

PROGRAM DE ORIENTARE ÎN CARIERĂ

Sprejmurul 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 care ar putea fi făcută de informațiile conținute în ea..

PRODUS INTELECTUAL REALIZAT ÎN CADRUL PROIECTULUI:

Path to Success - Empowering youth for the future through career guidance

KA220-YOU - PARTENERIATE DE COOPERARE

Proiectnr.: 2023-2-RO01-KA220-YOU-000184435

Website proiect: <https://pathtosuccess.beyoueurope.eu>



**Co-funded by
the European Union**

COORDONATOR

Asociația Be You

ORGANIZAȚII PARTENERE

Youthfully Yours SK - Slovacia

Zavod za podjetništvo, turizem in mladino Brežice (ZPTM Brežice) - Slovenia

Fundacja Akcelerator Obywatelski Spark - Polonia

Programul de Orientare în Carieră este Resursă Educațională Deschisă (OER).



CUPRINS

➤ INTRODUCERE	4
➤ Programa	9
➤ Ghid pentru lucrătorii de tineret	22
➤ DESCOPERĂ ACEST PROGRAM PAS CU PAS	28
➤ Prezentare generală	29
➤ Dinamica pieței muncii	33
➤ Pregătirea pentru carieră	41
➤ Autocunoaștere: Cine sunt eu?	53
➤ Carieră și personalitate	65
➤ Explorarea domeniilor profesionale	77
➤ Carierele viitorului	84
➤ Explorarea competențelor soft	93
➤ Explorarea competențelor soft: Comunicare	99
➤ Explorarea competențelor soft: Lucrul în echipă și leadership	110
➤ Explorarea abilităților soft: Adaptabilitate	118
➤ Explorarea abilităților soft: Rezolvarea problemelor	128
➤ Branding personal	141
➤ Învățarea socio-emoțională	148
➤ Gestionarea eșecului și a succesului	156
➤ Portofoliul profesional	162
➤ Pregătirea pentru interviu	174
➤ Rețelele sociale și pregătirea pentru carieră	182
➤ Stabilirea obiectivelor	190
➤ Dezvoltarea planului de carieră	197
➤ Evaluare	208
➤ CONCLUZII	215
➤ APENDICE: MATRICEA COMPETENȚELOR ȘI ABILITĂȚILOR	217
➤ BIBLIOGRAFIE	232

INTRODUCERE

În momentul în care citești aceste rânduri, probabil că mii de tineri din Europa – majoritatea absolvenți de liceu – privesc spre viitor cu multă neîncredere și nesiguranță. A păși din holurile oricărei școli din Europa spre scările aglomerate și zgomotoase ale unei agenții de ocupare a forței de muncă poate fi o experiență înfricoșătoare, mai ales pentru cei neobișnuiți cu acest mediu. Recrutorii și angajatorii par, în general, neprietenoși, reci și distanți, reticenți în a-ți oferi prea mult ajutor, în timp ce tu simți presiunea de a-ți găsi un loc de muncă – și poate chiar de a te muta din casa părinților. Pentru mulți, este foarte dificil să depășească un astfel de obstacol. Dar noi credem că putem ajuta.

Programul actual de consiliere în carieră face parte din proiectul *Path to Success*, conceput și implementat special pentru tinerii indeciși (absolvenți de liceu), având ca scop sprijinirea tranziției acestora și orientarea lor către un viitor care nu ar trebui să fie, în mod inevitabil, incert. Poate că unii ar spune: toate generațiile s-au confruntat cu dificultăți în integrarea pe piața muncii, iar tranziția a fost mereu o provocare. Poate că această generație este... prea sensibilă și fragilă. Ar putea fi, dar nu neapărat. Datele credibile furnizate de Comisia Europeană și de Organizația Internațională a Muncii arată că, spre deosebire de generațiile părinților sau bunicilor lor, această generație se confruntă cu provocări suplimentare cauzate de impactul tehnologiei și de ritmul accelerat al schimbărilor.

Dinamica tot mai accentuată a economiei, în care serviciile și produsele trec constant prin transformări, iar cererea devine tot mai selectivă și exigentă față de ofertă, generează un ritm accelerat de schimbare în activitatea economică. În acest context, nevoia de forță de muncă specializată nu este doar ridicată, ci și într-o constantă transformare. Companiile caută angajați înalt calificați, cu abilități digitale, tehnologice și inovative solide, capabili să facă față provocărilor pieței. Această nevoie este cu atât mai mare cu cât majoritatea firmelor încearcă permanent să își îmbunătățească produsele și serviciile, să inoveze și să rămână cu un pas înaintea concurenței, menținând totodată prețuri accesibile – un efort care cere nu doar muncă, ci și imaginație, ingeniozitate și perseverență. Datele statistice europene arată că un număr considerabil de companii din UE se confruntă cu un deficit important de forță de muncă calificată, afectând astfel performanța economică. Schimbările de pe piață duc la o evoluție constantă a competențelor cerute de angajatori, iar educația formală întâmpină dificultăți în a ține pasul cu acest ritm. În plus, oamenii trebuie să se adapteze rapid la noile condiții, ceea ce – revenind la ideea de la început – face ca mediul profesional al generației actuale să fie considerabil mai provocator decât în trecut. În cele din urmă, globalizarea și libertatea de circulație amplifică concurența,

Întrucât piața muncii nu mai este limitată ca altădată, permițând, în general, competiția pentru locuri de muncă și profesii cu candidați din numeroase țări ale Uniunii Europene.

