necesare pentru a cerceta singuri piața muncii din alte orașe/județe, pentru a lua o decizie în cunoștință de cauză.

Grupul țintă

Tineri cu vârste cuprinse între 16 și 24 de ani

Resurse

<https://cnnt-puc.net>



Colegiul Național Nicolae Titulescu, Lucru de grup în cadrul activității de Cartografiere Comunitară, februarie 2016, Pucioasa, România

Tipul metodelor:

DEFICIT DE CALIFICARE

DEFICIT DE CALIFICARE

Clusterul autocunoașterii

Colegiul Național „I.L. Caragiale” Moreni,
martie - iunie 2022

Descrierea metodei

Această metodă oferă un cadru organizat pentru dezbaterile privind profesiile și ar trebui să fie aplicată grupurilor de tineri care sunt pe punctul de a face o alegere importantă în ceea ce privește educația sau profesia. Activitatea explorează avantajele și dezavantajele diferitelor profesii, precum și abilitățile necesare și obstacolele care pot fi întâmpinate prin utilizarea unei combinații a metodelor Frisco și Cubing. În dezbaterile acestor categorii, tinerii trebuie să interacționeze și să facă schimb de idei, să îi convingă pe ceilalți de punctul lor de vedere sau să aducă argumente în favoarea răspunsurilor lor. Acest lucru oferă potențial pentru noi idei și interpretări și pentru deblocarea potențialului de imaginație și creativitate care există în rândul tinerilor.

Cum se implementează această metodă



1 facilitator și un grup de 15-20 de participanți



50 de minute



hârtie, flipchart, creioane

Facilitatorul scrie o profesie pe flipchart și împarte participanții în patru grupuri, fiecare cu câte o sarcină: primul grup identifică avantajele profesiei, al doilea identifică dezavantajele, al treilea enumeră abilitățile necesare pentru acea profesie, iar al patrulea explică obstacolele pe care cineva trebuie să le înfrunte pentru a obține acea profesie.

După 5-10 minute de reflecție, fiecare grup își prezintă răspunsurile și le notează în patru bule plasate în jurul cuvântului cheie de pe flipchart.

Dezbaterile se desfășoară sub supravegherea facilitatorului. Pentru a facilita schimbul de opinii, facilitatorul va încuraja participanții să pună la îndoială răspunsurile oferite de colegii lor (Crezi cu adevărat că a călători mult ar fi un avantaj? Dar ce se întâmplă cu familia?). Scopul este de a stimula

DEFICIT DE CALIFICARE

participanții să exploreze toate opțiunile și laturile unui răspuns și să formuleze puncte de vedere în funcție de preferințele lor. Exercițiul de argumentare și contraargumentare îi ajută pe participanți să își clarifice propriile gânduri.

Exercițiul va fi repetat cu o altă profesie (de un tip opus). De data aceasta, rolurile vor fi schimbate între grupuri: de exemplu, cei care se ocupau de identificarea avantajelor vor trebui acum să identifice dezavantajele și viceversa. Exercițiul trebuie continuat atâta timp cât permite timpul. În acest fel, participanții vor obține o viziune mai nuanțată asupra opțiunilor lor, învățând că trebuie luați în considerare mai mulți factori în fiecare alegere, inclusiv cerințele de capacitate și obstacolele. Prin intermediul dialogului, participanții vor avea, de asemenea, șansa de a lua în considerare alte puncte de vedere care nu ar fi fost luate în considerare înainte.

Facilitatorul are libertatea de a alege un alt cuvânt-cheie (în afară de profesie), de exemplu: o anumită abilitate. De asemenea, bulele din jurul cuvântului-cheie pot fi modificate în consecință. Acesta oferă oportunități de autodescoperire și de dialog structurat.

Ce competențe utile pe piața muncii dezvoltă metoda/instrumentul?

Competențe-cheie pe care metoda le dezvoltă:

- Gândire critică: explorarea unui subiect din multiple perspective, cântărirea avantajelor și dezavantajelor, compararea imaginii de ansamblu cu preferințele personale; analiză multifactorială;
- Comunicare: capacitatea de a formula un mesaj coerent, de a elabora argumente în favoarea acestui mesaj, receptivitate față de argumentele celorlalți, compararea diferitelor puncte de vedere și tragerea de concluzii din aceasta;
- Învățarea de a învăța: capacitatea de a-și defini propriile priorități într-un mediu bine informat, explorarea mijloacelor disponibile pentru a atinge aceste priorități, discernământul și judecata bazată pe argumente;
- Imaginație și creativitate: explorarea diferitelor opțiuni și variante, anticiparea riscurilor și oportunităților și conceperea unor soluții potențiale pentru a atenua riscurile.

DEFICIT DE CALIFICARE

Beneficii pentru tineri

1. Participanții vor avea posibilitatea de a-și explora potențialele alegeri pe mai multe niveluri și, prin urmare, de a lua o decizie în cunoștință de cauză;
2. Participanții vor învăța cum să se angajeze în dialog, să asculte alte puncte de vedere din partea colegilor lor și să își stabilească propriul cadru de referință în ceea ce privește avantajele și dezavantajele, adaptat la perspectiva lor generațională;
3. Alegerea carierei ar scăpa de presiunile exercitate de obicei de familie, unde anumite alegeri sunt impuse tinerilor, iar dezbaterile sunt dirijate în funcție de voința părinților; în cadrul unor astfel de dezbateri, tinerii își pot explora opțiunile fără presiuni externe.

Grupul țintă

Tineri cu vârstele cuprinse între 16 și 24 de ani

Resurse

<https://cncaragiagemoreni.ro/>



Colegiul Național I.L. Caragiale Moreni, Prezentare de job în cadrul activității Clusterul Autocunoașterii, martie 2022, Moreni, România

Tipul metodelor:

MANAGEMENTUL AȘTEPTĂRIILOR

Viitorul în mâinile mele

Asociația Be You,
Targoviste, noiembrie 2023

Descrierea metodei


Această metodă îi ghidează pe tineri în imaginarea carierei lor ideale și în stabilirea unor obiective realizabile pentru a le atinge. Începând cu un brainstorming privind profesiile dorite, participanții se angajează într-un exercițiu de vizualizare pentru a-și imagina detaliile viitorului lor. Apoi, ei își formulează viziunea asupra carierei pe panouri de viziune personalizate, scriind o declarație clară, la timpul prezent, despre jobul la care visează. Folosind obiective concrete pentru a-și atinge scopurile pe o perioadă de 3 până la 5 ani, identifică acțiuni specifice necesare pentru realizarea fiecărui obiectiv.

Prin încurajarea reflecției, planificării strategice și exprimării creative, această activitate îi ajută pe participanți să își etapizeze aspirațiile profesionale în pași realizabili, oferindu-le claritate și motivație pentru a-și urmări obiectivele.

Cum se implementează această metodă

 1 facilitator și un grup de 15 de participanți

 50 de minute

 flipchart, carton de dimensiuni A3 sau A2 (1 pentru fiecare participant),
hârtie colorată tăiată în diferite forme (de exemplu, mâini, nori), pixuri,
creioane, markere colorate, post-it-uri, hârtie A4

Instrucțiuni:

Introducere și brainstorming (10 minute):

Facilitatorul începe cu o sesiune de brainstorming de grup privind locurile de muncă/profesiile dorite. Participanții iau câteva momente pentru a reflecta asupra locului de muncă dorit, notând titlul sau domeniul de activitate pe care aspiră să îl urmeze. Apoi, participanții sunt invitați să își împărtășească pe scurt ideile cu grupul.

MANAGEMENTUL AȘTEPTĂRILOR

Vizualizare ghidată (10 minute):

După vizualizare, facilitatorul le cere participanților să închidă ochii și să se vizualizeze având locul de muncă dorit. Utilizând întrebări orientative, facilitatorul încurajează participanții să își imagineze detalii precum sarcinile zilnice, mediul de lucru, vestimentația și interacțiunile cu colegii sau clienții.

Crearea declarației de viziune (10 minute):

După vizualizare, fiecare participant primește o bucată de carton și scrie în colțul din dreapta sus sau în centrul panoului o declarație de viziune care să rezume slujba visurilor sale. Declarația trebuie scrisă la timpul prezent, surprinzând esența obiectivului lor (de exemplu, „Sunt un web designer pasionat care creează site-uri web atractive din punct de vedere vizual pentru o gamă largă de clienți”).

Formularea obiectivelor (10 minute):

Facilitatorul explică modul de formulare a obiectivelor. Sunt oferite exemple pentru a ajuta participanții să înțeleagă fiecare componentă.

Stabilirea propriilor obiective (20 minute):

Fiecare participant își stabilește cinci obiective menite să îl ajute să obțină slujba dorită într-un interval de timp definit (de exemplu, 3-5 ani). Participanții lucrează individual pentru a-și redacta obiectivele, în timp ce facilitatorul oferă ajutor, dacă este necesar.

Identificarea acțiunilor pentru fiecare obiectiv (15 minute):

Pentru fiecare obiectiv, participanții enumeră trei acțiuni specifice pe care le pot întreprinde pentru a progresa în direcția obiectivului respectiv. De exemplu, pentru obiectivul „Să-mi proiectez propriul site web în WordPress în termen de cinci luni”, acțiunile ar putea include: cercetarea a trei site-uri web de top create de profesioniști, citirea săptămânală a articolelor de specialitate, studierea a trei articole despre fonturi și teoria culorilor pentru site-uri web.

Competențe și domenii de dezvoltare (5 minute):

Participanții identifică cinci puncte forte sau competențe relevante pentru cariera dorită și le scriu în colțul din stânga jos al planșei lor. În colțul din dreapta jos, notează cinci domenii de dezvoltare sau puncte slabe.

MANAGEMENTUL AȘTEPTĂRILOR

Personalizare și design creativ (10 minute):

Participanții sunt încurajați să își personalizeze panourile de viziune, folosind creativitatea pentru a le face unice și reprezentative pentru aspirațiile lor.

Reflecție și debriefing (10 minute):

Pentru a încheia, participanții își împărtășesc experiențele cu grupul, reflectând asupra unor întrebări precum:

Cum v-ați simțit în timpul procesului?

Care a fost cea mai dificilă parte? Dar cea mai ușoară?

Cât de realiste sunt obiectivele stabilite?

Împărțirea obiectivului în pași mai mici îl face să pară mai realizabil?

Follow-up:

Participanții își iau planșele acasă pentru a continua să lucreze la obiectivele lor. În cazul în care facilitatorul are o relație continuă cu grupul, el/ea poate verifica periodic progresul participanților.

Ce competențe utile pe piața muncii dezvoltă metoda/instrumentul?

Competențe-cheie pe care metoda le dezvoltă:

- Stabilire de obiective și planificare strategică
- Autocunoaștere și reflecție
- Creativitate și comunicare vizuală
- Rezolvarea problemelor și adaptabilitatea
- Motivație și încredere în sine

Beneficii pentru tineri

1. Participanții vor câștiga claritate și direcție în stabilirea obiectivelor lor de carieră
2. Participanții își vor dezvolta încrederea în sine
3. Participanții vor dobândi abilități practice de stabilire a obiectivelor și de planificare
4. Participanții vor dobândi autocunoaștere și înțelegere personală
5. Participanții își vor spori motivația și angajamentul față de obiectivele lor



MANAGEMENTUL AȘTEPTĂRILOR

Grupul țintă

Tineri cu vârste cuprinse între 16 și 20 de ani

Resurse

<https://www.facebook.com/photo/?fbid=811419524365623&set=pcb.811420367698872>



Asociația Be You, Dezvoltarea planului de carieră în cadrul activității Viitorul în mâinile mele (parte a proiectului local Drumul spre Succes), 5 februarie 2024, Târgoviște, România

Carduri JUMP - CREEAZĂ CONSENS!

VKO spot,
Ljubljana, septembrie 2020

Descrierea metodei

Cardurile JUMP sunt un instrument foarte popular în consilierea în carieră în Slovenia. Există variații multiple ale diferitelor metode utilizate în toată Slovenia. Toți cei care lucrăm în domeniul consilierii în carieră putem obține metoda gratuit prin intermediul punctului VKO. Scopul metodei Creează Consens! este ca participanții să se provoace reciproc pentru a înțelege ce înseamnă un loc de muncă bun și pentru a-și identifica punctele forte.

Cum se implementează această metodă



1 facilitator și un grup de 15-20 de participanți



50 de minute



hârtie, flipchart, creioane

Prima întrebare

Locul tău de muncă a fost selectat drept cel mai bun loc de muncă al anului. De ce?

Aranjați cartonașele. Scrieți întrebarea pe tablă sau într-un loc vizibil. Verificați dacă toată lumea înțelege întrebarea. Alegeți un cartonaș care oferă un exemplu de răspuns la întrebare. Participanții trebuie să se așeze în perechi și să aleagă cartonașele care reprezintă răspunsul la întrebare. Două perechi se vor uni, iar participanții vor descrie ce văd pe cartonașele lor și vor explica de ce le-au ales. Fiecare grup trebuie apoi să aleagă 5 cărți care explică răspunsul la întrebarea de ce un anumit loc de muncă este cel mai bun. Cereți grupurilor să își prezinte cartonașele întregii clase.

A doua întrebare:

Lucrezi part-time și vrei să fii ales drept cel mai bun tânăr angajat al lunii. Cum îi vei convinge să te aleagă?

Scrieți întrebarea pe tablă sau într-un loc vizibil. Verificați dacă toată lumea

MANAGEMENTUL AȘTEPTĂRILOR

Înțelege întrebarea. Alegeți un cartonaș și dați un exemplu de răspuns la întrebare. Tinerii ar trebui să aleagă cartonașul care corespunde întrebării lor. Fiecare ar trebui să descrie cartonașul și să spună de ce l-a ales. Grupul alege cele mai bune trei modalități de a deveni tânărul angajat al lunii.

Ce competențe utile pe piața muncii dezvoltă metoda/instrumentul?

Competențe-cheie pe care metoda le dezvoltă:

- Creativitate: Alegerea și explicarea cartonașelor necesită o anumită creativitate, deoarece participanții se gândesc la modalități unice de a-și prezenta locul de muncă sau calitățile pe care le-ar întruchipa ca lucrător remarcabil.
- Încrederea în sine: experimentează un scenariu în care sunt și pot fi cel mai bun angajat.
- Stabilire obiective: dezvoltă abilități de definire a obiectivelor și o înțelegere a motivației și ambiției la locul de muncă.
- Abilități de prezentare: Prezentările în grup ajută participanții să exerseze vorbitul în public, crescându-le încrederea și abilitățile de prezentare.

Beneficii pentru tineri

1. Participanții vor înțelege ce înseamnă un spațiu de lucru sănătos, un mediu de lucru pozitiv. Prin discutarea a ceea ce face ca un loc de muncă să fie cel mai bun, tinerii dobândesc o perspectivă asupra factorilor-cheie care contribuie la un mediu de lucru pozitiv.
2. Participanții își vor identifica nevoile în ceea ce privește mediul de lucru. Acest lucru îi poate ajuta să înțeleagă ce să caute la un viitor loc de muncă, cum ar fi colegi care îi sprijină, management bun, echilibru între viața profesională și cea privată și oportunități de dezvoltare.
3. Participanții vor recunoaște punctele forte personale. Ei învață să identifice calitățile și comportamentele care îi fac să iasă în evidență. Acest lucru le sporește conștiința de sine și îi ajută să realizeze importanța trăsăturilor pozitive precum fiabilitatea, inițiativa și munca în echipă.