Adaptarea la aceste provocări nu este deloc ușoară, deoarece aceasta nu presupune doar deținerea unor abilități solide, ci și capacitatea de a identifica locul de muncă potrivit și de a-ți prezenta într-un mod convingător și adecvat competențele într-o piață a muncii despre care știi foarte puțin. În plus, adaptarea implică dezvoltarea continuă, dobândirea de noi competențe, precum și capacitatea de a-ți perfecționa și reinventa abilitățile în funcție de evoluțiile mediului socio-economic. Alte date furnizate de Comisia Europeană indică faptul că peste patru milioane de tineri din UE se află în șomaj, o realitate care reprezintă o problemă majoră atât din punct de vedere social, cât și economic. Cauzele sunt multiple, însă una dintre ele este consilierea în carieră insuficientă în școli. Desigur, majoritatea instituțiilor de învățământ din Europa oferă într-o anumită măsură servicii de orientare profesională, însă lipsa unor programe cuprinzătoare, a unor instrumente inovatoare limitează considerabil eficiența acestora. Acest program intenționează să compenseze această absență.

Când vine vorba despre școli și educație, acest program are un rol complementar prin însăși natura sa și urmărește să aducă un plus față de ceea ce oferă școlile, punând la dispoziție instrumente și soluții noi pentru probleme pe care școlile sunt rareori concepute să le gestioneze. Având în vedere legătura strânsă dintre educație și carieră, proiectul nostru se axează pe un moment esențial în viața oricărui tânăr: tranziția. Mediile școlare sunt, de regulă, prietenoase și sprijinitoare pentru copii și tineri; cadrele didactice sunt pregătite să le ofere susținere afectivă, să le sprijine dezvoltarea intelectuală și emoțională și să-i însoțească în procesul de maturizare. În schimb, mediul pieței muncii este adesea foarte diferit. Este competitiv, exigent, provocator și, fără îndoială, mai puțin prietenos. Sunt puțini cei care se arată dispuși să încurajeze un tânăr adult aflat în căutarea unui loc de muncă sau să le ofere sprijin celor aflați la început de drum profesional. Angajatorii, companiile și instituțiile au propriile obiective și provocări, iar tinerii interesați de angajare devin relevanți pentru acestea doar în măsura în care răspund unei nevoi economice. A face trecerea de la mediul școlar la piața muncii poate fi, așadar, o experiență derutantă pentru tineri.


Pentru a-și găsi drumul în această lume confuză a locurilor de muncă, tinerii au nevoie de educația în carieră. Aceasta este o disciplină de sine stătătoare, care presupune nu doar acumularea de informații, ci și experimentare directă, dezvoltarea de competențe specifice, implicarea unor lucrători de experiență specializați și multe altele. Majoritatea școlilor nu dispun de suficient timp sau de resursele pentru a aborda acest subiect în mod autonom și aprofundat. Curriculumul alocă timp și conținut limitat pentru

educația în carieră, iar mulți profesori – deși bine intenționați – fie nu au o pregătire adecvată în acest domeniu, fie nu beneficiază de sprijinul necesar. Acest proiect își propune să compenseze aceste lipsuri prin oferirea de formare specializată atât lucrătorilor de Dneret, cât și profesorilor, astfel încât educația în carieră să primească atenția cuvenită – în beneficiul Dnerilor care pășesc pentru prima dată pe piața muncii.

Educația în carieră oferă informații și competențe esențiale legate de: alegerea unei cariere în funcție de propriile interese și abilități, regulile de funcționare ale pieței muncii, identificarea oportunităților, pașii necesari pentru obținerea unui loc de muncă și altele asemenea. În completare, *managementul carierei* vizează deciziile pe care o persoană trebuie să le ia nu doar pentru a-și alege o carieră, ci și pentru a-i susține evoluția, prin dezvoltarea de abilități și competențe relevante, alegerea celor mai potrivite oportunități profesionale, adaptarea la schimbări și angajarea într-un proces continuu de învățare, necesar pentru a face față provocărilor actuale. Ambele domenii au specificul lor, reguli proprii și conținuturi distincte. Acest program integrează elemente din ambele arii cu scopul de a-i sprijini pe beneficiari în parcursul complex al vieții profesionale.