Grupul țintă

Tineri



MANAGEMENTUL AȘTEPTĂRIILOR

Resurse

<https://www.vkotocka.si/pripomocki/jump-skok-v-pogovor-o-zaposlitvi-izobrazevanju-in-drzavljanstvu/>



Carduri JUMP, ZPTM Brežice, realizate în Pișece, Municipality Brežice, Slovenia - 15. 11. 2024

MANAGEMENTUL AȘTEPTĂRILOR

Analiza câmpului muncii

Technikum nr 15,
Wrocław, februarie 2024

Descrierea metodei

Analiza câmpului muncii este un instrument care facilitează evaluarea problemei existente. La baza acestei analize stă teoria lui Kurt Lewin „Teoria câmpului muncii”, care presupune că tot comportamentul unui individ este dictat de interacțiunea a două tipuri de forțe - forțe motrice și forțe de frânare. Aceasta poate fi utilizată atunci când s-a identificat deja o anumită problemă și trebuie aleasă cea mai bună soluție. Aceasta permite efectuarea unei simulări a consecințelor unor acțiuni specifice și ajută la considerarea mai multor soluții alternative într-un mod chibzuit și sistematic.

Prin analiza câmpului muncii, pot fi observate condițiile pentru schimbare, prezise obstacolele și găsi mijloace utile pentru rezolvarea problemei. Implementarea schimbărilor necesită trei pași: dezghețarea, schimbarea și înghețarea.

Cum se implementează această metodă



individual sau în grupuri mici, maxim 15 participanți



45 de minute



analiza câmpului muncii tipărit, pixuri

Programul:

- Introducere – 5 min
- Realizarea testului, calcularea punctajului – 30 min
- Discuție și concluzii – 10 min

Instrucțiuni pentru participanți

1. Scrie situația actuală în mijlocul diagramei.
2. Scrie situația țintă mai jos.
3. Identifică factorii care determină schimbarea și plasează-i în diagramă.
4. Identifică forțele de restricție și plasează-le pe diagramă.

MANAGEMENTUL AȘTEPTĂRILOR

5. Analizează diagrama pentru posibile modificări ale factorilor specifici în vederea atingerii obiectivului propus.
6. Alege 3 factori principali de sprijin.
7. Alege 3 inhibitori principali.
8. Identifică acțiunile care pot consolida factorii de sprijin.
9. Identifică acțiuni care pot slăbi factorii de inhibare.
10. Analizați dacă soluția selectată este fezabilă:
 - Dacă DA, pregătește un plan de acțiune (fii specific: cine? ce? ce? când? unde?).
 - Dacă NU, caută o altă soluție.

Întrebări pentru o discuție rezumativă:

- Care sunt forțele motrice care sprijină cel mai mult atingerea obiectivului tău?
- Care sunt forțele limitative care s-au dovedit a fi cea mai mare provocare?
- Ce acțiuni poți întreprinde pentru a consolida forțele de schimbare?
- Ce pași poți face pentru a slăbi forțele care inhibă progresul?
- Este planul tău de acțiune realist și fezabil?
- Ce resurse sau sprijin vei avea nevoie pentru a implementa soluția?

Ce competențe utile pe piața muncii dezvoltă metoda/instrumentul?

Instrumentul dezvoltă gândirea critică și abilitățile analitice încurajând participanții să evalueze factorii care influențează o situație. Acesta consolidează luarea deciziilor prin evaluarea structurată a alternativelor și planificarea strategică prin identificarea soluțiilor și anticiparea obstacolelor. Astfel, promovează adaptarea, învățându-i pe utilizatori să anticipeze și să gestioneze eficient schimbarea.

Beneficii pentru tineri

1. Analiza câmpului muncii îi ajută pe tineri să-și dezvolte capacitatea de a identifica și analiza sistematic problemele, permițându-le să abordeze provocările într-un mod structurat și logic.
2. Consolidează gândirea strategică și abilitățile de planificare care sunt esențiale pentru stabilirea și atingerea obiectivelor personale și

MANAGEMENTUL AȘTEPTĂRILOR

profesionale.

3. Construiește încrederea tinerilor, învățându-i cum să ia decizii în cunoștință de cauză pe baza unei evaluări atente a opțiunilor.

4. Îi pregătește pe tineri să anticipeze obstacolele, să se adapteze la schimbare și să dezvolte reziliența, oferindu-le abilitățile necesare pentru a face față complexității vieții și planificării carierei.

Grupul țintă

Tineri, adulți, șomeri, NEETs

Resurse

<https://cdn.smartkarrot.com/wp-content/uploads/2022/09/force-field-analysis.png>



Technikum nr 15, Analiza câmpului muncii- discuții, Wrocław, Polonia, 2024

Tipul metodelor:

**JOC DE ROL ȘI
PREGĂTIRE PENTRU
INTERVIUL DE ANGAJARE**



Interviul de angajare - joc de rol

Asociația Be You,
Târgoviște, ianuarie 2024

Descrierea metodei

Această metodă îi pregătește pe tineri pentru interviurile de angajare prin intermediul unei simulări realiste și interactive. Începând cu o activitate de spargere a gheții și o discuție despre „ce trebuie și ce nu trebuie să faci” la interviu, participanții se angajează în exerciții de grup pentru a clasifica comportamentele eficiente și ineficiente la interviu. Apoi se împart în grupuri mai mici, fiecare participant asumându-și rolul fie de interviuator, fie de interviuat, și simulează interviuri pentru roluri specifice folosind întrebări atribuite în prealabil.

Prin acest joc de rol, participanții se antrenează să răspundă la întrebări, să dea dovadă de profesionalism și să înțeleagă semnalele limbajului corpului. O sesiune de reflecție ulterioară le permite participanților să analizeze provocările întâmpinate, să împărtășească perspective și să discute strategii pentru interviuri. Activitatea se încheie cu sfaturi practice și impresii împărtășite, consolidează încrederea, abilitățile de comunicare și de autoprezentare ale participanților, oferindu-le experiență practică pentru viitoarele oportunități de angajare.

Cum se implementează această metodă



1 facilitator și un grup de 15 de participanți



90 de minute



o cameră cu suficient spațiu pentru 15 participanți, scaune pentru fiecare participant, câteva birouri, foi A4, flipchart, pixuri and markere, o listă de întrebări pentru interviul de angajare și fișe de post pentru jocul de rol

Instrucțiuni:

1. Introducere (10 minute):

Facilitatorul începe cu un joc de spargere a gheții care implică mișcare sau actorie, ajutând participanții să se simtă confortabil și pregătindu-i pentru activitatea de joc de rol. Facilitatorul introduce apoi subiectul interviurilor de angajare și realizează un exercițiu de potrivire cu privire la „Ce trebuie și ce



JOC DE ROL ȘI PREGĂTIRE PENTRU INTERVIUL DE ANGAJARE

ce nu trebuie să facă” în timpul unui interviu. Participanții sunt împărțiți în trei grupuri, fiecare grup primind aceleași carduri cu acțiuni specifice. Ei clasifică aceste acțiuni în două categorii: Așa da (de exemplu, pregătirea în avans, îmbrăcarea adecvată, cercetarea companiei) și Așa nu (de exemplu, sosirea cu întârziere, utilizarea unui limbaj corporal închis, purtarea unei ținute îndrăznețe sau care distrage atenția).

2. Pregătirea pentru jocul de rol (15 minute):

Facilitatorul împarte participanții în trei grupuri, aranjând fiecare grup în diferite părți ale sălii. Fiecare grup selectează doi interviuatori și trei intervievați. Facilitatorul pune la dispoziția fiecărui participant o listă de întrebări comune pentru interviu (de exemplu, „Îmi puteți vorbi despre dumneavoastră?”, „De ce sunteți interesat de acest post?”, „Care sunt punctele dumneavoastră forte și slabe?”, „Descrieți o situație dificilă cu care v-ați confruntat la locul de muncă și cum ați gestionat-o”, „Care sunt așteptările dumneavoastră salariale?”). În plus, fiecare grup primește fișă care descriu rolul postului pe care îl vor simula, inclusiv competențele și sarcinile cheie pentru fiecare poziție:

- Web Designer
- Ospătar
- Contabil

3. Simularea jocului de rol (20 de minute):

Participanții își asumă rolurile atribuite și desfășoară interviuri simulate. Interviuatorii pun întrebări pregătite, în timp ce persoanele interviuate răspund, simulând o experiență reală de interviu pe baza rolului atribuit

4. Debriefing și reflecție (15 minute):

După jocul de rol, facilitatorul îi reunește pe participanții pentru reflecție. Participanții își împărtășesc experiența pe baza întrebărilor:

- "Cum v-ați simțit în timpul interviului?"
- "Care a fost cel mai dificil aspect?"
- "A fost mai ușor să fiți interviuatorul sau interviuatul?"
- "Ați fost atent la limbajul corpului?"
- "La ce întrebări a fost cel mai dificil să răspundeți?"

5. Discuții și concluzii (20 de minute):



JOC DE ROL ȘI PREGĂTIRE PENTRU INTERVIUL DE ANGAJARE

Facilitatorul conduce o discuție de grup privind răspunsurile adecvate pentru fiecare întrebare de interviu și sfaturile practice. Participanții împărtășesc idei și impresii, iar activitatea se încheie cu un rezumat al punctelor cheie privind strategiile de interviu de succes.

Ce competențe utile pe piața muncii dezvoltă metoda/instrumentul?

Competențe-cheie pe care metoda le dezvoltă:

- Autoprezentare într-o manieră profesională
- Abilități de cercetare și pregătire pentru un interviu de angajare
- Comunicare eficientă și ascultare activă
- Gândire critică și adaptabilitate

Beneficii pentru tineri

1. Îmbunătățirea comunicării și a exprimării de sine - participanții învață să își articuleze gândurile mai clar și să se prezinte în mod profesional
2. Înțelegerea mai bună a etichetei și a așteptărilor în cadrul interviului – participanții învață elemente esențiale ale etichetei pentru interviuri, precum punctualitatea, ținuta adecvată, limbajul corporal pozitiv etc.
3. Îmbunătățirea gândirii critice și a abilităților de rezolvare a problemelor – prin simularea unei situații de interviu, participanții își consolidează capacitatea de a răspunde la întrebări neașteptate și de a gestiona eficient scenarii dificile.
4. Perspective valoroase asupra diferitelor locuri de muncă – prin jocuri de rol în diverse poziții, participanții dobândesc informații despre responsabilitățile și așteptările specifice ale unui job, ceea ce le poate influența alegerile viitoare de carieră.

Grupul țintă

Tineri în vârstă între 16 și 20 de ani, persoane NEET sau șomeri

Resurse

<https://www.facebook.com/photo/?fbid=802511571923085&set=pcb.802511755256400>



JOC DE ROL ȘI PREGĂTIRE PENTRU INTERVIUL DE ANGAJARE



*Asociația Be You, Activitate de simulare a interviului de angajare (parte a proiectului local Drumul spre Succes),
5 februarie 2024, Târgoviște, România*

JOC DE ROL ȘI PREGĂTIRE PENTRU INTERVIUL DE ANGAJARE

LARP

Rada mládeže Košického kraja - Consiliul de tineret al regiunii Košice,
Košice Slovacia, în desfășurare

Descrierea metodei

Jocurile de rol cu acțiune live (LARP) reprezintă o modalitate practică de dezvoltare a competențelor esențiale pentru viitoarele locuri de muncă. În LARP, participanții creează personaje și participă la povești care implică provocări, muncă în echipă și rezolvarea problemelor. Acest lucru le permite să exerseze aptitudini din viața reală într-un mediu sigur și favorabil.

În LARP, participanții își asumă diferite roluri și colaborează pentru a rezolva probleme și a atinge obiectivele personajelor lor. Această experiență îi ajută să exerseze comunicarea, munca în echipă și adaptabilitatea - abilități esențiale pentru orice loc de muncă. De exemplu, ei ar putea fi nevoiți să conducă o echipă, să ia o decizie rapidă sau să rezolve un conflict, ceea ce le permite să încerce aceste acțiuni fără consecințe reale.

LARP stimulează, de asemenea, încrederea și vorbitul în public. Multe activități cer participanților să vorbească în fața unui grup, să conducă o discuție sau să ia decizii pentru personajele lor. Aceasta poate fi o modalitate distractivă pentru tineri de a trece peste emoții și de a-și construi încrederea de care au nevoie.

Stabilirea obiectivelor și reflectarea asupra experienței lor sunt, de asemenea, părți ale LARP. Fiecare personaj din poveste are obiective, iar participanții lucrează pentru atingerea acestora pe parcursul jocului. După aceea, ei pot discuta ce a mers bine, ce li s-a părut dificil și ce au învățat. Această reflecție îi ajută să vadă cum se aplică aceste competențe în situații de muncă reale și îi încurajează să își stabilească obiective profesionale.

LARP creează o comunitate de sprijin în care participanții se simt conectați și susținuți de ceilalți. Acest sentiment de apartenență și de lucru în echipă este valoros în orice carieră, ajutându-i pe tineri să se simtă mai puțin anxioși și mai pregătiți pentru viitorul lor.



JOC DE ROL ȘI PREGĂTIRE PENTRU INTERVIUL DE ANGAJARE

Cum se implementează această metodă



1 facilitator și un grup de 10-15 participanți



90 de minute (60 de minute pentru activitate și 30 de minute pentru debriefing)



cartonașe cu rolurile personajelor, descrieri ale scenariilor, costume sau recuzită (opțional) și un spațiu liniștit pentru activitate

Etape de implementare:

Metoda de joc de rol cu acțiune live (LARP) este un instrument dinamic pentru consilierea în carieră care utilizează povestiri imersive pentru a învăța lucrul în echipă, comunicarea și rezolvarea problemelor. Această metodă presupune ca participanții să adopte roluri într-un mediu de lucru simulat, încurajându-i să exploreze direct dinamica locului de muncă.

Stabilirea obiectivelor și conceperea scenariului

Începeți prin a defini obiective clare pentru sesiune, cum ar fi îmbunătățirea muncii în echipă, a procesului decizional sau a abilităților de comunicare. Elaborați un scenariu care să reflecte un mediu de lucru din lumea reală. De exemplu, participanții ar putea lucra împreună pentru a rezolva o problemă tehnică într-o companie de inginerie, pentru a gestiona o criză medicală sau pentru a prezenta o idee de afaceri într-un cadru corporativ. Scenariul ar trebui să includă sarcini și provocări care să încurajeze colaborarea și gândirea strategică.

Atribuirea rolurilor și pregătirea participanților

Furnizați fiecărui participant o fișă detaliată a rolului personajului, care include trecutul, punctele forte, punctele slabe și obiectivele personajului. De exemplu, un rol într-un scenariu de asistență medicală poate presupune să fii medic, asistent medical sau administrator, fiecare având o responsabilitate specifică în rezolvarea unei crize. Explicați regulile activității și subliniați importanța de a rămâne în rol.

Desfășurarea jocului de rol

Începeți activitatea prin introducerea participanților în scenariu. Încurajați-i să își întruchieze pe deplin rolurile, să ia decizii și să colaboreze cu echipa lor pentru a face față provocărilor scenariului. De exemplu, participanții

JOC DE ROL ȘI PREGĂTIRE PENTRU INTERVIUL DE ANGAJARE

dintr-un mediu de afaceri ar putea negocia un contract, pe când cei din domeniul sănătății ar putea tria pacienții într-o situație de urgență. În calitate de facilitator, observați interacțiunile, oferind îndrumări doar dacă este nevoie.

Debriefing și reflecție

După jocul de rol, conduceți o sesiune structurată de debriefing pentru a ajuta participanții să își analizeze experiențele. Puneți întrebări deschise, cum ar fi:

- Cu ce provocări te-ai confruntat în rolul tău?
- Cum ai colaborat cu echipa ta?
- Ce abilități ați folosit sau ați descoperit în timpul activității?

Încurajați participanții să facă legătura dintre jocul de rol și situațiile de carieră din viața reală și să discute despre modul în care competențele pe care le-au exersat se aplică obiectivelor lor profesionale.

Feedback și dezvoltare viitoare

Oferiți feedback constructiv cu privire la performanța individuală și de grup, subliniind punctele forte și domeniile care necesită îmbunătățiri. Lucrați cu participanții pentru a identifica pașii concreți pe care îi pot face pentru a-și dezvolta în continuare competențele pe care le-au exersat. De exemplu, un participant care a avut dificultăți de comunicare și-ar putea stabili un obiectiv de a exersa ascultarea activă.