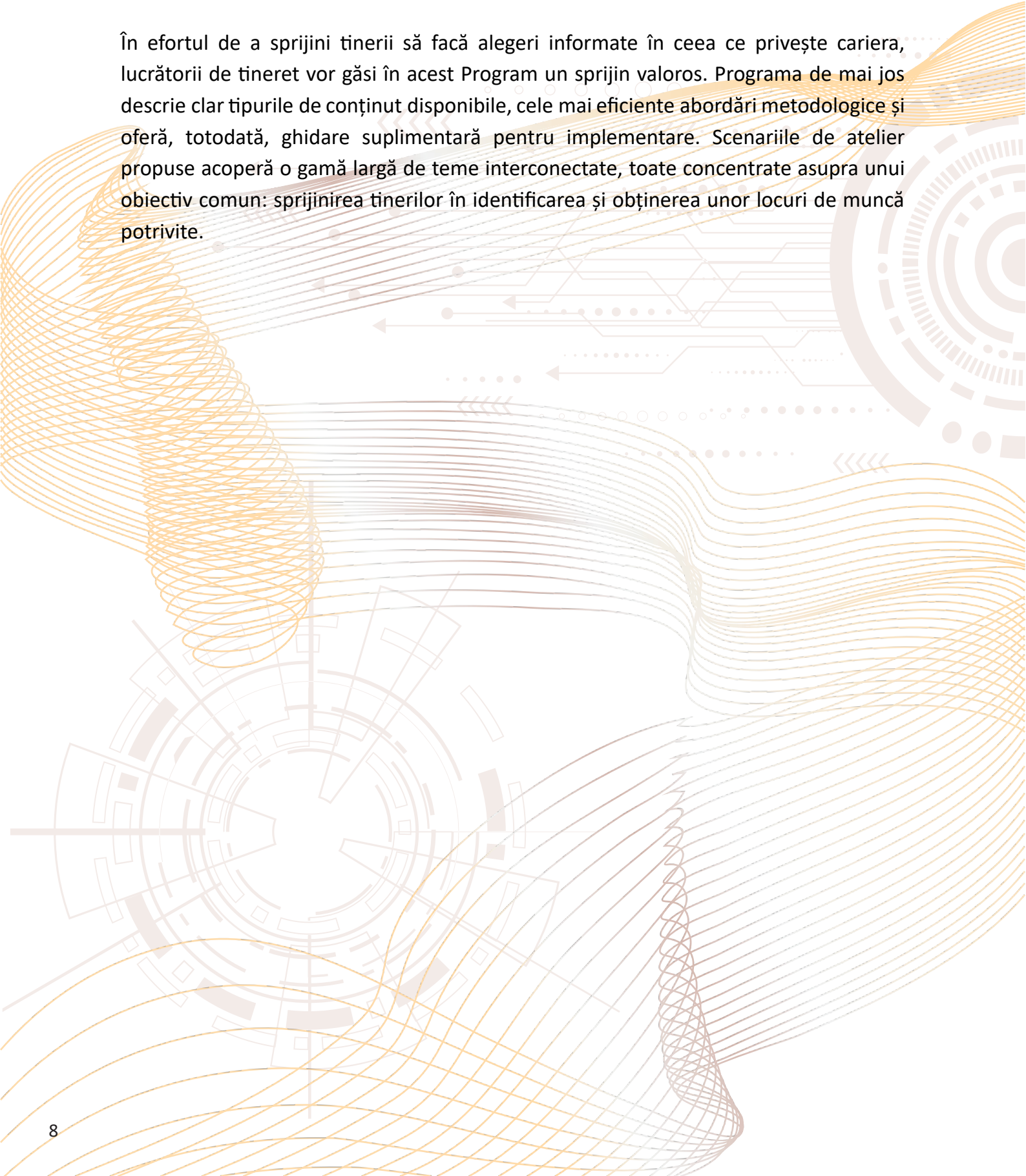
Programul nostru de consiliere în carieră se deosebește de multe alte programe similare prin câteva trăsături care subliniază inovația sa. În primul rând, acesta se adresează în special lucrătorilor de Dneret, ca o resursă la îndemână, menită să faciliteze activitatea acestora și să crească nivelul său calitativ, în beneficiul Dnerilor. În al doilea rând, a fost conceput și elaborat special pentru un grup de vârstă specific, 14–24 de ani, răspunzând nevoilor și așteptărilor sale particulare, oferind ghidaj în alegerea și gestionarea atât a opțiunilor de carieră (ca demersuri pe termen lung), cât și a aplicațiilor pentru locuri de muncă (care pot fi permanente sau nu). În al treilea rând, diversitatea conținutului său oferă o abordare holistică și integrată a consilierii în carieră, deoarece abordează simultan implicațiile profesionale, emoționale și sociale ale opțiunilor de carieră, susținând astfel procesul decizional pe multiple planuri.

Acest program ajută Dnerii să înțeleagă modul în care funcționează piața muncii, cum se pot adapta la aceasta și care sunt cele mai bune modalități pentru o integrare profesională de succes. În plus, îi ghidează în luarea unor alegeri informate, subliniind importanța conștientizării propriilor interese și abilități atunci când aleg o profesie. Aplicațiile de succes pentru locuri de muncă și alegerile de carieră depind de potrivirea între abilitățile pe care le deține o persoană și cerințele angajatorului pentru un anumit loc de muncă. Cunoașterea modului în care funcționează piața muncii și a pașilor necesari reprezintă un punct de plecare important pentru orice tânăr care pășeste



pragul unei agenții de ocupare a forței de muncă. Odată ce aceste condiții sunt îndeplinite, o altă provocare majoră este „auto-promovarea” – adică abilitatea de a prezenta și demonstra într-o manieră convingătoare că deține abilitățile pe care angajatorul le caută. Gestionarea propriilor emoții pe parcursul acestui proces reprezintă o altă provocare semnificativă.

În efortul de a sprijini tinerii să facă alegeri informate în ceea ce privește cariera, lucrătorii de tineret vor găsi în acest Program un sprijin valoros. Programa de mai jos descrie clar tipurile de conținut disponibile, cele mai eficiente abordări metodologice și oferă, totodată, ghidare suplimentară pentru implementare. Scenariile de atelier propuse acoperă o gamă largă de teme interconectate, toate concentrate asupra unui obiectiv comun: sprijinirea tinerilor în identificarea și obținerea unor locuri de muncă potrivite.



Programa

Descrierea Programului

Acest program de consiliere în carieră propune o abordare inovatoare și holistică, construită pe baza experienței acumulate de mai multe organizații partenere din diverse țări, care activează în domeniul lucrului cu tinerii și al consilierii în carieră. Interacționând cu contexte culturale diferite și lucrând cu grupuri de vârstă variate, aceste organizații au dezvoltat practici complementare, contribuind astfel la conturarea unui program complex și bine nuanțat, cu o importantă dimensiune transnațională. În etapa de pregătire, au fost aplicate sondaje și chestionare în rândul organizațiilor similare, pentru a identifica și selecta bune practici în domeniu. Astfel, conținutul prezentat reflectă în mod autentic experiența celor implicați direct în consilierea tinerilor și răspunde provocărilor actuale ale pieței muncii.

Prezentul program oferă o soluție integrată, constând într-o serie de 16 teme legate de consilierea în carieră, elaborarea de conținut pentru temele respective, explicații teoretice menite să asiste facilitatorul, ghidaj metodologic pentru a asigura o implementare eficientă, scenarii de atelier și alte resurse. Aceste elemente sunt combinate într-o abordare centrată pe participant, care își propune să sprijine dezvoltarea abilităților necesare pentru o integrare de succes pe piața muncii..

Acest program de consiliere în carieră se adresează lucrătorilor de tineret, formatorilor, educatorilor și facilitatorilor care lucrează în educația formală și non-formală, cu intenția de a sprijini și facilita munca lor în consilierea în carieră, prin reducerea timpului necesar documentării și planificării și prin oferirea de metode și soluții care și-au demonstrat eficiența în trecut.

Scopul său general este de a sprijini și de a îmbunătăți inserția tinerilor pe piața muncii, inclusiv a tinerilor defavorizați, prin îmbunătățirea consilierii în carieră oferită tinerilor de către formatori și facilitatori atât în cadrul școlar, cât și în afara acestuia..

Obiective

1. Să ofere lucrătorilor de tineret instrumentele necesare în activitatea lor de consiliere în carieră.
2. Să îmbunătățească abilitățile și tehnicile lucrătorilor de tineret care desfășoară activități de consiliere în carieră cu tinerii.
3. Să ofere tinerilor soluții interactive menite să faciliteze înțelegerea provocărilor

- și oportunităților în carieră.
4. Să ajute tinerii în definirea opțiunilor și preferințelor profesionale.
 5. Să faciliteze înțelegerea pieței muncii de către tineri.
 6. Să dezvolte un bun control și cunoștințe privind etapele și procedurile de aplicare pentru un loc de muncă, cum ar fi interviurile, CV-urile, platformele de căutare a unui loc de muncă etc.
 7. Să încurajeze tinerii să exploreze implicațiile sociale și emoționale atât ale alegerilor lor profesionale, cât și ale cererilor de angajare.
 8. Să stimuleze o abordare pozitivă și încrezătoare față de alegerile profesionale și cererile de angajare pentru a depăși potențialele eșecuri și a persevera în urmărirea obiectivelor personale.
 9. Să promoveze flexibilitatea și adaptabilitatea în modul în care tinerii abordează carierele și locurile de muncă, subliniind necesitatea de a se schimba în funcție de noile oportunități.
 10. Să sprijine tinerii în luarea unor alegeri informate cu privire la cariere și profesii, explorând variante multiple în funcție de competențele lor.
 11. Să îmbunătățească calitatea asistenței oferite de formatori/facilitatori tinerilor care au nevoie de consiliere profesională.
 12. Să ofere tinerilor din grupuri dezavantajate asistență adaptată și personalizată pentru a reduce decalajul de oportunități care există în raport cu grupurile de tineri mai avantajați.

Rezultate ale învățării

La finalizarea cu succes a acestui program:

1. Participanții vor avea capacitatea de a identifica și selecta informațiile relevante de pe piața muncii cu privire la oportunitățile existente.
2. Participanții vor dobândi capacitatea de a lua decizii informate în privința carierei, corelând informațiile relevante despre piața muncii cu propriile abilități și competențe.
3. Participanții vor avea capacitatea de a evalua propriile interese și talente și de a stabili ce abilități și competențe doresc să dezvolte în viitor pentru a-și îmbunătăți oportunitățile pe piața muncii.
4. Participanții vor demonstra abilități în utilizarea instrumentelor și resurselor legate de aplicațiile pentru locuri de muncă, cum ar fi interviuri, CV-uri etc.
5. Participanții vor manifesta un control îmbunătățit asupra propriilor emoții atunci când iau decizii legate de carieră sau efectuează pașii necesari pentru aplicarea la locurile de muncă.
6. Participanții vor înțelege beneficiile adaptabilității și a flexibilității în alegerile

legate de carieră, menținând o atitudine proactivă și bine informată în ceea ce privește dinamica pieței muncii.

7. Participanții vor fi capabili să interacționeze cu colegii sau recrutorii, să își exprime punctele de vedere, să solicite informații sau să furnizeze informații în funcție de criterii sau relevanță.
8. Participanții din grupurile defavorizate vor demonstra abilități îmbunătățite de a accesa oportunități de angajare și de a-și valorifica abilitățile pe o piață competitivă a muncii.

Metodologia

Metodologia sugerată pentru implementarea acestui program de consiliere în carieră este centrată pe participant și are scopul de a produce rezultate de învățare în concordanță cu obiectivele și scopul general al acțiunii. Prin urmare, metodele de învățare propuse pentru fiecare element de conținut sunt activ-participative și se concentrează pe învățarea experiențială într-un cadru non-formal.

Metodele de învățare sunt modelate în funcție de fiecare element de conținut și adaptate specificității acestuia, așa cum sunt prezentate mai jos. Având în vedere abordarea integrată a programului, majoritatea elementelor de conținut necesită metode de învățare similare, dar aplicarea acestora variază în funcție de subiect și de receptivitatea grupului. În cadrul învățării non-formale, facilitatorul trebuie să se concentreze nu pe transferul de cunoștințe, ci mai degrabă pe crearea condițiilor adecvate pentru ca participanții să poată experimenta, simula și imita situații din viața reală. Îndrumarea din partea facilitatorului ar trebui să se concentreze pe cele trei elemente fundamentale ale învățării experiențiale: experimentarea unor situații noi, reflectarea asupra experienței și extragerea de concluzii din aceasta, și, aplicarea acestor concluzii în contexte noi. Detalii suplimentare sunt furnizate în secțiunea „Ghid pentru lucrătorii de tineret.”