Exemplu:

Într-un scenariu în care participanții joacă rolul unei echipe de start-up, un participant ar putea prelua rolul de manager de proiect. În schimb, alții pot juca rolul de strategii de marketing sau de consilieri financiari. Grupul lucrează împreună pentru a prezenta o idee de afaceri unui investitor imaginar. După aceea, participanții reflectă asupra competențelor lor - cum ar fi prezentarea ideilor, negocierea și colaborarea - și discută despre modul în care aceste competențe se aliniază aspirațiilor lor profesionale.

Ce competențe utile pe piața muncii dezvoltă metoda/instrumentul?

Prin aceste metode, tinerii își dezvoltă conștiința de sine, abilitățile de luare a deciziilor și munca în echipă, toate acestea fiind valoroase pentru succesul



JOC DE ROL ȘI PREGĂTIRE PENTRU INTERVIUL DE ANGAJARE

În carieră.

Beneficii pentru tineri

Aceasta îi ajută să-și dezvolte încrederea în sine pe măsură ce își asumă diferite roluri, vorbesc în fața altora și conduc grupuri, ceea ce îi pregătește pentru situații similare la locul de muncă din viața reală. De asemenea, participanții își îmbunătățesc abilitățile de comunicare și de lucru în echipă prin activități de grup și jocuri de rol, ceea ce le permite să lucreze mai bine cu ceilalți și să gestioneze conflictele sau deciziile în mod colaborativ.

Grupul țintă

Tinerii implicați în educația non-formală, care se află într-o etapă cheie în explorarea căilor de carieră și dezvoltarea competențelor profesionale.

Resurse

<https://guardup.com/how-to-larp-a-guide-for-beginners/>



Radoslav Blaško, Conferința Consiliilor Tinerilor, Košice, 2024



Conținut din programele modulare - Autopromovare

Institutul Republicii Slovenia pentru ocuparea forței de muncă,
Ljubljana, 2013

Descrierea metodei

Consolidarea competenței de autopromovare a unui șomer și dobândirea unei perspective asupra elementelor-cheie ale marketingului personal sunt esențiale pentru avansarea în carieră. Obiectivele autopromovării includ îmbunătățirea abilităților interpersonale, a autocunoașterii și a încrederii de sine, înțelegerea componentelor unui interviu de angajare, ceea ce permite o pregătire mai eficientă, precum și îmbunătățirea abilităților de autoprezentare și gestionarea eficientă a carierei. De asemenea, familiarizarea cu comportamentele candidaților de succes poate aduce beneficii semnificative strategiei de căutare a unui loc de muncă.

Cum se implementează această metodă



1 facilitator, 8 participanți



115 minute



prezentare, calculatoare, conexiune la internet, hârtie, creioane

Ghidează participanții să își imagineze instituția pentru care doresc să lucreze sau cea la care au decis deja să meargă pentru un interviu.

Prezintă cele 5 faze ale interviului de angajare:

1. CONVERSAȚIE INTRODUCȚIVĂ - puncte de plecare:

- Fii conștient că, în primele 20 de secunde se ia decizia de a plăcea sau nu pe cineva, iar, din păcate, asupra acestui aspect nu avem influență directă.
- Comportă-te natural, în niciun caz arogant. Dacă ai puține emoții nu este o problemă.
- Aspect îngrijit (cu îmbrăcăminte adecvată domeniului) și un limbaj corporal coerent.



JOC DE ROL ȘI PREGĂTIRE PENTRU INTERVIUL DE ANGAJARE

- O strângere de mână scurtă, dar fermă. În același timp, menține contactul vizual.
- Poți mulțumi pentru invitație și așteaptă invitația de a te așeza.
- Folosește tehnica de oglindire a limbajului corporal al interlocutorului – efectul cameleon.
- Este o adaptare subtilă la comportamentul partenerului de comunicare, care poate influența încrederea, dar gesturile evidente pot avea efectul opus.

2. CUNOAȘTEREA

- În această fază, ai oportunitatea de a convinge interviuatorul că ești candidatul potrivit.
- Pregătește-te pentru întrebări tipice, cum ar fi "Spune-mi ceva despre tine, De ce îți dorești acest loc de muncă, etc.", dar mai presus de toate, nu te lăsa surprisi de întrebări neașteptate în această etapă.

3. PREZENTAREA COMPANIEI

- Ascultă cu atenție.
- În această parte a conversației, ai ocazia să demonstrezi cât de bine te-ai documentat despre companie.

4. ÎNTREBĂRI

- După ce compania este prezentată de angajator, există adesea oportunitatea de a obține informații suplimentare despre aceasta (de exemplu, „Ați dori să mai întrebați ceva?”, „Vă interesează altceva despre compania noastră?”).
- Dacă nu mai ai întrebări, poți reflecta asupra conversației anterioare pentru a verifica dacă ai înțeles totul corect.

5. CONCLUZII

- Mulțumește pentru interviu. Profită de ocazie pentru a întreba când poți aștepta un răspuns.

Puncte de plecare pentru pregătirea spectacolului simulat de 60"

Scopul unei auto-prezentări de succes ar trebui să fie întotdeauna prezentarea a ceea ce știm și la ce suntem buni, nu a ceea ce nu știm și la ce

JOC DE ROL ȘI PREGĂTIRE PENTRU INTERVIUL DE ANGAJARE

nu suntem buni.

1. Pregătire

Participanții au timp să se pregătească pentru prestația lor simulată de 60 de secunde în fața participanților. Scopul prestației este obținerea puterii de convingere în fața celorlalți participanți și acoperă trei subiecte fundamentale:

- cine sunt eu și la ce sunt bun,
- ce fel de viitor îmi doresc
- ce voi face pentru a ajunge acolo.

În plus față de planul de comunicare pregătit, este necesar să te pregătești temeinic înainte de interviul planificat sau de prezentarea către un potențial angajator. Pregătirea include informații despre întreprindere, viziunea și planurile sale strategice pentru viitor, precum și informarea cu privire la caracteristicile culturii organizaționale și ale angajaților.

2. Exercițiu de prezentare în 60"

Participanții au la dispoziție zece minute pentru a se pregăti pentru o simulare de 60 de secunde, în fața celorlalți participanți, în care încearcă să integreze cât mai multe recomandări. Scopul performanței este atingerea unui nivel de convingere în fața celorlalți participanți și acoperă trei subiecte fundamentale:

- cine sunt eu și la ce sunt bun,
- ce fel de viitor îmi doresc și
- ce voi face pentru a-mi atinge obiectivele.

3. Calitățile unui solicitant de locuri de muncă de succes

În loc de o concluzie formală, se poate face un rezumat al subiectelor discutate și o invitație la reflecție, pe drumul spre casă, asupra caracteristicilor unui solicitant de locuri de muncă de succes.

Conform lui D. Goleman (2010):

1. Este capabil să se motiveze singur;
2. Este perseverent în fața obstacolelor și orientat spre atingerea obiectivelor;

JOC DE ROL ȘI PREGĂTIRE PENTRU INTERVIUL DE ANGAJARE

3. Își asumă responsabilitatea pentru propriile acțiuni;
4. Își controlează impulsurile – este capabil să amâne satisfacția;
5. Își gestionează propriile stări emoționale;
6. Gândește rațional;
7. Își planifică viitorul.

Ce competențe utile pe piața muncii dezvoltă metoda/instrumentul?

Competențe-cheie pe care metoda le dezvoltă:

- Comunicare: Practicarea rezumării mesajelor esențiale într-un discurs scurt și persuasiv îmbunătățește capacitatea participanților de a comunica clar și convingător—o abilitate valoroasă nu doar în aplicațiile pentru locuri de muncă, ci și în interacțiunile zilnice.
- Abilități analitice: Analizând companiile care oferă locuri de muncă, participanții obțin o imagine clară a pieței muncii, precum și a profilului angajaților necesari.
- Încredere în sine: Participanții exersează prezentarea propriei persoane într-un mod concis și cu încredere, aspect esențial pentru interviurile de angajare și pentru dezvoltarea rețelelor profesionale.

Beneficii pentru tineri

Pregătire îmbunătățită pentru interviuri – Prin familiarizarea cu etapele unui interviu și exersarea unui discurs de 60 de secunde, participanții își dezvoltă încrederea și competențele necesare pentru a gestiona diferite scenarii de interviu, de la introduceri până la răspunsuri eficiente. Astfel, ei pot investi în menținerea și creșterea propriei angajabilități.

Grupul țintă

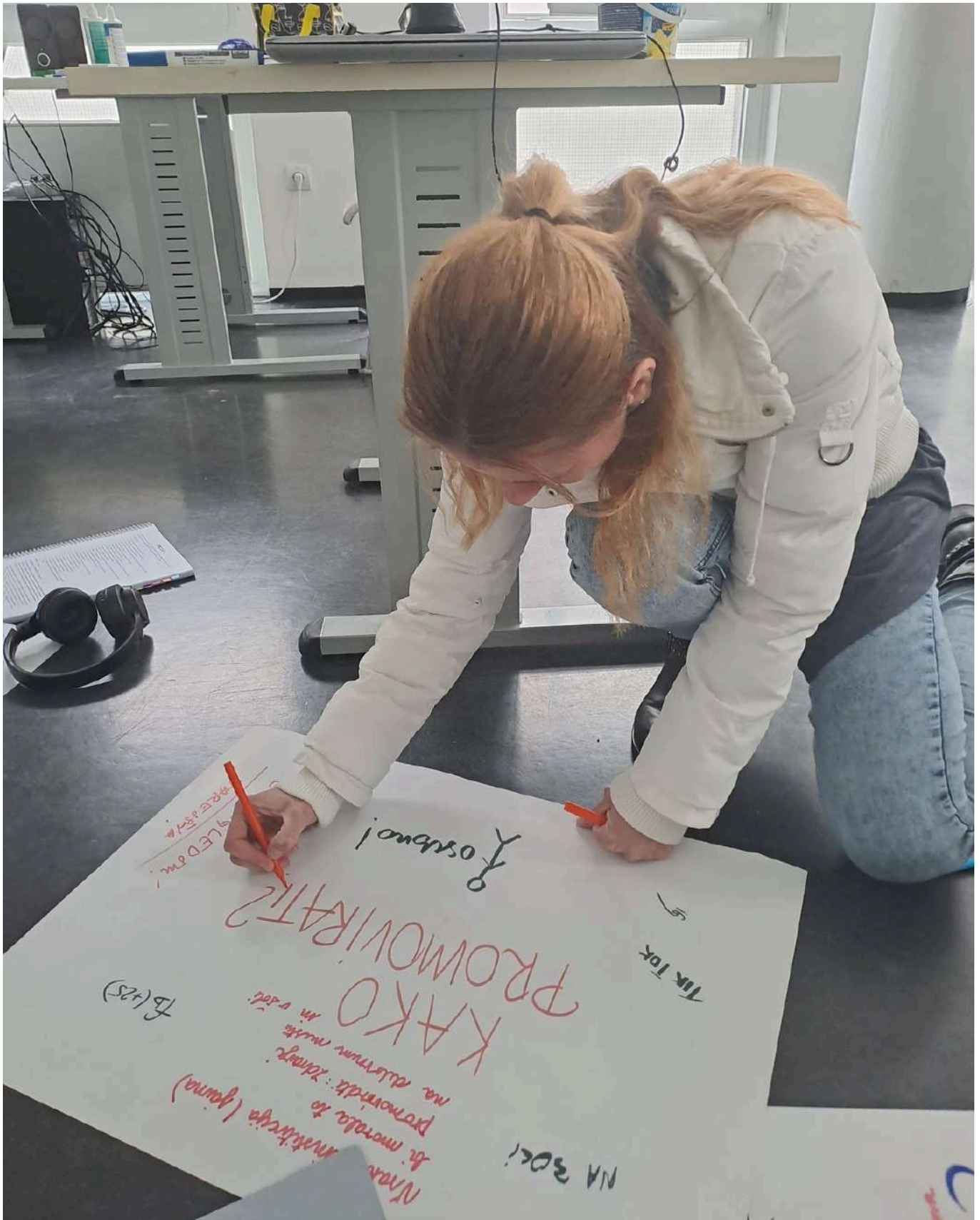
Șomeri până la 29 de ani

Resurse

<https://www.vkotocka.si/wp-content/uploads/2018/08/BO-7.SAMOPROMOCIJA.pdf>



JOC DE ROL ȘI PREGĂTIRE PENTRU INTERVIUL DE ANGAJARE



Autopromovare, ZPTM, 15 aprilie 2023, Brežice, Slovenia

Tipul metodelor:

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

Mosty z chudoby (Punți de ieșire din sărăcie) de Ruby Payne, adaptată pentru Slovacia de Slavka Mačáková și Miro Polak

ETP Slovakia,
Slovacia, program în desfășurare

Descrierea metodei

Metodologia Mosty z chudoby (Punți de ieșire din sărăcie) este o abordare holistică a înțelegerii și abordării sărăciei, axată pe responsabilizarea persoanelor prin sprijin personalizat. Dezvoltată inițial de Ruby Payne și adaptată pentru Slovacia, această metodă subliniază necesitatea de a privi sărăcia dincolo de limitările financiare, luând în considerare factorii sociali, culturali și psihologici care influențează viața indivizilor.

Mosty Z Chudoby încurajează o evaluare cuprinzătoare a circumstanțelor fiecărui client în consilierea carierei. Aceasta abordează dinamica familială, obligațiile financiare și provocările personale care pot influența deciziile de carieră. Metodologia prezintă, de asemenea, „regulile ascunse” ale diferitelor clase sociale, pregătind clienții pentru mediul profesional și ajutându-i să înțeleagă așteptările de la locul de muncă.

Abordarea se axează pe dezvoltarea încrederii în sine, a competențelor transferabile (cum ar fi rezolvarea problemelor și adaptabilitatea) și a rezilienței, toate esențiale pentru succesul pe termen lung în carieră. Această metodă urmărește să ofere sprijin durabil, ajutând clienții să obțină un loc de muncă stabil și independență financiară.

Cum se implementează această metodă



facilitator, participanți individuali sau grupuri mici de 3-4 clienți (în funcție de tematica sesiunii).



Aproximativ 50-60 de minute per sesiune



hârtie, pixuri și suporturi vizuale pentru explicarea conceptelor (de exemplu, diagrame despre „regulile ascunse” și stabilitatea financiară).

Etapele implementării:

Metodologia Mosty z Chudoby („Punți de ieșire din sărăcie”) oferă un cadru cuprinzător pentru consilierea în carieră, abordând diversele nevoi ale

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

persoanelor din medii cu venituri mici. Metoda este pusă în aplicare în mai multe etape, adaptate la circumstanțele și aspirațiile unice ale fiecărui individ.

Etapa 1

Înțelegerea contextului individului

Începeți prin a evalua temeinic contextul personal, social și economic al individului. Aceasta include înțelegerea responsabilităților familiale, a obligațiilor financiare și a sănătății mintale. Facilitatorul utilizează aceste informații pentru a construi o imagine holistică a vieții individului, asigurându-se că orientarea profesională este adaptată nevoilor acestuia.

Etapa a 2-a

Stabilirea obiectivelor de carieră

Facilitați o discuție în cadrul căreia se identifică aspirațiile și pașii necesari pentru a le atinge. Utilizați instrumente vizuale sau exerciții scrise pentru a ghida în stabilirea unor obiective de carieră clare și realizabile. De exemplu, facilitatorul ar putea întreba: „Ce doriți să realizați în carieră?” și „Ce pași mici vă pot ajuta să ajungeți acolo?” Aceste obiective ar trebui să fie realiste, realizabile și în concordanță cu situația individuală.

Etapa a 3-a

Abordarea „regulilor ascunse” și dezvoltarea competențelor

Educați participanții cu privire la „regulile ascunse” din mediile profesionale, care pot fi necunoscute persoanelor provenite din medii cu venituri reduse. Acestea includ norme nescrise, precum punctualitatea, crearea de rețele și eticheta la locul de muncă. Facilitatorul explică aceste reguli prin exemple din viața reală, jocuri de rol, ajutând participanții să le înțeleagă și să le aplice.