Mai jos este prezentată o listă de metode, corelate cu elementele de conținut potrivite pentru aplicarea lor:

Metode și abordări de învățare	Elemente de conținut adecvate pentru aplicare
Învățarea prin colaborare	Dinamica pieței muncii; Explorarea competențelor soó; Branding personal; Învățarea socio-emoțională; Pregătirea pentru interviu; Stabilirea obiectivelor
Învățarea bazată pe probleme	Carierele viitorului; GesDonarea eșecului și a succesului; Social media și pregăDrea pentru carieră; Dezvoltarea planului de carieră
Învățarea bazată pe investigație	Explorarea domeniilor de carieră ;Carierele viitorului; Învățarea socio-emoțională; Portofoliul de carieră; Pregătirea pentru interviu
Discuții & dezbateri	Pregătirea pentru carieră; Carieră și personalitate; Explorarea competențelor soft; Setarea obiectivelor; Dezvoltarea planului de carieră
Instruire diferențiată	Explorarea competențelor soft; Învățarea socio-emoțională; Setarea obiectivelor
Educația de la egal la egal	Explorarea domeniilor de carieră; Carierele viitorului; Branding personal; Învățarea socio-emoțională; GesDonarea eșecului și a succesului
Întrebări și brainstorming	Pregătirea pentru carieră; Carieră și personalitate; Explorarea competențelor soft
Studiul independent	Dinamica pieței muncii; Branding personal; GesDonarea eșecului și a succesului; Portofoliul de carieră; Dezvoltarea planului de carieră
Studii de caz	Explorarea domeniilor de carieră; Carierele viitorului; GesDonarea eșecului și a succesului; Dezvoltarea planului de carieră
Învățarea mixtă	Dinamica pieței muncii; Explorarea domeniilor de carieră; Carierele viitorului; Portofoliul de carieră; Pregătirea pentru interviu; Social media și pregăDrea pentru carieră

Cerințe

Participarea la acest program depinde de anumite condiții:

- capacitatea de a memora informații, abilitatea de a explica semnificația informațiilor, capacitatea de abstractizare pentru a descrie situații concrete, abilitatea de a analiza date prin descompunerea unui întreg în părțile sale componente, capacitatea de sinteză; tinerii de gimnaziu îndeplinesc de obicei aceste condiții conform standardelor UE în domeniul educației;
- condiții organizaționale: existența unui cadru instituțional/ organizațional (fie formal sau non-formal) care respectă condițiile legale necesare pentru desfășurarea activităților de tineret;
- cerințe sociale: participarea unui grup de tineri care manifestă interes pentru temele abordate, precum și necesitatea obiectivă de a-și îmbunătăți șansele de integrare pe piața muncii; vârsta acestora ar trebui să fie între 13 și 30 de ani, menținând un interval de maximum 5 ani între cel mai tânăr și cel mai vârstă din grup; un lucrător de tineret/facilitator cu cel puțin 3 ani de experiență în domeniul tineretului.

Finalizarea cu succes a acestui program implică următoarele realizări:

- îndeplinirea sarcinilor atribuite de facilitatori în cadrul fiecărui atelier;
- formularea unor răspunsuri relevante și bine argumentate la întrebările și temele de discuție abordate în cadrul fiecărui atelier;
- implicarea activă în interacțiuni dinamice cu ceilalți participanți, cu o atitudine deschisă pentru a primi și transmite mesaje și concluzii;
- manifestarea unei atitudini proactive față de conținuturi;
- disponibilitatea de a accepta schimbarea, de a-și redefini obiectivele și așteptările în funcție de contextul social și al pieței muncii.

Materiale necesare

- Sală/spațiu cu suficiente locuri pentru numărul de participanți (numărul poate varia în funcție de condițiile locale și deciziile organizaționale; nu există o cerință standard privind numărul de participanți, însă în general sunt necesari cel puțin 10–15 pentru a asigura interacțiuni sociale și interpersonale eficiente, așa cum prevăd scenariile atelierelor).
- Hârtie și alte produse de papetărie necesare pentru completarea tabelor, listelor, chestionarelor etc.
- Acces la internet și echipamentele necesare pentru utilizarea acestuia (calculatoare, tablete etc.).

Structura conținutului

Nr.	Elemente de conținut	Competențe specifice
1	Dinamica pieței muncii	<ul style="list-style-type: none"> • O mai bună înțelegere a dinamicii pieței muncii și a factorilor care influențează schimbările. • Capacitatea de a monitoriza activ tendințele în schimbare de pe piața muncii și de a se adapta la acestea. • Aplicarea teoriei în sarcini practice în cadrul atelierelor și în viața de zi cu zi. • Creșterea nivelului de conștientizare a schimbărilor de pe piața muncii.
2	Pregătirea pentru carieră	<ul style="list-style-type: none"> • Analizarea anunțurilor de angajare și a cerințelor acestora pentru a evalua critic informațiile și șansele de reușită. • Familiarizarea cu diverse instrumente și platforme digitale, sporind încrederea și competențele în navigarea mediilor tehnologice moderne. • Înțelegerea beneficiilor oportunităților internaționale în planificarea unei cariere pe termen lung. • Identificarea punctelor slabe în pregătirea pentru carieră și anticiparea pașilor pentru a îmbunătăți nivelul de pregătire.
3	Autocunoaștere: Cine sunt eu?	<ul style="list-style-type: none"> • Înțelegerea valorilor personale, a emoțiilor, intereselor și punctelor forte. • Explorarea propriei identități și luarea unor decizii de carieră fundamentate. • Evaluarea oportunităților de carieră pe baza alinierii cu valorile personale, punctele forte și factorii de atractivitate ai carierei. • Înțelegerea factorilor de atractivitate a unei cariere și exprimarea clară a perspectivelor și obiectivelor profesionale.

4	Carieră și personalitate	<ul style="list-style-type: none"> • Înțelegerea celor șase tipuri de personalitate din modelul RIASEC și a modului în care acestea se corelează cu diferite cariere. • Identificarea trăsăturilor de personalitate. • Stabilirea conexiunii dintre trăsăturile de personalitate și diverse domenii profesionale, conducând la decizii informate în alegerea carierei.
5	Explorarea domeniilor profesionale	<ul style="list-style-type: none"> • Identificarea caracteristicilor cheie, a abilităților și cerințelor specifice diferitelor profesii. • Analiza traseelor profesionale și evaluarea oportunităților în funcție de punctele forte și aspirațiile individuale. • Compararea și contrastarea diferitelor opțiuni de carieră. • Dezvoltarea abilităților de comunicare, colaborare și gândire creativă. • Consolidarea capacității de luare a deciziilor și de rezolvare a problemelor în scenarii profesionale reale.
6	Carierile viitorului	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitatea de a identifica principalele schimbări de pe piața muncii și de a anticipa cele mai căutate meserii și competențe în viitor. • Abilitatea de a-și planifica traseul profesional ținând cont de industriile viitorului și competențele necesare. • Dezvoltarea abilităților de lucru în echipă, gândire creativă și comunicare. • Dobândirea de cunoștințe și abilități despre cum să facă față schimbărilor dinamice de pe piața muncii și cum să-și adapteze competențele la noile provocări prin perfecționare continuă și învățare pe tot parcursul vieții.

7	Explorarea abilităților transversale (include 4 sesiuni)	<p>Comunicare</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestionarea conflictelor, abordarea neînțelegerilor și gestionarea situațiilor dificile prin utilizarea comunicării asertive și a ascultării active. • Îmbunătățirea comunicării interpersonale, aspect benefic în mediul profesional, contribuind la construirea unor relații mai bune și mai reziliente cu colegii. • Îmbunătățirea sănătății mintale prin stabilirea limitelor în mediul de lucru, ceea ce conduce la reducerea stresului și la o mai bună gestionare a situațiilor tensionate. <p>Lucrul în echipă și leadership</p> <ul style="list-style-type: none"> • Înțelegerea rolurilor într-o echipă și a responsabilităților, menținând echilibrul între opiniile proprii și consensul grupului. • Exprimarea ideilor clar și convingător în condiții de stres și presiune, participând activ la dezbateri constructive și discuții profesionale. • Evaluarea riscurilor și a consecințelor înainte de a lua decizii care îi afectează pe ceilalți, înțelegând echipa ca o comunitate profesională cu ierarhii organizaționale și responsabilități specifice fiecărui rol. • Dobândirea încrederii în vorbirea în public și în cadrul discuțiilor formale. • Recunoașterea modului în care diferitele stiluri de leadership influențează dinamica echipei și înțelegerea propriilor valori. <p>Adaptabilitate</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dezvoltarea unei mentalități orientate spre creștere.
---	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> • Gestionarea schimbărilor de carieră prin ajustarea la situații noi, menținând astfel flexibilitatea în planificarea profesională. • Înțelegerea punctelor forte și a arilor care necesită dezvoltare în ceea ce privește adaptabilitatea în carieră, conducând la decizii mai bine fundamentate. • Elaborarea unor planuri de acțiune pentru îmbunătățirea punctelor slabe și stabilirea unor pași clari și realizabili pentru progresul profesional. <p>Rezolvarea problemelor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tinerii își vor dezvolta capacitatea de a gândi critic, de a identifica problemele și de a propune soluții practice, chiar și în fața provocărilor neașteptate. • Tinerii vor învăța diferite tehnici de rezolvare a problemelor. • Tinerii își vor dezvolta reziliența pentru a se recupera și a rămâne motivați după eșecuri. Persoanele reziliente fac față dificultăților, se adaptează schimbărilor și rămân concentrate pe obiectivele pe termen lung în ciuda obstacolelor.
8	Branding personal	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitatea de a articula și prezenta o identitate personală clară, autentică și coerentă, care să fie în acord cu valorile, abilitățile și aspirațiile individuale, promovând o impresie pozitivă în interacțiunile personale și profesionale. • Îmbunătățirea prezenței online prin intermediul platformelor profesionale. • Dobândirea încrederii în networking și în prezentarea eficientă a propriei persoane. • Crearea unei strategii adaptabile pentru actualizarea brandului personal pe măsură ce evoluează.

9	Învățarea socio-emoțională (identificarea emoțiilor, gestionarea emoțiilor)	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitatea de a recunoaște, înțelege și gestiona propriile emoții, în timp ce manifestă empatie, dezvoltând relații interpersonale mai puternice și soluții eficiente pentru rezolvarea conflictelor. • Aplicarea tehnicilor de reglare emoțională pentru a gestiona stresul și conflictele. • Dezvoltarea unor strategii de aplicare a învățării socio-emoționale în contexte personale și profesionale.
10	Gestionarea eșecului și a succesului	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitatea de a se recupera, învăța și evolua în urma obstacolelor, menținând o perspectivă echilibrată asupra reușitelor și provocărilor, folosindu-le ca oportunități pentru dezvoltarea personală și profesională. • Abilitatea de a accepta provocările și de a vedea eșecurile ca oportunități de învățare, cultivând o mentalitate orientată spre perseverență și dezvoltare. • Învățarea modului de aplicare a lecțiilor desprinse din eșecuri și succese în contexte academice, profesionale și personale.
11	Portofoliul de carieră	<ul style="list-style-type: none"> • Învățarea despre punctele lor forte și utilizarea conștientă a acestora. • Obținerea unei viziuni clare asupra viitorului, care să îi ajute în luarea deciziilor și stabilirea priorităților. • Crearea unor planuri de acțiune concrete, prin care visele și obiectivele devin mai realizabile. • Construirea motivației de a acționa, învățând cum să își pună în aplicare în mod consecvent intențiile. • Consolidarea sentimentului de autonomie, datorită experiențelor și oportunităților pozitive.