Concentrați-vă pe dezvoltarea competențelor transferabile, precum rezolvarea problemelor, adaptabilitatea, gestionarea timpului și încrederea în sine. Aceste abilități sunt esențiale pentru a naviga pe piața muncii și pentru a face față obstacolelor.

Etapa a 4-a

Integrarea educației financiare și a stabilității

Oferiți participanților instruire în educație financiară, ajutându-i să înțeleagă

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

modul în care angajarea influențează venitul gospodăriei, beneficiile și obligațiile financiare. Includeți exerciții precum simulări de buget sau studii de caz. Discutați importanța echilibrării obiectivelor financiare cu aspirațiile de carieră, pentru a evita perturbările neintenționate ale beneficiilor familiale.

Etapa a 5-a

Crearea și revizuirea planurilor de carieră

Ghidați participanții în elaborarea unor planuri de carieră personalizate care să evidențieze obiectivele pe termen scurt și lung. De exemplu, un plan ar putea include aplicarea pentru poziții de începător pe termen scurt și continuarea formării profesionale pe termen lung. Revizuiți periodic aceste planuri adaptându-le pe măsură ce circumstanțele și obiectivele lor evoluează.

Etapa a 6-a

Oferirea sprijinului continuu

Planificați întâlniri regulate cu participanții pentru a aborda noile provocări și pentru a oferi îndrumare suplimentară. De exemplu, dacă un client întâmpină dificultăți la locul de muncă, facilitatorul îl poate ajuta să găsească soluții și să își ajusteze abordarea. Încurajați dezvoltarea continuă pe plan profesional prin continuarea studiilor, certificărilor sau oportunităților de perfecționare profesională.

Exemplu:

Să ne gândim la o mamă singură care se confruntă cu instabilitate financiară. Facilitatorul ar începe prin a-i înțelege nevoile privind îngrijirea copiilor, obligațiile financiare și impactul potențial asupra ajutorului social. Acesta ar ghida-o în identificarea obiectivelor profesionale, ca de exemplu să devină formator profesional. Facilitatorul ar putea sugera pași pe termen scurt, cum ar fi depunerea candidaturii pentru posturi de începător, și obiective pe termen lung, cum ar fi obținerea unor certificări relevante. Formarea ar acoperi atât competențele specifice postului, cât și competențele transversale, precum comunicarea și rezistența. Facilitatorul va oferi sprijin continuu pentru a se asigura că beneficiarul trece peste provocările de la locul de muncă și își construiește o carieră durabilă.

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

Ce competențe utile pe piața muncii dezvoltă metoda/instrumentul?

Competențe-cheie pe care metoda le dezvoltă:

- Competențe de comunicare – sprijină capacitatea de a comunica idei clare, de a asculta activ și de a colabora eficient cu ceilalți, aspecte care sunt esențiale în majoritatea locurilor de muncă.
- Rezolvarea problemelor – Îi echipează pe indivizi cu strategii pentru a analiza provocările, a gândi critic și a dezvolta soluții practice, abilități extrem de căutate în diverse domenii profesionale.
- Adaptabilitate – Dezvoltă reziliența și flexibilitatea necesare pentru a face față schimbărilor mediului de lucru și responsabilităților, pregătind indivizii pentru natura dinamică a locurilor de muncă moderne.
- Gestionarea timpului – Învăță planificarea eficientă și prioritizarea sarcinilor, ceea ce este esențial pentru productivitate și respectarea termenelor limită.
- Încredere în sine și motivație – sprijină dezvoltarea personală prin promovarea unei imagini de sine pozitive și a motivației, permițând persoanelor să ia inițiativa și să urmărească cu încredere oportunitățile de carieră.

Beneficii pentru tineri

Această practică oferă tinerilor o serie de beneficii importante care îi ajută să se dezvolte personal și profesional. În primul rând, facilitează angajarea prin dezvoltarea unor competențe esențiale precum comunicarea, rezolvarea problemelor și adaptabilitatea, ceea ce îi face candidați mai puternici pentru un loc de muncă. De asemenea, le sporește încrederea în sine, ajutându-i să se simtă mai pregătiți și mai optimiști cu privire la noile oportunități de carieră. Practica îi învață despre diferitele opțiuni de carieră și cum să își planifice viitorul, oferindu-le o idee mai clară despre ceea ce vor să realizeze. Lucrul cu alte persoane în această practică le îmbunătățește, de asemenea, abilitățile sociale, care sunt valoroase în aproape orice loc de muncă.

Grupul țintă

Tineri, adulți, șomeri, persoane NEET și persoane care caută un loc de muncă sau orientare în carieră, în special din medii defavorizate. ETP

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

lucrează în mod prioritar cu persoane din comunitatea rromă, care provin adesea din familii cu venituri mici și se confruntă cu multiple obstacole în ceea ce privește ocuparea unui loc de muncă și incluziunea socială.

Resurse

<https://etp.sk/z-chudoby-k-sebestacnosti/>



Sursa YYSK, Poză din Experienship with NEETS at ETP, iulie 2023, Lunik IX, Košice, Slovacia

MATURITATEA PROFESIONALĂ - autoevaluare prin conversație

Cene Štupar - CILJ: programe educaționale pentru toate generațiile și Centrul Republicii Slovenia pentru Educație Profesională; Danemarca, Islanda, Germania și Slovenia; 2019-2020

Descrierea metodei

Maturitatea profesională, care este definită ca fiind capacitatea de a gestiona sarcinile profesionale sau de dezvoltare a carierei pe 6 dimensiuni: stabilirea obiectivelor, adaptabilitatea, piața muncii și mediul de lucru, motivația, reziliența, competențele profesionale. Instrumentul deschide calea către recunoașterea competențelor de bază ale tinerilor și încurajează reflecția și abordările pentru schimbările dorite în viață, pe drumul către maturitate profesională.

Cum se implementează această metodă



1 consilier, ședință individuală



45 de minute



<https://youth-it.cool/vocational-maturity/>

Instrumentul, sau procesul de consiliere în care este utilizat instrumentul, este menit să sprijine tinerii în decizia de a se înscrie în învățământul profesional sau de a intra pe piața muncii. Drumul individual către obiectiv poate consta în etape și situații mai mult sau mai puțin diferite, care pot fi ilustrate ca o rețea de drumuri, stații, autostrăzi, fundături și zone de odihnă. Parcursurile individuale trebuie concepute împreună cu tinerii, ca parte a procesului de consiliere individuală. Unul dintre rezultatele proiectului YIT integrează maturitatea profesională în taxonomia parcursurilor individuale ale tinerilor. Taxonomia se bazează pe practica daneză și abordează progresul adolescentului pe parcursul carierei sale individuale: de la dorința sa de a contacta, dorința de a consilia, dorința de a lua decizii, disponibilitatea pentru educație până la maturitatea sa profesională. Este important să se țină cont de faptul că drumul fiecărui tânăr către

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

maturitatea profesională este un proces unic, care adesea nu este bine definit și ar fi dificil de încadrat într-o singură fază a ciclului de dezvoltare. Conform taxonomiei și rezultatelor testării instrumentului în zona slovenă, acesta este un instrument destinat tinerilor aflați în tranziție de la stadiul de pregătire pentru educație la stadiul de maturitate profesională. Instrumentul este destinat să sprijine procesul de consiliere individuală. Se recomandă ca instrumentul să fie utilizat după discuții preliminare între consilier și tânăr cu privire la situația acestuia. Optimul este acea fază a procesului de consiliere în care consilierul cunoaște deja bine tânărul și în care relația se bazează pe încredere reciprocă.

Utilizarea instrumentului este concepută pentru a evalua fiecare dintre cele șase dimensiuni din cadrul fiecărei declarații de dimensiune cu unul dintre cele șase răspunsuri posibile: „Nu contează”, „Ar fi bine, dar...”, „Nu știu dacă reușesc.”, „Uneori reușesc.”, „Mă descurc destul de bine.”, „Este valabil pentru mine.” La începutul utilizării instrumentului, este selectat unul dintre profiluri: consultant, țintă sau consilier. Aceleași afirmații pot fi definite de consilier de două ori. Prima dată având în vedere situația actuală (selectează butonul „consultant”), iar a doua oară selectează butonul „țintă”, în raport cu dezvoltarea planificată într-o perioadă viitoare. Al treilea buton, „consilier”, este destinat consilierului pentru a-și exprima punctul de vedere cu privire la situația tânărului consiliat, dacă consideră că acest lucru ar fi adecvat și semnificativ. Rezultatele tuturor celor trei profiluri (consultant, țintă, consilier) se referă, așadar, la persoana consiliată și reflectă situația actuală a procesului său. Răspunsurile sunt reprezentate grafic într-o diagramă care poate fi tipărită. De asemenea, se poate tipări un document mai detaliat, în care sunt incluse toate afirmațiile și definițiile. Nu considerăm rezultatele ca fiind „bune” sau „rele”. Fiecare grafic reflectă situația dintr-un anumit moment și indică unde ar avea sens să se desfășoare activități suplimentare de dezvoltare. Instrumentul completează doar procesul de sprijinire a tinerilor în atingerea obiectivelor lor.

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

Ce competențe utile pe piața muncii dezvoltă metoda/instrumentul?

- Abilități de luare a deciziilor: Instrumentul îi ajută pe tineri să își evalueze capacitățile de luare a deciziilor și pregătirea pentru a lua decizii legate de carieră. Se pune accent pe luarea deciziilor informate și gestionarea ambiguității în carieră, evaluarea opțiunilor, stabilirea obiectivelor și acțiunea decisivă, abilități esențiale pentru rezolvarea problemelor și deciziile sub presiune la locul de muncă.
- Instrumentul încurajează tinerii să își evalueze situația actuală. Acest proces stimulează conștiința de sine, care este esențială pentru planificarea carierei și dezvoltarea personală. Cunoașterea punctelor forte și a domeniilor de activitate este esențială în luarea unor decizii în cunoștință de cauză privind cariera.

Beneficii pentru tineri

1. Prin autoevaluare și conversații, instrumentul sprijină recunoașterea competențelor de bază ale tinerilor în drumul lor către maturitate profesională, necesară pentru intrarea pe piața muncii.
2. Instrumentul încurajează tinerii să își evalueze situația actuală și să reflecteze asupra obiectivelor lor pentru viitor.

Grupul țintă

Șomeri (până la 29 de ani)

Resurse

<https://www.vkotocka.si/pripomocki/poklicna-zrelost-samoevalvacija-s-pogovorom/>

<https://youth-it.cool/>



INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

26. 11. 2024

YOUR NAME

Resilience 0
Motivation 0
Goal setting 0
Flexibility 0
Social norms 0
Professional skills 0



Youth ———
Goal ———
Professional - - - -

Maturitate vocațională

Ateliere de dezvoltare personală

dm drogerie markt Slovacia,
Slovacia, program în desfășurare

Descrierea metodei

În contextul consilierii în carieră, metoda educației experiențiale oferă o abordare practică a dezvoltării competențelor esențiale care susțin succesul pe termen lung în carieră. Prin ateliere de lucru privind gândirea critică, auto-reflecția, gestionarea emoțională, valorile și comunicarea, această metodă oferă participanților instrumentele necesare pentru a reuși în mediul profesional. Procesul este ghidat de antrenori și psihologi care facilitează activitățile de grup și exercițiile structurate de auto-reflecție, ajutând participanții să se conecteze profund cu materialul.

Educația experiențială în consilierea profesională pune accentul pe învățarea prin acțiune. Această abordare activă permite experimentarea consecințelor din viața reală ale deciziilor și acțiunilor, încurajând gândirea critică și abilitățile de rezolvare a problemelor. De exemplu, sesiunile de consiliere în carieră ar putea implica simularea interviurilor de angajare sau a proiectelor de colaborare care necesită muncă în echipă și luarea deciziilor, permițând exersarea și să perfecționarea acestor abilități în siguranță.

Această metodă promovează responsabilitatea personală și auto-reflecția, aspecte esențiale ale dezvoltării carierei. Participanții sunt încurajați să își asume responsabilitatea pentru învățarea și rezultatele lor, ceea ce îi ajută să își dezvolte reziliența, încrederea în sine și adaptabilitatea, abilități foarte apreciate pe piața muncii. În timpul sesiunilor de feedback reflexiv, participanții își analizează acțiunile, identifică punctele forte, domeniile de îmbunătățire și învață cum să generalizeze aceste lecții pentru viitor.

Metoda sprijină managementul emoțional și adaptabilitatea, ambele esențiale pentru navigarea în dinamica locului de muncă. Participanții dobândesc inteligența emoțională necesară pentru dezvoltarea profesională și satisfacția la locul de muncă, învățând să gestioneze eficient emoțiile și să reacționeze cu atenție sub presiune.

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

În consilierea profesională experiențială, participanții nu sunt doar receptori pasivi ai informațiilor, ci se implică activ într-un proces care imită scenariii din viața reală.

Cum se implementează această metodă



1 facilitator și un grup de 10-20 de participanți



aproximativ 50-60 de minute per sesiune



scenarii, carduri pentru jocuri de rol, flipchart, markere și materiale pentru exerciții de reflecție.

Pașii de implementare:

Metoda Educației Experiențiale este concepută pentru a dezvolta abilități practice de carieră, prin implicarea participanților în scenariii din viața reală care simulează dinamica locului de muncă. Această metodă se implementează în trei etape principale: pregătirea, participarea activă și reflecția.

Pregătire

Definiți clar obiectivele și competențele profesionale care urmează să fie dezvoltate în timpul sesiunii, cum ar fi munca în echipă, comunicarea și soluționarea conflictelor. Pregătiți scenariii relevante pentru provocările de la locul de muncă, cum ar fi interviurile de angajare, colaborarea în echipă etc. De exemplu, ați putea concepe un scenariu în care participanții lucrează împreună pentru a rezolva o provocare simulată a unui proiect.

Asigurați-vă că toate materialele, cum ar fi scenariile pentru jocurile de rol sau indicațiile pentru exercițiile de grup, sunt pregătite. Explicați participanților scopul sesiunii și descrieți activitățile în care vor fi implicați, creând un mediu sigur și susținător pentru învățare și autoexprimare.

Participare activă

Facilitați activități practice care să permită participanților să se implice în provocări reale legate de carieră. Printre exemple se numără:

- Simulări ale interviului de angajare: Participanții sunt pe rând interviuatori și intervievați, exersând cum să se prezinte într-o manieră profesionistă.

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

- Exerciții de lucru în echipă: Grupurile mici colaborează pentru a finaliza un proiect sau a rezolva o problemă, cum ar fi un brainstorming de idei pentru o campanie de marketing.
- Scenarii de soluționare a conflictelor: Participanții interpretează conflicte la locul de muncă, exersând strategii de detensionare a situațiilor și de găsire a unor soluții.

Facilitatorul observă activitățile, oferind îndrumare și suport atunci când este necesar. Încurajează participanții să iasă din zona lor de confort și să aplice gândirea critică pentru a depăși provocările.

Reflecție și analiză

După fiecare activitate, organizați o sesiune de feedback în care participanții să discute despre experiențele lor. Facilitatorul încurajează autoevaluarea critică, punând întrebări precum:

- Ce a funcționat bine în abordarea ta?
- Ce se putea face diferit?
- Cum se raportează această experiență la obiectivele tale profesionale?

Participanții își pot consemna reflecțiile în jurnal sau pot împărtăși ideile cu grupul, promovând astfel autocunoașterea și învățarea reciprocă. Exerciții de tip „mindfulness” sau vizualizare ghidată îi pot ajuta să își gestioneze emoțiile și să își consolideze rezistența.

Integrare și aplicare

Încheiați sesiunea ajutându-i pe participanți să își raporteze învățarea la scenarii de carieră din lumea reală. De exemplu, după un exercițiu de lucru în echipă, discutați despre modul în care colaborarea și empatia sunt esențiale într-un cadru profesional. Furnizați participanților pași de urmat pentru a dezvolta în continuare competențele exersate.

Exemplu:

În cadrul unei simulări de interviu de angajare, participanții exersează răspunsuri la întrebări comune, primind în același timp feedback cu privire la răspunsurile lor și la limbajul corpului. În urma simulării, aceștia reflectă asupra experienței, identificând domenii de îmbunătățire. Facilitatorul poate include exerciții de mindfulness pentru a ajuta participanții să gestioneze anxietatea dinaintea interviului.

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

Ce competențe utile pe piața muncii dezvoltă metoda/instrumentul?

Această metodă dezvoltă mai multe competențe valoroase pentru piața muncii. O abilitate-cheie este gândirea critică, care îi învață pe tineri să analizeze situații și să rezolve probleme în mod eficient, o competență utilă în aproape toate rolurile profesionale. De asemenea, promovează gestionarea emoțiilor, ajutându-i să gestioneze stresul și să rămână calmi în situații dificile, ceea ce este esențial pentru menținerea productivității și a unui mediu de lucru pozitiv.

Beneficii pentru tineri

Această practică sporește încrederea în sine a tinerilor, făcându-i să se simtă mai pregătiți și mai capabili atunci când abordează noi oportunități de carieră.

Grupul țintă

Studenti ai programului de învățământ dual

Resurse

<https://www.lifescied.org/doi/10.1187/cbe.19-12-0270>



Atelier de deschidere DM pentru noii studenți, Slovacia 2024

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

Conținut din Programe Modulare – Căutarea de locuri de muncă pe piața ascunsă – Networking

Institutul pentru ocuparea forței de muncă al Republicii Slovenia,
Ljubljana, 2015

Descrierea metodei

Networking-ul este una dintre cele mai eficiente metode de a accesa piața ascunsă a locurilor de muncă, ajutând indivizii să intre în contact cu potențiali angajatori prin intermediul prietenilor, rudelor, colegilor și a tuturor celorlalte persoane. Pentru ca intrarea pe piața ascunsă a muncii să fie eficientă, este necesară o abordare planificată a stabilirii de contacte cu persoane care dețin informații despre oportunități de angajare, ocupații, activități și angajatori sau care pot intra în contact cu persoane care dețin aceste informații.

Cum se implementează această metodă



1 facilitator, 8 participanți



30 de minute



prezentare, calculatoare, conexiune la internet, ziar tipărit cu locuri de muncă vacante, hârtie colorată, creioane

Prezentați participanților o cercetare despre piața ascunsă a locurilor de muncă.

Prezentare - MATERIAL

Networking-ul în procesul de căutare a unui loc de muncă necesită o abordare sistematică, organizare, timp și efort pentru a obține cel mai mare beneficiu posibil. O metodologie eficientă pentru networking este:

1. Înțelegerea scopului: În cadrul networking-ului, obiectivul nu este să ceri direct un loc de muncă, ci să stabilești conexiuni cu persoane pentru a obține informații, sfaturi, experiențe și contacte și pentru a afla despre caracteristicile pe care angajatorii le caută la candidați în domeniu, precum

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

și despre modul în care alții au reușit să obțină un loc de muncă.

2. Dezvoltarea rețelei tale:

Networking-ul poate duce la numeroase contacte noi pornind de la o singură conexiune. Este un element crucial în procesul de căutare a unui loc de muncă.

Iată cum să îți extinzi rețeaua:

- Identificarea potențialelor contacte, incluzând prieteni, familie, foști colegi de clasă, profesori, angajatori anteriori, colegi, vecini și cunoștințe care pot oferi informații utile.
- Participarea la evenimente sociale, conferințe și întâlniri ori de câte ori este posibil. Înscrierea în asociații profesionale din domeniu.

3. Pregătire:

- Dezvoltarea unei prezentări concise despre tine, care să includă educația, experiența și punctele tale forte. Este important să știi ce tip de job cauți, cât timp ai nevoie pentru un interviu și ce anume urmărești – fie că este vorba de timp, informații, sfaturi, contacte sau o recomandare.
- Realizarea unui cercetări asupra domeniului, profesiei și organizațiilor care te interesează. Această pregătire demonstrează entuziasm și oferă un cadru pentru a înțelege mai bine informațiile noi obținute prin rețelele de contacte.
- Crearea unei liste de priorități a contactelor, determinând pe cine să contactezi mai întâi și pe cine mai târziu. Redactează un scenariu preliminar pentru comunicare, având în vedere cea mai bună metodă de a contacta fiecare persoană—fie în persoană, prin telefon sau prin email.

4. Contactarea:

- Contactați persoanele mai familiare de pe listă, apoi următoarele.
- Folosiți prezentarea pregătită și menționați, dacă este cazul, cine v-a recomandat.
- Să aveți un CV pregătit, în cazul în care cineva solicită mai multe informații.

5. Păstrați legătura:

- Mulțumiți contactelor prin telefon sau email pentru ajutorul acordat.

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

- Comunicați progresul realizat prin apeluri de follow-up.

Cercetare pe piața ascunsă a muncii

Participanții caută independent toate sursele de informație despre locuri de muncă disponibile pe piața deschisă a muncii. Ulterior, aceștia își prezintă rezultatele unii altora.

Unde și cum să căutăm un loc de muncă pe piața de muncă deschisă? Înainte de a începe căutarea locurilor de muncă postate, este important să știți următoarele lucruri:

- Titlurile pot fi înșelătoare. Citiți descrierea și cerințele angajatorilor pentru a nu rata vreo oportunitate de angajare potrivită.
- Posturile vacante nu sunt întotdeauna postate sub titlul sau la pagina la care vă așteptați.
- Uitați-vă la angajatorii care postează locuri de muncă potrivite pentru voi și căutați competitori sau angajatori dintr-un domeniu similar. Folosiți această listă pentru a explora piața muncii ascunsă.
- Monitorizați regulat anunțurile de joburi și termenele limită pentru trimiterea aplicațiilor și CV-urilor.

Criteriul de bază pentru căutare este legat de obiectivele lor de angajare, care sunt asociate cu profesia sau poziția dorită. Dacă este necesar, pot folosi și denumirile profesiilor conexe pe care le cunosc sau le-au descoperit cu ajutorul descrierilor de joburi. Pot extinde lista de joburi potențiale explorând anunțuri de angajare care inițial nu par interesante. Analizând cerințele angajatorilor, pot descoperi relevanța unei poziții pentru profilul lor sau pot decide să cerceteze mai profund profesia respectivă

Sursele posibile de găsim a locurilor de muncă pe piața deschisă a muncii sunt: publicațiile Agenției pentru ocuparea forței de muncă, ziarele, agențiile pentru ocuparea forței de muncă și internetul.

Dezavantajele candidaturii pentru posturile vacante anunțate:

- vedeți același post publicat în mai multe locuri, deci trebuie să vă așteptați la o concurență puternică;
- doar un sfert din toate posturile sunt neocupate, așa că nu vă opriți aici, ci descoperiți piața ascunsă a locurilor de muncă.

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

Participanții își împărtășesc concluziile.

Ce competențe utile pe piața muncii dezvoltă metoda/instrumentul?

Competențe-cheie pe care metoda le dezvoltă:

- Gândire critică: Participanții învață procesul de stabilire și menținere a conexiunilor profesionale, o abilitate esențială pentru extinderea oportunităților de angajare.
- Competențe analitice: Activitatea necesită cercetarea diferitelor surse de informare și analizarea descrierilor posturilor. Această competență este esențială pentru evaluarea aptitudinilor profesionale și pentru înțelegerea așteptărilor angajatorului.
- Abilități de rezolvare a problemelor: Explorarea titlurilor de locuri de muncă alternative, a industriilor și a posturilor conexe încurajează adaptabilitatea și o mentalitate de rezolvare a problemelor, permițând gândirea creativă cu privire la căutarea unui loc de muncă.

Beneficii pentru tineri

1. Participanții vor dezvolta o înțelegere cuprinzătoare a pieței muncii, atât deschisă, cât și cea ascunsă, învățând cum să utilizeze diverse surse.
2. Vor descoperi oportunități de angajare.
3. Vor recunoaște importanța relațiilor profesionale.
4. Prin analizarea anunțurilor de angajare, a descrierilor și a așteptărilor angajatorilor, participanții își vor spori capacitatea de a evalua în mod critic oportunitățile de angajare.
5. De asemenea, ei își vor perfecționa abilitățile de cercetare.
6. Abordarea structurată a cercetării oportunităților de angajare, crearea de rețele și urmărirea acestora va ajuta participanții să-și dezvolte abilități mai bune de organizare și gestionare a timpului, care sunt esențiale pentru o căutare de locuri de muncă de succes

Grupul țintă

Șomeri până la 29 de ani

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

Resurse

<https://www.vkotocka.si/pripomocki/prirocniki-za-izvajanje-modularnih-programov-na-podrocju-razvoja-kompetenc-za-iskanje-zaposlitve/>



Atelier de networking, ZPTM, 24. 1. 2024, Dobova, Slovenia

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

Copacul Blob

Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych,
Octombrie 2024

Descrierea metodei

Copacul Blob este un instrument vizual conceput pentru a permite oamenilor să se exprime pe ei înșiși și emoțiile lor non-verbal prin utilizarea unor personaje umane cunoscute sub numele de Blobs, care nu au sex, vârstă și cultură. Este un instrument de autorefecție care ajută la recunoașterea și exprimarea sentimentelor cu privire la trecut, prezent și viitor. Dezvoltat de psihologul Pip Wilson, acesta este utilizat pentru a identifica emoțiile și personalitățile.

Copacul Blob poate fi folosit pentru a discuta despre sentimente și emoții legate de un anumit subiect. De asemenea, poate fi un stimulent pentru a discuta despre etapele unui proiect sau despre o etapă a vieții. Este o metodă pentru copii, tineri și adulți și poate fi utilizată pe orice subiect.

Presupuneri privind copacul Blob:

- Blob este o figură fără sex, de vârstă nedeterminată, care ne poate simboliza pe oricare dintre noi.
- Lucrul cu cartonașele se bazează pe interpretarea propriilor sentimente și opinii - nu există răspunsuri corecte sau greșite.
- Cartonașele inspiră conversații pe teme diverse, uneori dificile - ele facilitează împărtășirea opiniilor cu privire la un anumit subiect.

Cum se implementează această metodă



individual sau în grupuri mici de maxim 15 elevi



45 de minute



copacul blob imprimat, pix

Instrucțiuni pentru participanți (în acest caz, tineri- este posibil să doriți să includeți acest lucru în grupul vostru):

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

Priviți la Blob-urile afișate pe copac. Luați în considerare:

- Care Blob reprezintă ceea ce ați simțit despre școală la începutul anului școlar sau în prima zi de școală? De ce rezonază acest Blob cu tine sau arată cum te-ai simțit?
- Care Blob reprezintă ceea ce simțiți despre școală acum sau astăzi? De ce acest Blob rezonază cu tine sau arată cum te simți? Te simți ca acest Blob doar la școală? Există un alt Blob care reprezintă cum te simți în afara școlii?
- Care Blob reprezintă obiectivul tău sau Blob-ul final - Blob-ul cu care ai vrea să te simți la sfârșitul anului școlar? De ce rezonază acest Blob cu tine sau arată cum te simți? Ce alte Blob-uri crezi că sunt pe drumul către acest Blob? De ce? Cum te va face să te simți?

Ar putea fi util să discuți răspunsurile tale cu un lucrător de tineret, părinte, prieten, mentor sau coach. De asemenea, le poți scrie într-un jurnal pentru a le putea revizui mai târziu și pentru a repeta activitatea, observând cum s-au schimbat și/sau au rămas aceleași gândurile și sentimente.

Ce competențe utile pe piața muncii dezvoltă metoda/instrumentul?

Este un instrument de auto-reflecție care permite recunoașterea și exprimarea sentimentelor cu privire la ceea ce o persoană este în prezent și speră să fie în viitor. Copacul Blob ajută la dezvoltarea inteligenței emoționale, încurajând identificarea și exprimarea emoțiilor, ceea ce reprezintă o abilitate cheie în lucrul în echipă și comunicare. Promovează auto-reflecția, ajutând la înțelegerea punctelor forte, punctelor slabe și motivațiile personale. Prin stabilirea obiectivelor și planificarea etapelor pentru atingerea lor, se consolidează gândirea strategică și adaptabilitatea. Discutarea emoțiilor și aspirațiilor consolidează abilitățile de comunicare și empatia.

Beneficii pentru tineri

1. Practica Copacului Blob ajută tinerii să recunoască și să își exprime emoțiile, îmbunătățind conștientizarea emoțională și autoreglarea.
2. Dezvoltă încrederea în sine, încurajând autoexprimarea și înțelegerea experiențelor personale

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

3. Îi învață cum să își stabilească obiective, ajutându-i pe tineri să-și identifice și să lucreze pentru aspirațiile lor personale și academice.
4. Dezvoltă empatia și abilitățile de comunicare necesare pentru a construi relații puternice și pentru a colabora cu alții.
5. Promovează reziliența și adaptabilitatea prin reflectarea asupra provocărilor și strategiilor de a le depăși.

Grupul țintă

Copii, tineri, adulți

Resurse

<https://i.pinimg.com/originals/b9/c2/10/b9c210b78fd85466fa004c9e131c923c.jpg>



INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE



Testul celor douăzeci de afirmații

Szkoła Podstawowa nr 82,
Wrocław, octombrie 2023

Descrierea metodei

Testul celor douăzeci de afirmații (TST) este un instrument utilizat pentru a explora modul în care oamenii se definesc prin intermediul unei serii de afirmații care încep cu „Eu sunt...”.

Acesta ajută la descoperirea diferitelor moduri în care factorii sociali, cum ar fi influențele culturale, familiale și societale, modelează percepția de sine și stima de sine. Reflectând asupra răspunsurilor, participanții pot obține o perspectivă asupra echilibrului dintre identitatea lor personală și rolurile pe care se simt obligați să le joace în societate.

Testul evidențiază, de asemenea, impactul așteptărilor externe asupra stimei de sine, oferind o perspectivă asupra legăturii dintre afilierea socială și dezvoltarea conceptului de sine.

Testul este neobișnuit prin utilizarea unei metodologii cu întrebări deschise, ceea ce face codificarea să nu fie simplă. Kuhn (1960) a afirmat că răspunsurile la testul celor douăzeci de afirmații ar trebui grupate în cinci categorii:

1. Grupuri și clasificări sociale
2. Convingeri ideologice
3. Interese
4. Ambiții
5. Autoevaluări

Cum se implementează această metodă



individual sau în grupuri mici de maxim 15 elevi



45 de minute



hârtie, pixuri

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

Program:

- Introducere – 5 min
- Efectuarea Testului celor douăzeci de afirmații (TST) – 20 min
- Discuții și concluzii – 20 min

Puteți folosi o listă tipărită pentru acest exercițiu, dar vă recomandăm să împărțiți coli de hârtie goale pentru ca participanții să noteze 20 de propoziții care încep cu „Eu sunt...”.

Instrucțiuni pentru participanți

1. Scrie numerele de la 1 la 20 de sus în jos și începutul propoziției „Eu sunt...”.
2. Completează fiecare dintre cele 20 de propoziții „Eu sunt”. Nu te gândi prea mult la răspunsul tău. Acesta trebuie să fie rapid și spontan. Scrie tot ce îți vine în minte. Propozițiile trebuie să fie scurte și concise.
3. Acum este momentul să analizezi răspunsurile. Pune-le pe fiecare în funcție de cele patru categorii enumerate mai jos. Evaluează cât de bine poți care răspunsuri se încadrează în categoriile modului A, modului B, modului C și modului D.