12	Pregătirea pentru interviu	<ul style="list-style-type: none"> • Stabilirea unei legături logice între propriile competențe și abilități și cele solicitate de un angajator pentru un anumit post. • Selectarea, prezentarea creativă și convingătoare a competențelor și abilităților pe care candidatul le deține. • Gestionarea emoțiilor într-un mod care să nu afecteze performanța în fața unei comisii de interviu. • Anticiparea secvențelor și pașilor unui interviu de angajare real pentru a evita evoluțiile neașteptate sau neprevăzute care pot perturba prestația candidatului în fața unei comisii. • Obținerea și procesarea unui feedback realist într-o simulare de interviu pentru familiarizarea cu specificul acestuia.
13	Social media și pregătirea pentru carieră	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitatea de a pregăti o postare și de a evalua conținutul interesant. • Învățarea celor 10 reguli pentru un profil eficient pe rețelele sociale. • Capacitatea de a identifica ce tip de conținut ar trebui inclus pe rețelele sociale. • Învățarea importanței construirii unei imagini profesionale pe Internet în contextul căutării unui loc de muncă.
14	Stabilirea obiectivelor	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitatea de a stabili obiective realizabile, aliniate cu scopuri personale sau organizaționale, de a planifica și implementa pașii pentru atingerea lor. • Deosebirea dintre obiectivele pe termen scurt și lung. • Învățarea modului de a crea obiective SMART și de a stabili pași concreți.

		<ul style="list-style-type: none"> • Dezvoltarea motivației și perseverenței prin monitorizarea progresului și celebrarea etapelor parcurse.
15	Dezvoltarea planului de carieră	<ul style="list-style-type: none"> • Identificarea competențelor, valorilor și intereselor în linie cu alegerile de carieră. • Stabilirea obiectivelor de carieră pe termen scurt și lung și împărțirea acestora în etape ușor de gestionat. • Crearea unei hărți a carierei, incluzând definirea obstacolelor și a resurselor. • Dezvoltarea unor strategii pentru depășirea barierelor și identificarea soluțiilor posibile la provocări. • Consolidarea încrederii în propriile abilități de a atinge obiectivele profesionale și de a gestiona incertitudinile.
16	Evaluare	<ul style="list-style-type: none"> • Dezvoltarea abilităților de autoevaluare prin analiza critică a punctelor forte, punctelor slabe și progresul profesional folosind instrumente structurate. • Îmbunătățirea capacității de a crea, interpreta și aplica chestionare de feedback pentru a măsura dezvoltarea personală și eficiența programului. • Consolidarea abilității de a analiza rezultatele evaluărilor și de a transforma concluziile în ajustări relevante pentru carieră și învățare. • Utilizarea rezultatelor evaluărilor pentru a stabili obiective profesionale pe termen scurt și lung, în concordanță cu abilitățile și aspirațiile proprii. • Capacitatea de a privi evaluările ca pe oportunități de îmbunătățire continuă, nu ca pe judecăți, promovând adaptabilitatea în planificarea carierei.

Evaluare

Evaluarea acestui program se va realiza în etape, corespunzătoare diferitelor momente ale implementării, conform metodologiilor profesionale de evaluare. Pentru acest scop vor fi utilizate trei tipuri de evaluare:

- A. *Evaluarea formativă*: realizată de facilitator pe parcursul fiecărei activități prin observație directă, dialog etc., urmărind modul în care participanții reacționează la scenariul de atelier propus, cum răspund la sarcini, cum se adaptează unii la ceilalți, precum și implicarea lor în activitate;
- B. *Evaluarea sumativă*: realizată de facilitator la finalul fiecărei activități prin observație directă, chestionare sau formulare de feedback, cu scopul de a stabili măsura în care participanții au reușit să asimileze și să internalizeze noțiunile discutate și situațiile experimentate;
- C. *Evaluarea impactului*: realizată la finalul programului, după încheierea celor 16 ateliere, pentru a determina măsura în care au fost dobândite noi competențe, cum s-a schimbat comportamentul participantului și cât de pregătit este acesta să abordeze direct piața muncii prin aplicarea pentru locuri de muncă.

Metode de evaluare sugerate:

- evaluarea formativă: analiza activității și comportamentului participanților; întrebări, observații;
- evaluarea sumativă: sarcini, proiecte, chestionare;
- evaluarea impactului: chestionare, interviuri.

Ghid pentru lucrătorii de tineret

Lucrătorii de tineret, formatorii, profesorii și educatorii de la toate nivelurile depun eforturi considerabile pentru a ajuta tinerii să-și îmbunătățească șansele de integrare pe piața muncii și de succes în carieră. Totuși, uneori, instrumentele și resursele necesare pentru a sprijini munca lor fie lipsesc, fie sunt insuficiente. Acest program se adresează tuturor celor care și-au asumat responsabilitatea de a schimba viețile tinerilor și își propune să le ușureze efortul și să îi sprijine în misiunea pe care și-au asumat-o.

Este evident că succesul unei astfel de inițiative depinde foarte mult de dedicarea, implicarea personală, carisma și talentul fiecărui lucrător de tineret. Când vine vorba de relațiile interumane, mai ales dacă este vorba de a ajunge la tineri, asertivitatea și intuiția lucrătorului de tineret sunt fundamentale pentru a crea o relație de încredere și de a-i convinge pe tineri să se deschidă. În acest sens, creativitatea și ingeniozitatea sunt cheia unui atelier de succes. Totuși, câteva sfaturi de ajutor aici și acolo ar putea face minuni. Un lucrător de tineret își asumă o povară imensă atunci când se prezintă în fața unui grup de adolescenți, iar coerența și consistența intervenției depind adesea de o strategie bună. Această secțiune vine în sprijinul lucrătorilor de tineret, oferind îndrumări metodologice care ajută la crearea unor strategii eficiente, găsirea de soluții și inovare.