- Răspunsurile din modul A se referă la caracteristici fizice care se regăsesc adesea pe permisul de conducere, cum ar fi „Sunt blond(ă)”, „Sunt scund(ă)” sau „Sunt din Wisconsin”.
- Răspunsurile din modul B descriu statusuri definite social, asociate de obicei cu apartenența la un grup, cum ar fi „Sunt student(ă) la facultate”, „Sunt catolic(ă)” sau „Sunt afro-american(ă)”.
- Răspunsurile din modul C descriu stiluri comportamentale sau stări emoționale, cum ar fi „Sunt o persoană fericită”, „Sunt fan muzică country” sau „Sunt îmbrăcat(ă) la modă”.
- Răspunsurile din modul D sunt mai generale și mai puțin individuale, cum ar fi „Fac parte din univers” sau „Sunt om.”

Unele răspunsuri pot fi dificil de clasificat - de exemplu, „Sunt american” s-ar putea încadra în categoriile A, B, C sau D.

4. Folosește propria judecată pentru a atribui fiecare răspuns categoriei corespunzătoare. Numără câte răspunsuri sunt din fiecare categorie, apoi compară rezultatele. Care categorie a primit cele mai multe răspunsuri?

Întrebări pentru discuția rezumativă:

- Cum crezi că diferitele categorii (modul A, modul B, modul C și modul D)

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

reflectă aspecte diferite ale identității tale?

- Au existat răspunsuri pe care le-ai găsit dificil de încadrat într-o categorie? Ce le-a făcut provocatoare și cum ai decis unde să le plasezi?
- Care categorie a avut cele mai multe răspunsuri și ce crezi că spune acest lucru despre modul în care te definești?
- Crezi că felul în care te identificezi cu anumite categorii îți influențează stima de sine sau percepția despre tine? De ce da sau de ce nu?
- Cum se raportează categoriile de răspunsuri din acest exercițiu la modul în care ceilalți te percep sau la modul în care te integrezi în societate?

Ce competențe utile pe piața muncii dezvoltă metoda/instrumentul?

Instrumentul ajută la dezvoltarea inteligenței emoționale și a abilităților de auto-reflecție. Încurajând indivizii să își evalueze identitatea, acest instrument îi ajută să înțeleagă mai bine motivațiile, valorile și stările lor emoționale. Acest proces duce la îmbunătățirea autoreglării, a comunicării și a abilităților interpersonale, care sunt valoroase pe piața muncii. De asemenea, întărește gândirea critică și adaptabilitatea, deoarece indivizii sunt provocați să reflecteze asupra modului în care identitatea lor le influențează deciziile și obiectivele în carieră. Este un punct de plecare excelent pentru cei care se simt confuzi în legătură cu cine sunt și cine vor să devină.

Beneficii pentru tineri

1. Ajută tinerii să exploreze și să înțeleagă propria identitate, consolidând un sentiment mai puternic al sinelui.
2. Permite luarea unor decizii mai bune în carieră, ajutându-i să înțeleagă conceptul de sine și să navigheze prin provocări.
3. Încurajează reflecția asupra valorilor și emoțiilor, sprijinind dezvoltarea empatiei și a autoreglării emoționale.
4. Construiește încrederea și siguranța de sine, oferind tinerilor puterea de a se afirma atât în viața personală, cât și în cea profesională.
5. Prin examinarea afilierilor sociale și a autodefinirii, tinerii pot alinia aspirațiile de carieră cu valorile lor.

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

Grupul țintă

Tineri, șomeri, NEETs

Resurse

https://mpathowellbeing.com/wp-content/uploads/2020/06/Twenty-Statements-Test-w_explanation.pdf



Fundacja Akcelerator Obywatelski Spark, Testul celor douăzeci de afirmații (TST) - ateliere, Wrocław, 2023

Interviul de Construcție a Carierei

Uniwersytet Wrocławski,
Wrocław, Februarie 2019

Descrierea metodei

Interviul de Construcție a Carierei (CCI) este o metodă dezvoltată de Mark Savickas ca parte a abordării Life Design în consilierea profesională. Această metodă se bazează pe ideea că oamenii își construiesc carierele prin poveștile pe care le spun despre ei înșiși, iar aceste povești pot fi folosite pentru a înțelege experiențele lor din trecut și pentru a ghida deciziile lor viitoare privind cariera. CCI se concentrează pe ajutorarea indivizilor să construiască o narațiune despre cariera lor profesională. Acest proces le permite să înțeleagă mai bine cum experiențele din trecut influențează situația lor actuală și aspirațiile lor viitoare. În timpul interviului, individul este invitat să reflecteze asupra momentelor cheie din viața sa, precum realizări semnificative, provocări și momente de răscruce. Aceste povești sunt analizate pentru a înțelege valorile, interesele și motivațiile lor.

4 Zone Cheie - Metoda include de obicei patru domenii principale:

1. Întrebări despre povestea carierei persoanei, cum ar fi „Un moment în care te-ai simțit mândru de munca ta” sau „Când ai experimentat o provocare care ți-a influențat cariera?”
2. Reflecția asupra semnificației - Încurajarea persoanei de a reflecta asupra modului în care a înțeles și interpretat experiențele sale.
3. Explorarea posibilităților viitoare și imaginarea unor posibile scenarii și roluri viitoare în carieră.
4. Conectarea trecutului, prezentului și viitorului. Integrarea poveștilor din carieră cu obiectivele actuale și aspirațiile viitoare.

Abordarea Life Design pune accent pe importanța de a privi carierele ca pe niște narațiuni în continuă desfășurare, în care indivizii își creează propriile căi profesionale prin semnificația pe care o atribuie experiențelor lor. Interviul de Construcție a Carierei este conceput pentru a ajuta indivizii să identifice poveștile pe care le au despre cariera lor, să exploreze cum modelează poveștile alegerile profesionale și să își imagineze noi trasee de

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

carieră care să le aducă împlinire în viitor.

Cum se implementează această metodă



se sugerează consultarea individuală 1:1; opțional, grup mic de aproximativ 5-6 persoane



aproximativ 60 de minute



opțional hârtie, pix pentru a lua notițe

Instrucțiuni pentru consilierul de carieră:

1. Introducere: Explicați participanților scopul activității care presupune o mai bună înțelegere a carierei lor, reflectând asupra experiențelor trecute și aspirațiilor viitoare.
2. Spuneți povești: Participanții spun o poveste despre cariera lor, plecând de la începutul carierei lor, trecând prin provocările întâmpinate și terminând cu situația lor actuală. Încurajați-i să vorbească despre pasiunile, valorile și obiectivele lor - o schemă de interviu poate fi o sursă de inspirație, dar nu este necesară respectarea cu strictețe.
3. Reflecția asupra trecutului și viitorului: Ajutați participanții să ia în considerare ce experiențe au influențat alegerea lor profesională actuală și ce își doresc să realizeze în viitor. Întrebați-i ce ar dori să obțină și ce aspirații au pentru carierele lor.
4. Stabilirea obiectivelor: Folosind povestea, ajutați participanții să stabilească obiective profesionale pe termen scurt și lung, care să fie în concordanță cu valorile și aspirațiile lor.
5. Încheiere: Încurajați participanții să reflecteze asupra acțiunilor pe care trebuie să le întreprindă pentru atingerea obiectivele profesionale.

Schema de interviu:

A. Cum pot fi de ajutor pentru tine în construirea carierei tale?

- Pe cine admiri când erai mic? Povestește despre acea persoană.
- Citești în mod regulat reviste sau te uiți la anumite programe TV? Care sunt acestea? Ce îți place la ele?
- Ai un film sau o carte preferată? Povestește ce se întâmplă în ea.
- Care este zicala sau motto-ul tău preferat?
- Care este cea mai veche amintire a ta? Doresc să aud trei povești despre ce ți s-a întâmplat între vârsta de 3 și 6 ani.

INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

Ce competențe utile pe piața muncii dezvoltă metoda/instrumentul?

Interviul de Construcție a Carierei este foarte eficient în consilierea profesională deoarece ajută indivizii să-și alinieze alegerile profesionale cu poveștile lor personale, ceea ce duce la căi profesionale mai semnificative și satisfăcătoare.

CCI contribuie la dezvoltarea unor abilități precum autocunoașterea, stabilirea obiectivelor și luarea deciziilor. Prin povestirea și discutarea parcursului profesional, participanții își dezvoltă capacitatea de a-și exprima în mod clar competențele, valorile și aspirațiile în fața celorlalți.

Beneficii pentru tineri

1. Interviul de Construcție a Carierei ajută tinerii să-și înțeleagă mai bine valorile, interesele și motivațiile, ghidând alegerile lor profesionale.
2. Acesta implică imaginarea unor posibilități viitoare. Tinerii sunt încurajați să reflecteze la ce tip de muncă sau rol și-ar dori să aibă, integrând identitatea actuală cu aspirațiile lor profesionale.
3. Această abordare încurajează tinerii să își asume responsabilitatea pentru deciziile lor profesionale, sporindu-le încrederea în sine și independența.
4. Prin reflectarea asupra poveștilor lor de carieră, tinerii învață cum să se adapteze schimbărilor și să navigheze cu succes tranzițiile de carieră.

Grupul țintă

Tineri, adulți, șomeri, NEETs

Resurse

<https://unesco.uwr.edu.pl/wp-content/uploads/sites/155/2023/01/Career-Interview.pdf>



INSTRUMENTE DE AUTO-REFLEXIE

Career Construction Interview

*prof. Mark Savickas
(Northeastern Ohio Medical University, USA)*

- A. Jak mogę Ci się przydać, gdy będziesz konstruował/a swą karierę?
1. Kogo podziwiałeś/aś dorastając? Opowiedz mi o nim/niej.
 2. Czy regularnie czytasz jakieś czasopisma albo oglądasz programy telewizyjne? Jakie to czasopisma/programy? Co Ci się w nich podoba?
 3. Czy masz jakąś ulubioną książkę lub film? Opowiedz mi, co się w niej/nim dzieje.
 4. Jakie jest Twoje ulubione powiedzenie albo motto?
 5. Jakie jest Twoje najwcześniejsze wspomnienie? Chciałbym/ chciałybym usłyszeć trzy historie o tym, co Ci się przydarzyło, kiedy byłeś/aś w wieku do 3-6 lat.

Tipul metodelor:

EVALUARE A PERSONALITĂȚII

EVALUARE A PERSONALITĂȚII

IKIGAI

Flexskill Slovakia,
Košice, vara anului 2022

Descrierea metodei

Metoda Ikigai este o abordare japoneză utilizată în consilierea profesională pentru a ajuta persoanele să identifice o carieră care să corespundă pasiunilor, punctelor forte, nevoilor lumii și viabilității financiare. „Ikigai” se traduce prin «rațiunea de a fi», iar metoda îi ghidează pe indivizi să-și găsească împlinirea prin explorarea a patru domenii de bază: ceea ce le place, la ce sunt buni, de ce are nevoie lumea și pentru ce pot fi plătiți. Aceste domenii sunt vizualizate într-un diagramă Venn cu cercuri care se suprapun, încurajând indivizii să găsească "punctul lor ideal" în care se întâlnesc toate cele patru elemente.

Prin exerciții ghidate de reflecție și brainstorming, persoanele sunt îndemnate să enumere aspectele fiecărui domeniu înainte de a identifica intersecțiile. Acest proces îi ajută să își clarifice interesele și competențele, să identifice contribuțiile semnificative pe care le pot aduce și să ia în considerare sustenabilitatea financiară. Metoda Ikigai oferă un cadru cuprinzător și personalizat pentru planificarea carierei, care evoluează cu individul de-a lungul timpului, sprijinind atât alegerile inițiale de carieră, cât și schimbările ulterioare de carieră.

Cum se implementează această metodă



1 facilitator și un grup de 5-10 participanți (sau consiliere individuală)



90 de minute



Diagrame Venn Ikigai tipărite, hârtie, pixuri și markere

Etapele implementării:

Metoda Ikigai este o abordare structurată a consilierii în carieră care ajută persoanele să identifice trasee profesionale satisfăcătoare prin alinierea pasiunilor, competențelor, contribuțiilor sociale și potențialului financiar. Metoda este pusă în aplicare printr-o serie de exerciții ghidate și discuții

EVALUARE A PERSONALITĂȚII

reflexive.

Introducere în Ikigai

Începeți prin a introduce conceptul de Ikigai, explicând cele patru zone de intersecție:

- Ce îți place: activitățile și subiectele care aduc bucurie.
- Ce știi să faci: talentele personale și abilitățile profesionale.
- Ce are nevoie lumea: cauze și probleme pentru care simți o pasiune.
- Pentru ce poți fi plătit: cariere sau oportunități care oferă stabilitate financiară.
- Furnizați fiecărui participant o diagramă Venn tipărită a cadrului Ikigai pentru a vizualiza procesul.

Brainstorming pentru fiecare domeniu

Ghidați participanții prin exerciții de brainstorming pentru fiecare secțiune:

- Ce vă place: încurajați participanții să enumere liber activitățile, hobby-urile și subiectele care le plac, cum ar fi arta, predarea sau explorarea unor locuri noi.
- La ce ești bun: se identifică aptitudinile sau punctele forte, inclusiv realizările academice, aptitudinile transversale, cum ar fi comunicarea sau abilitățile practice, cum ar fi gătitul.
- Ce are nevoie lumea: facilitați o discuție despre cauzele sau domeniile care îi pasionează, cum ar fi educația, sănătatea sau conservarea mediului.
- Pentru ce puteți fi plătit: ajutați participanții să exploreze domenii de carieră viabile, roluri profesionale potențiale sau inițiative antreprenoriale care corespund intereselor și competențelor lor.

Încurajați participanții să nu se gândească prea mult și să se concentreze pe enumerarea cât mai multor idei pentru fiecare secțiune.

Găsirea suprapunerilor și identificarea Ikigai

Odată ce brainstorming-ul este finalizat, ghidați participanții în analiza diagramei Venn. Trebuie să identifice unde se intersectează domeniile, evidențiind punctele în care se aliniază pasiunea, competența, contribuția la societate și oportunitatea financiară.

Cereți să creeze o listă de potențiale idei de carieră pornind de la aceste

EVALUARE A PERSONALITĂȚII

suprapuneri - aceasta devine „lista lor Ikigai”. De exemplu, o persoană căreia îi place să povestească, este pricepută la scris, îi pasă de educație și poate fi plătită pentru a crea conținut ar putea lua în considerare o carieră de creator de conținut educațional.

Prioritizarea și rafinarea opțiunilor

Facilitați o discuție reflexivă pentru a-i ajuta pe participanți să prioritizeze ideile din lista lor Ikigai. Puneți întrebări de genul:

- Care dintre aceste idei vă încântă cel mai mult?
- Care se potrivește cel mai bine cu valorile și obiectivele voastre pe termen lung?
- Ce provocări prevedeați și cum le-ați putea depăși?

Elaborarea planului de acțiune

Încheiați sesiunea îndrumând participanții să elaboreze un plan de carieră realizabil. Acest plan ar trebui să contureze pași specifici, cum ar fi:

- Cercetarea domeniului sau profesiei alese.
- Identificarea competențelor sau calificărilor necesare și crearea unui plan pentru dobândirea acestora.
- Crearea de rețele cu profesioniști din domeniul lor de interes
- Căutarea de mentorat sau de stagii pentru a dobândi experiență practică.

Încurajați participanții să stabilească etape și termene realiste pentru atingerea obiectivelor lor.

Exemplu:

Un participant care își identifică Ikigai-ul drept „ajutarea copiilor prin educație” ar putea crea un plan de acțiune care include cercetarea programelor de predare, voluntariatul la o școală locală și înscrierea la un curs de certificare în educație.

Ce competențe utile pe piața muncii dezvoltă metoda/instrumentul?

Metoda Ikigai contribuie la dezvoltarea mai multor abilități utile pentru piața muncii. Îmbunătățește conștiința de sine, ajutându-i pe oameni să-și înțeleagă punctele forte, interesele și valorile, ceea ce contribuie la o mai bună alegere a carierei. De asemenea, stimulează abilitățile de luare a

EVALUARE A PERSONALITĂȚII

deciziilor, deoarece persoanele iau în considerare diferite opțiuni de carieră care se potrivesc cu ceea ce le place și la ce sunt buni. Adaptabilitatea este consolidată, deoarece metoda încurajează oamenii să își regândească și să își ajusteze obiectivele în timp, ceea ce este important pe piața muncii în continuă schimbare. De asemenea, abilitățile de stabilire a obiectivelor sunt dezvoltate prin crearea unor pași clari către o carieră aleasă, ajutând persoanele să rămână concentrate și organizate.

Beneficii pentru tineri

Această practică oferă tinerilor mai multe beneficii valoroase, sprijinindu-le dezvoltarea personală și succesul profesional viitor. Încurajează autocunoașterea, ajutându-i să-și înțeleagă abilitățile, interesele și valorile unice, ceea ce le dă încredere și le oferă o direcție pentru viitor.

Grupul țintă

Tineri, studenți/șomeri, NEETS, angajați în căutarea unui loc de muncă

Resurse

<https://www.youtube.com/watch?v=VRwhL1wwilU>



Analiza SWOT/Stabilirea obiectivelor

Partners Group SK,
în curs de desfășurare

Descrierea metodei

Prima metodă, Planificatorul Vieții (Stabilirea Obiectivelor), se concentrează pe sprijinirea clienților în identificarea și atingerea obiectivelor financiare esențiale în patru domenii principale: economii, pensionare, locuință și obiective personale specifice. Prin conversații structurate, dna Slosarčíková îi ghidează pe clienți în clarificarea acestor obiective, adaptând planurile financiare în funcție de nevoile și resursele acestora. Această metodă oferă clienților o cale clară către stabilitate și succes financiar, abordând în detaliu fiecare obiectiv și ajutându-i să înțeleagă pașii necesari pentru atingerea acestora.

A doua metodă, Analiza SWOT pentru dezvoltarea carierei, este utilizată atunci când lucrează cu angajații sau potențialii colaboratori. Acest instrument evaluează punctele forte, punctele slabe, oportunitățile și amenințările unei persoane, oferindu-i dnei Slosarčíková o viziune holistică asupra potențialului său profesional. Prin această analiză, angajații obțin informații despre domeniile de dezvoltare, ceea ce le permite să stabilească obiective realiste și să lucreze pentru a-și dezvolta rolul în cadrul organizației.

Cum se implementează această metodă



1 facilitator (consilier de carieră) și 1 participant. Analiza SWOT poate fi efectuată cu un participant individual sau în grupuri mici de 2-4 participanți



Sesiune de planificare a vieții: 60-90 de minute.
Sesiune de analiză SWOT: 50-60 de minute



Pentru planificatorul vieții: Hârtie, modele de planificare financiară, calculatoare și date specifice clientului (venituri, cheltuieli, obiective).
Pentru analiza SWOT: Flipchart sau hârtie, markere și un model de matrice SWOT pregătit.

EVALUARE A PERSONALITĂȚII

Implementarea metodei de planificare a vieții (stabilirea obiectivelor)

Metoda de planificare a vieții ajută persoanele să stabilească obiective clare și realizabile în patru domenii-cheie: economii, pensionare, locuință și aspirații personale.

Începeți cu o întâlnire introductivă pentru a crea un mediu confortabil. Facilitatorul adresează participanților întrebări deschise pentru a clarifica obiectivele lor în aceste domenii. De exemplu, dacă obiectivul este reprezentat de economiile pentru pensie, facilitatorul îl îndrumă pe client să specifice o sumă sau un interval de timp. Această sesiune se concentrează pe identificarea obiectivelor realiste și măsurabile.

Următorul pas implică o analiză financiară cuprinzătoare. Facilitatorul analizează veniturile, cheltuielile, economiile și obligațiile financiare pentru a evalua situația financiară actuală. Acest lucru creează o bază clară pentru elaborarea unui plan pas cu pas în vederea atingerii obiectivelor lor. De exemplu, dacă clientul dorește să achiziționeze o locuință, se discută despre preferințele în materie de locuințe, bugetele potențiale și opțiunile de finanțare.

Folosind aceste informații, facilitatorul creează o foaie de parcurs financiar. Fiecare pas al planului este explicat, asigurându-se că clientul înțelege acțiunile necesare. De exemplu, economisirea a 20% din venitul lunar pe o perioadă de trei ani pentru a asigura un avans. Sunt programate întâlniri periodice de monitorizare pentru a analiza progresele înregistrate și pentru a ajusta planul în funcție de necesități, pentru a ține seama de schimbările survenite în situația financiară a clientului.

Implementarea analizei SWOT

Analiza SWOT este un instrument excelent pentru dezvoltarea carierei, ajutând persoanele sau grupurile mici să evalueze punctele forte, punctele slabe, oportunitățile și amenințările pentru a orienta dezvoltarea carierei.

Începeți prin a explica scopul analizei SWOT. Participanții sunt încurajați să o privească ca pe o autoevaluare constructivă.

Participanții completează apoi matricea SWOT:

EVALUARE A PERSONALITĂȚII

- Puncte forte: competențe, calificări sau realizări esențiale.
- Puncte slabe: domenii care trebuie îmbunătățite, cum ar fi competențele tehnice sau gestionarea timpului.
- Oportunități: oportunități interne, cum ar fi promovările, sau oportunități externe, cum ar fi tendințele industriei.
- Amenințări: potențiale provocări, cum ar fi condițiile economice sau concurența pe piața muncii.

După finalizarea analizei SWOT, facilitatorul ajută participanții să creeze un plan de dezvoltare personală. De exemplu, un angajat cu abilități puternice de vorbire în public (punct forte), dar cunoștințe tehnice limitate (punct slab) poate fi încurajat să participe la ateliere sau să caute mentorat. Oportunitățile din cadrul organizației, cum ar fi programele de leadership, sunt evidențiate, iar strategiile de atenuare a amenințărilor, cum ar fi schimbările din industrie, sunt discutate.

Această abordare asigură faptul că participanții pleacă cu etape de urmat și cu o direcție clară de dezvoltare personală și profesională.

Exemplu pentru ambele metode

1. Pentru metoda de planificare a vieții, un participant care dorește să economisească pentru studii superioare este îndrumat să aloce 10% din venitul lunar, să reducă cheltuielile inutile și să exploreze oportunitățile de burse. Verificările regulate urmăresc progresul și fac ajustări.
2. Pentru analiza SWOT, un manager de nivel mediu identifică puncte forte în managementul echipei și puncte slabe în utilizarea instrumentelor tehnice avansate. Acesta își propune să participe la ateliere de programare (pentru a-și îmbunătăți competențele) în timp ce valorifică abilitățile puternice de relaționare pentru a prelua roluri de lider în cadrul companiei.

Ce competențe utile pe piața muncii dezvoltă metoda/instrumentul?

Această metodă contribuie la dezvoltarea mai multor competențe importante pentru piața muncii. Încurajează gândirea clară, deoarece persoanele învață să își înțeleagă punctele forte, punctele slabe și oportunitățile. Sei îmbunătățesc abilitățile de luare a deciziilor prin

EVALUARE A PERSONALITĂȚII

stabilirea unor obiective și efectuarea unor alegeri care să se potrivească cu planurile pe termen lung. Participanții își dezvoltă abilitățile de comunicare discutând deschis obiectivele și nevoile, iar competențele financiare prin înțelegerea bugetării și planificării viitorului.

Beneficii pentru tineri

Ei dobândesc o înțelegere mai clară a stabilirii și atingerii obiectivelor personale și profesionale, dobândind încredere în capacitatea lor de a-și modela viitorul. Aceasta îi ajută să își dezvolte conștiința de sine, pe măsură ce învață să își identifice punctele forte, domeniile care pot fi îmbunătățite și ambițiile.

Grupul țintă

Tineri, studenți, salariați

Resurse

<https://www.youtube.com/watch?v=20Fx0H90-9I>

<https://www.youtube.com/watch?v=XpKvs-apvOs>



HOSŢ:

**Andrea
Kasanická
Straková**



TÉMA:

**Ako byť
matkou a úspešnou
podnikateľkou?**

PARTNERS

**#47
FINANCIE
PRI KÁVE**



EVALUARE A PERSONALITĂȚII

Eu ca ...

Institutul Republicii Slovenia pentru ocuparea forței de muncă,
Ljubljana, 2012

Descrierea metodei

Această metodă a fost dezvoltată în cadrul proiectului VKO și face parte din carierele și competențele de autogestionare durabilă sau din metoda CH-Q. Metoda este concepută în a ajuta participanții să exploreze, să identifice, să judece și să evalueze personalitatea ca întreg. Pozițiile sinelui sunt înțelese aici ca diferite aspecte ale personalității noastre: proprietățile, caracteristicile, opiniile, valorile, imaginea de sine, stările emoționale, rolurile sociale etc.

Cum se implementează această metodă



1 facilitator și un grup de 8 participanți



120 de minute



anexa1, pietre, scoici, obiecte colorate, fotografii, reviste vechi, creioane, creioane cerate, markers, pixuri, hârtie de mari dimensiuni, lipici, bandă adezivă, coli albe A4

Activitatea individuală în cadrul grupului

1. Pentru început, invităm participanții să se relaxeze (cât mai mult posibil). Puneți-i în rolul de „explorator al sinelui”. Oferiți-le timp să reflecteze asupra propriei persoane, lăsați-i să se gândească la toate pozițiile posibile și diferite ale Sinelui (eu ca...). Pentru ajutor: enumerați mai jos diferitele „poziții ale Eu-lui” și invitați participanții să bifeze aspectele care îi descriu cel mai bine (Anexa 1). În cazul în care nu găsesc în tabel aspecte care să îi descrie în mod adecvat pot veni cu propriile sugestii. Participanții reexaminează apoi aspectele sau „pozițiile Eu-lui” selectate care au fost bifate. În etapa următoare, pot selecta și scrie pe bucăți mici de hârtie zece aspecte care îi reprezintă cel mai bine și pe care le consideră cele mai relevante.

2. Participanții au în fața lor etichetele conținând cuvintele care reflectă „pozițiile Eu-lui” lor. Acum, participanții ar trebui să se gândească la o

EVALUARE A PERSONALITĂȚII

anumită „poziție a Eu-lui” și să permită fluxului de gândire să curgă liber prin orice asocieri care pot apărea, permițând în același timp diferitelor sentimente și emoții să apară liber. Pentru toate „Pozițiile Eu-lui” pe care le-au ales, ei trebuie să găsească simbolurile materiale non-verbale corespunzătoare care să le reflecte. Ei pot alege sau folosi materialele pe care le au la dispoziție (pietre, scoici, bunuri colorate, fotografii, reviste vechi etc.).

3. Acum, participanții se pun în rolul atotputernicului „Creator” și încep să modeleze „peisajul propriei minți”. Ei ar trebui să folosească o hârtie de format mai mare și să fie creativi; pot alege sau folosi materialele pe care le au la dispoziție:

- creioane, creioane cerate, markere, pixuri, etc.;
- lipici, bandă adezivă;
- alte materiale după cum doriți (pietre, scoici, țesături colorate, fotografii, reviste vechi etc.);
- coli albe A4;
- etc.

Ei ar trebui să exprime artistic, să proiecteze, să deseneze sau să scrie modul în care se văd, se percep, se experimentează. În „Peisajul propriei minți”, ei pot include etichete verbale și simboluri non-verbale ale tuturor „pozițiilor Eu-lui” alese. Ce forme, culori, simboluri, cuvinte, imagini sau poze le reprezintă? Ei adaugă „Peisajul” la evaluare pentru ca acesta să reflecte cu adevărat cine sunt sau personalitatea lor în ansamblu. Dacă nu se descurcă la capitolul creativitate sau au un blocaj creativ, pot fi ajutați cu următoarele întrebări:

- Ar trebui să existe vreun vulcan în „Provincia” mea?
- Este centrul „provinciei” mele undeva?
- Ce se întâmplă cu furtunile în „Provincia” mea?
- Strălucește soarele (unde)?
- Este înnorat, ninge, bate vântul?
- Există zone reci, întunecate și unde?
- Există continente, țări, oceane, mări, râuri?
- Unde ați putea plasa sursa sau sursele?
- Care dintre „pozițiile Eu-ului” meu pur și simplu nu trebuie să lipsească?

EVALUARE A PERSONALITĂȚII

Lucru în grup

1. Împărțiți participanții în perechi (sau grupuri mici) și vorbiți despre „Peisaje”. Ei se pot ajuta în acest demers punând întrebările de mai jos:

- Ce înseamnă pentru tine această compoziție artistică?
- (Notați elementele individuale ale „Peisajelor”.)
- De ce ați ales aceste culori, forme, simboluri, cuvinte etc.?
- Care dintre „Pozițiile Eu-lui” tău sunt majore, minore sau dominante?
- Unde circula energia?
- Există vreo „Poziție a Eu-lui” care acționează ca o barieră, un blocaj sau un „hoț” de energie?
- Orice „poziție a Eu-lui” acționează ca o sursă de energie?
- Există vreun voltaj localizat undeva?
- Care sunt relațiile, conexiunile și legăturile dintre diferitele „Poziții ale Eu-lui”?
- Care este relația dintre „Pozițiile Eu-lui” private și cele profesionale sau vocaționale?
- Poate fi observat vreun tipar în „Peisaj”?
- Care „Poziții ale Eu-lui” sunt deosebit de importante pentru tine sau au o semnificație mai profundă?
- Există vreo „Poziție a Eu-lui” în „Peisajul” tău care este o sursă importantă de înțelepciune?
- Dacă nu există, ai putea să o găsești și să o incluzi?
- Care „Poziție a Eu-lui” este deosebit de importantă pentru dezvoltarea ta personală și profesională?
- Care „Poziție a Eu-lui” ai dori să o dezvolti pentru plăcere, pentru distracție?
- Ai dori să schimbi, să adaugi sau să elimini ceva?

Participanții ar trebui să își salveze „Peisajul propriu al minții”, deoarece vor continua să lucreze cu el pe parcursul atelierului, să îl exploreze mai în detaliu, să-l schimbe, să-l completeze și să-l îmbunătățească. Aceasta le poate servi drept bază pentru autoevaluare și crearea unui plan de acțiune pentru dezvoltarea personală în carieră. La final, participanții își pot lua încă cinci minute pentru a reflecta și, dacă doresc, pentru a-și scrie propriile concluzii sau idei.

EVALUARE A PERSONALITĂȚII

Ce competențe utile pe piața muncii dezvoltă metoda/instrumentul?

Competențe-cheie pe care metoda le dezvoltă:

- **Gândire critică:** Abilitățile de gândire critică sunt perfecționate pe măsură ce participanții reflectă asupra semnificației diferitelor „Poziții ale Eu-lui”, evaluează fluxurile de energie în „peisajul” lor și fac conexiuni între identitățile lor personale și profesionale.
- **Inteligența emoțională:** Activitatea încurajează explorarea diferitelor fațete ale identității lor („Pozițiile Eu-lui”) și să reflecteze asupra modului în care se percep pe ei înșiși. Prin asocierea acestor „Poziții ale Eu-lui” cu simboluri non-verbale și imagini emoționale își dezvoltă conștiința de sine emoțională și învață cum să articuleze experiențe interioare complexe.
- **Comunicare:** Participanții exersează comunicarea expresivă. Le creează încredere în a vorbi despre lumea lor interioară și îi încurajează să se implice în ascultarea activă atunci când iau în considerare experiențele altora.

Beneficii pentru tineri

1. Reflectând asupra „Pozițiilor Eu-lui” lor, tinerii pot descoperi conflicte sau contradicții interne (de exemplu, dacă „eu ca profesionist” intră în conflict cu „eu ca persoană creativă”), ceea ce poate fi un prim pas important în rezolvarea acestora și obținerea unei mai mari armonii personale.
2. Această activitate încurajează participanții să se exprime liber, încurajând gândirea creativă și ajutându-i să-și deblocheze potențialul de inovare și gândire originală.
3. Identificarea „blocajelor energetice” sau a surselor de înțelepciune îi ajută pe tineri să înțeleagă unde ar putea fi nevoie să își concentreze energia (sau să elibereze energia negativă), ceea ce reprezintă un instrument util atât pentru dezvoltarea personală, cât și pentru dezvoltarea profesională.
4. Înțelegerile pe care participanții le vor avea în timp ce creează „Peisajul minții” le pot fi de folos și pentru alte exerciții, cum ar fi pregătirea materialelor pentru crearea unei biografii a competențelor, a portofoliului personal și a planului de acțiune pentru dezvoltarea personală a carierei, a interviului de angajare.

EVALUARE A PERSONALITĂȚII

Grupul țintă

Tineri cu vârstele cuprinse între 13 și 18 ani

Resurse

<https://www.vkotocka.si/pripomocki/delavnica-trajnostno-samoupravljanje-kariere-in-kompetenc-metoda-ch-q/>



ZPTM, Brežice, Eu ca ..., Slovenia, 8 noiembrie 2024



EVALUARE A PERSONALITĂȚII

Anexa 1

tabela moških »jaz-pozicij«		
1.	Jaz kot moški	☉
2.	Jaz kot silen	☉
3.	Jaz kot sodelavec	☉
4.	Jaz kot ženska	☉
5.	Jaz kot osramočen	☉
6.	Jaz kot strokovnjak	☉
7.	Jaz kot vesel	☉
8.	Jaz kot skrben	☉
9.	Jaz kot brezposelni	☉
10.	Jaz kot žalosten	☉
11.	Jaz kot ljubeč	☉
12.	Jaz kot iskalec	☉
13.	Jaz kot navdušen	☉
14.	Jaz kot nežen	☉
15.	Jaz kot raziskovalec	☉
16.	Jaz kot podrejen	☉
17.	Jaz kot samozavesten	☉
18.	Jaz kot žrtev	☉
19.	Jaz kot zaskrbljen	☉
20.	Jaz kot osamljen	☉
21.	Jaz kot idealist	☉
22.	Jaz kot jezen	☉
23.	Jaz kot zaupajoč	☉
24.	Jaz kot neodvisen	☉
25.	Jaz kot ponosen	☉
26.	Jaz kot intimen	☉
27.	Jaz kot klovn	☉
28.	Jaz kot močan	☉
29.	Jaz kot varen	☉
30.	Jaz kot duhoven	☉
31.	Jaz kot šibek	☉
32.	Jaz kot svoboden	☉
33.	Jaz kot iskalec bližine	☉
34.	Jaz kot »Moja bolečina«	☉
35.	Jaz kot oče	☉
36.	Jaz kot žrtvovalec	☉
37.	Jaz kot miren	☉
38.	Jaz kot mati	☉
39.	Jaz kot odvisen	☉
40.	Jaz kot »Moja energija«	☉
41.	Jaz kot mož	☉
42.	Jaz kot stvaritelj	☉
43.	Jaz kot nemočen	☉
44.	Jaz kot žena	☉
45.	Jaz kot dejaven	☉
46.	Jaz kot depresiven	☉
47.	Jaz kot prijatelj	☉
48.	Jaz kot seksualen	☉
49.	Jaz kot dvomljiv	☉
50.	Jaz kot uživalec življenja	☉
51.	Jaz kot samosvoj	☉
52.	Jaz kot borec	☉
53.	Jaz kot sanjač	☉
54.	Jaz kot individualist	☉
55.	Jaz kot razumevajoč	☉
56.	Jaz kot »Moja moškost«	☉
57.	Jaz kot del skupine	☉
58.	Jaz kot pustolovec	☉
59.	Jaz kot »Moja ženskost«	☉
60.	Jaz kot izraziti	☉
61.	Jaz kot dominanten	☉
62.	Jaz kot »Otrok v meni«	☉
63.	Jaz kot strog	☉
64.	Jaz kot nemiren	☉
65.	Jaz kot pesimist	☉
66.	Jaz kot nesposoben	☉
67.	Jaz kot izdajalec	☉
68.	Jaz kot materialist	☉
69.	Jaz kot vodja	☉
70.	Jaz kot iskalec priznanja	☉
71.	Jaz kot bojazljiv	☉
72.	Jaz kot nihče	☉
73.	Jaz kot zahteven	☉
74.	Jaz kot stabilen	☉
75.	Jaz kot norec	☉
76.	Jaz kot ljubosumen	☉
77.	Jaz kot labilen	☉
78.	Jaz kot zguba	☉
79.	Jaz kot perfekcionista	☉
80.	Jaz kot skriti	☉
81.	Jaz kot zmagovalec	☉
82.	Jaz kot tekmoval	☉
83.	Jaz kot sin	☉
84.	Jaz kot hči	☉
85.	Jaz kot krivec	☉
86.	Jaz kot igravec	☉
87.	Jaz kot ...	☉
88.	Jaz kot optimist	☉
89.	Jaz kot razkriti	☉
90.	Jaz kot ...	☉
91.	Jaz kot ranljiv	☉
92.	Jaz kot delavec	☉
93.	Jaz kot ...	☉
94.	Jaz kot razočaran	☉
95.	Jaz kot intelektual	☉
96.	Jaz kot ...	☉
97.	Jaz kot »Moja vest«	☉
98.	Jaz kot previden	☉
99.	Jaz kot ...	☉

EVALUARE A PERSONALITĂȚII

Ancorele Carierei lui Schein

Szkoła Podstawowa nr 82,
Wrocław, noiembrie 2023

Descrierea metodei

Edgar Schein - cercetător și psiholog - a identificat principalii factori care influențează alegerile profesionale ale oamenilor și satisfacția lor profesională. În viața profesională, fiecare dintre noi este ghidat în primul rând de una sau două ancore selectate.

Ancorele Schein este un instrument care te ajută să înțelegi care sunt valorile și preferințele tale profesionale. Îl poți folosi într-o varietate de situații, cum ar fi:

- Schimbarea carierei: Dacă te gândești să-ți schimbi cariera, testul te va ajuta să identifici ce este cel mai important pentru tine la locul de muncă.
- Dezvoltare personală: Dacă dorești să înțelegi mai bine punctele tale forte și zonele în care trebuie să te dezvolți, testul poate oferi informații valoroase.
- Planificarea carierei: Pe măsură ce te gândești la următorii pași în carieră, testul te va ajuta să determini ce roluri ar putea fi cele mai satisfăcătoare pentru tine.
- Evaluarea satisfacției profesionale: Dacă simți că locul de muncă actual nu îți îndeplinește așteptările, testul te poate ajuta să înțelegi ce anume te motivează.
- Managementul echipei: Ca lider, poți folosi testul pentru a înțelege mai bine motivațiile membrilor echipei tale și pentru a-ți ajusta stilul de management în consecință.

Ancorele Carierei lui Schein - Interpretare

Acest instrument identifică opt „ancore ale carierei” diferite descrise de Schein. Acestea sunt:

1. Profesionalism. Aceasta este însoțită de dorința de a deveni expert într-un domeniu specific, de a-și confirma propria măiestrie și de a avansa pe orizontală. Astfel de persoane nu sunt, de obicei, interesate de poziții manageriale

EVALUARE A PERSONALITĂȚII

2. Leadership. Obiectivul profesional devine acumularea de noi experiențe în management, luarea deciziilor, creșterea ariei de autoritate și aspirația către succes financiar.

3. Autonomie și independență. Este asociată cu dorința de a extinde propria libertate, de a se elibera de legăturile și limitările restrictive (legate, de exemplu, de birocrație sau de autoritatea superiorilor). Persoanele puternic axate pe independență nu caută poziții manageriale, dar nici nu doresc să fie doar executanți ai ordinilor superiorilor. Obiectivul lor este să fie proprii conducători și navigatori, să lucreze ca specialiști independenți și să își asume responsabilitățile aferente acestui statut.

4. Siguranță și stabilitate. Forța motrice principală, în acest caz, este legătura emoțională cu compania și sentimentul de loialitate. Angajații cu o nevoie relativ puternică de siguranță pot aspira la poziții manageriale, dar cel mai adesea în cadrul aceleiași unități. De obicei, se opun schimbărilor din mediul lor, de exemplu, nu sunt interesați, în general, de o carieră internațională.

5. Creativitate și antreprenoriat. Se manifestă prin faptul că persoanele creative sunt dornice să dobândească cunoștințe despre ele însele, organizație și diferitele sale subsisteme, observă problemele și le rezolvă, caută să introducă schimbări, inovații etc. De obicei, sunt mobile și au o atitudine pozitivă față de rotație ca mod de îmbunătățire a calificărilor și pentru promovarea orizontală. Majoritatea dintre ei sunt mulțumiți cu poziția de consilier al șefului. Antreprenoriatul este, de asemenea, o variantă a creativității.

6. Servicii și dedicare pentru alții. Scopul principal în viață devine realizarea valorilor umaniste, rezolvarea problemelor politice, ajutorarea celorlalți, vindecarea, învățătura. Persoanele care împărtășesc aceste valori sunt dornice să se implice în activități sociale, să desfășoare activități de voluntariat.

7. Provocare. Baza acțiunii „aici” este de obicei dorința de a înfrunta dificultăți și abilitatea de a-și asuma riscuri. Persoanele care iubesc provocările sunt dornice să lucreze într-un mediu care oferă oportunități de a lupta și de a concura. Domeniile provocărilor pot fi foarte diferite, de exemplu, salvarea unei companii de la faliment, dar și comerțul sau sportul.

8. Stil de viață. Persoanele care reprezintă aceste valori își doresc să mențină proporția și armonia între diferitele aspecte ale vieții, și mai ales între viața profesională și cea personală. Sunt dispuse să renunțe la venituri mai mari

EVALUARE A PERSONALITĂȚII

În favoarea petrecerii unui timp mai îndelungat alături de cei dragi. Succesul pentru ei înseamnă mai mult decât succesul profesional.

Cum se implementează această metodă

 individual sau în grupuri mici, maxim 15 participanți

 65 de minute

 test printat, pix

Oferiți tuturor o copie tipărită a testului, împreună cu tabelul de scoruri și interpretarea.

Planificarea timpului:

- Introducere – 5 min
- Realizarea testului, calcularea punctajului – 45 min
- Discuție și concluzii – 15 min

Instrucțiuni pentru participanți:

Atribuiți cel mai mare punctaj (cel mai mare număr de puncte) propozițiilor care vă descriu cel mai bine, iar cel mai mic punctaj (cel mai mic număr de puncte) propozițiilor care nu vi se potrivesc deloc. De exemplu, dacă afirmația spune „Visez să fiu CEO al unei companii”, îi puteți atribui următoarele scoruri:

- 1 dacă această afirmație nu vi se aplică deloc,
- 2 sau 3 dacă această afirmație vi se aplică în unele situații,
- 4 sau 5 dacă această afirmație vi se aplică într-o mare măsură,
- 6 dacă această afirmație vi se aplică în totalitate.

Scrieți scorurile în coloana din stânga afirmațiilor.

Acum revizuiți din nou răspunsurile și notați-le pe cele pe care le-ați clasat cel mai bine. Alegeți cele TREI răspunsuri care vă descriu cel mai bine și adăugați patru (4) puncte la scorul atribuit acestora.

Tabel de scor

Mutați rezultatele introduse în coloane în matricea de valori. Adunați punctele înregistrate în fiecare coloană pentru a calcula numărul de puncte

EVALUARE A PERSONALITĂȚII

atribuite fiecărei ancore profesionale. Nu uitați să adăugați patru puncte la scorurile care vă descriu cel mai bine. Apoi împărțiți rezultatul fiecărei coloane la cinci. În acest fel, veți obține un scor mediu pentru fiecare scală, indicând importanța unei anumite valori a ancorei carierei pentru tine.

Pentru consilierul în carieră:

După aflarea rezultatelor, propuneți participanților o discuție.

Întrebări ajutătoare:

- Ce trasee profesionale se aliniază cu ancorele tale profesionale?
- Te-ai gândit vreodată să îți alegi viitorul loc de muncă în funcție de valorile și motivațiile tale, și nu doar de natura specifică a slujbei?
- De ce este important să lucrezi în conformitate cu valorile și nevoile tale? Cunoști persoane care lucrează în acord cu valorile lor sau împotriva acestora?
- Crezi că ancorele profesionale pe care le-ai identificat astăzi se vor schimba în viitor sau vor rămâne aceleași? De ce?

Ce competențe utile pe piața muncii dezvoltă metoda/instrumentul?

Testul Ancorelor Schein ajută oamenii să descopere ce este cel mai important pentru ei într-un context profesional. Îi ajută să se înțeleagă mai bine și să ia decizii mai inteligente în ceea ce privește cariera lor. De asemenea, îi ajută să-și planifice drumul profesional, să se adapteze nevoilor pieței muncii și să ia decizii informate. Cunoașterea preferințelor proprii face mai ușoară alegerea studiilor sau a locului de muncă potrivit.

Beneficii pentru tineri

Testul Ancorelor Schein este un instrument care ajută tinerii să înțeleagă valorile profesionale și preferințele de muncă în următoarele arii:

1. Auto-cunoaștere – Testul permite o mai bună înțelegere a sinelui, a motivațiilor și a ceea ce este important în carieră. Acest lucru ajută la luarea de decizii informate în privința carierei.
2. Loc de muncă potrivit - Înțelegerea ancorelor profesionale poate ajuta la găsirea unui loc de muncă care este în concordanță cu valorile și așteptările personale, ceea ce crește satisfacția profesională.

EVALUARE A PERSONALITĂȚII

3. Dezvoltarea carierei - Cunoașterea motivației poate fi crucială pentru planificarea viitorului profesional. Participanții se pot concentra pe domenii de interes în care se simt cel mai bine.

4. Relații mai bune în echipă - Înțelegerea diversității valorilor din echipă poate ajuta la crearea unei atmosfere de lucru mai bune și la colaborare.

Grupul țintă

Tineri, persoane care își schimbă locul de muncă, șomeri, manageri/lideri de echipă, NEETs

Resurse

http://www.ckzkk.pl/gallery/file/TEST_KOTWICE_SCHEINA-AKTYWNY-pdf.pdf



Fundația Spark Civic Accelerator, Ancorele carierei lui Schein, Wrocław, Polonia, 2024

MULȚUMIRI

În numele întregului parteneriat, mulțumim din suflet tuturor celor care au contribuit la crearea *Manualului Orientare profesională în acțiune*.

O recunoaștere specială este acordată organizațiilor și profesioniștilor care și-au dedicat timpul pentru a împărtăși metode și bune practici. Contribuțiile lor valoroase au fost esențiale pentru conturarea acestei resurse, care își propune să consolideze capacitățile lucrătorilor de tineret, ale consilierilor de carieră și ale oricărui alt profesionist interesat. Prin integrarea acestor abordări comune, manualul urmărește să ofere instrumente utile pentru sprijinirea tinerilor pe măsură ce navighează prin complexitatea pieței muncii și lucrează pentru a-și atinge aspirațiile profesionale.

Manualul reprezintă un efort colectiv de a reduce decalajul dintre educație și ocuparea forței de muncă. Conținutul său este conceput pentru a sprijini lucrătorii de tineret în abordarea provocărilor-cheie, cum ar fi inadecvarea competențelor și șomajul în rândul tinerilor, prin promovarea unor strategii inovatoare și adaptabile de consiliere profesională.

Această resursă reflectă angajamentul comun al contribuitorilor săi de a responsabiliza tinerii din întreaga Europă. Eforturile și punctele de vedere ale organizațiilor care au contribuit sunt de o valoare inestimabilă în ceea ce privește progresul practicilor de orientare profesională, asigurându-se că mai mulți tineri sunt pregătiți să facă primii pași pe piața muncii și să obțină oportunități de angajare semnificative.

În concluzie, parteneriatul își exprimă aprecierea pentru dedicarea organizațiilor și a lucrătorilor de tineret. Această muncă colectivă subliniază importanța colaborării și a inovării în sprijinirea dezvoltării personale și profesionale a tinerilor.