Ce este învățarea experiențială?

Majoritatea lucrătorilor de tineret și educatorilor sunt familiarizați cu acest concept. De dragul argumentației, să ne amintim că, potrivit definițiilor, învățarea experiențială înseamnă „învățare prin acțiune”. Este un model de educație și formare care pune accent pe participant și pe formarea competențelor și abilităților prin acțiune directă urmată de reflecție asupra acțiunilor întreprinse. Învățarea experiențială consideră experiența ca metodă principală de învățare. Conform teoriei, învățarea experiențială constă în patru etape diferite:

- experiența concretă: când participantul face efectiv ceva practic, o acțiune din care pot fi extrase lecții, obținute informații sau dezvoltate abilități;
- observația reflexivă: când participantul se oprește și reflectează asupra a ceea ce a făcut, cum a decurs, cum s-a simțit, ce a mers bine sau rău;
- conceptualizarea abstractă: când participantul, cunoscând cum stau lucrurile, decide să facă același lucru, dar într-un mod diferit; de data aceasta, participantul știe ce face și ia decizii conștiente pe baza informațiilor obținute

sau a abilității dezvoltate;

- experimentarea activă: când participantul repetă activitatea, aplicând noi abordări și încercând noi metode în conformitate cu ceea ce a învățat deja.

În acest sens, cea mai importantă responsabilitate a lucrătorului de tineret este de a crea mediul necesar pentru acțiunea directă, de a oferi conținutul învățării experiențiale și de a pune la dispoziție posibilități de reflecție și conceptualizare, astfel încât participantul să poată internaliza efectiv procesul.

De exemplu, să-l luăm pe participantul Andy. Într-o simulare de interviu de angajare, fără pregătire prealabilă, Andy s-ar introduce și ar prezenta CV-ul său, încercând să-l convingă pe interviewer că ar trebui să fie selectat. În timpul interviului, Andy a primit întrebări neașteptate pentru care nu era prea pregătit, iar răspunsurile lui au fost parțial incoerente. După această fază (experiență concretă), Andy ar trebui să reflecteze asupra a ceea ce s-a întâmplat. Lucrătorul de tineret poate ghida acest proces și îl poate îndruma pe Andy prin întrebări bine alese: „Există ceva ce nu ți-a plăcut la prezentarea ta?”. După observația reflexivă, lucrătorul de tineret l-ar putea încuraja pe Andy să ia inițiativa pe baza a ceea ce a observat deja (experimentare activă) și să-l îndrume prin întrebări suplimentare: „Există ceva ce ai face diferit?”. Într-o repetare a interviului, Andy ar avea, cu siguranță, răspunsurile pregătite. Lucrătorul de tineret ar putea, de asemenea, să încurajeze inițiativa sa în faza de experimentare activă prin sugestii: „Ai putea include răspunsurile la acele întrebări în prezentarea ta, astfel încât întrebările să devină redundante; în acest fel, câștigi controlul...”.

Învățarea experiențială este provocatoare în sensul că implică cele mai importante abilități ale unui lucrător de tineret, atât din punct de vedere educațional, cât și psihologic. Pentru a evita un posibil eșec, lucrătorul de tineret ar putea vizualiza scenariul dinainte și ar putea întocmi o listă de întrebări/sugestii pe care să le folosească. De asemenea, după fiecare activitate, se recomandă ca lucrătorul de tineret să noteze observațiile proprii, acordând o atenție specială dificultăților întâmpinate (pentru a le putea anticipa pe viitor), precum și întrebărilor sau intervențiilor care s-au dovedit eficiente în obținerea unui răspuns pozitiv din partea participanților.

Astfel, lucrătorii de tineret învață alături de participanți și amândoi au șansa de a se îmbunătăți printr-o experiență comună.

Atunci când planifici un atelier, poate dorești să iei în considerare...

- ✓ să te documentezi bine pe subiect și să pregătești liste de întrebări potențiale, astfel încât să nu fii surprins de o evoluție neașteptată a dezbaterilor;
- ✓ asigurarea unei organizări adecvate: să ai materialele necesare la îndemână pentru a evita pauzele nedorite cauzate de absența unei anumite resurse; astfel de pauze perturbă fluxul atelierului și strică concentrarea; în funcție de durata atelierului, ar putea fi util să incluzi o pauză în planificare;
- ✓ să fii cu ochii pe ceas, atât când aloci timp pentru diferite secvențe ale atelierului, cât și pe parcursul desfășurării acestuia; participanții se pot dovedi foarte interesați și energici cu privire la un anumit subiect, dar dacă lași discuția să curgă în mod natural, aceasta poate dura foarte mult timp și poate submina coerența generală; alocă segmente rezonabile de timp și respectă-le;
- ✓ adaptarea la specificul grupului în funcție de vârstă sau context social; pot exista diferențe semnificative între un grup de 14–15 ani și unul de 17–18 ani; de asemenea, poate exista o diferență majoră între un grup de tineri defavorizați din zone izolate rurale și unul din școli de elită din marile orașe; în toate aceste cazuri, exemplele sau întrebările trebuie să fie adaptate corespunzător;
- ✓ menținerea unui ritm constant între diferitele secțiuni ale atelierului: nu este nevoie să insiști prea mult pe o secțiune, dar nici să grăbești lucrurile; participanții au nevoie de timp pentru a interacționa și a se cunoaște între ei;
- ✓ crearea unui mediu prietenos în care toți participanții să se simtă confortabil și dispuși să vorbească; pentru a realiza acest lucru, este esențial să îți amintești că rareori se vor simți timizi/stânjeniți în raport cu tine, dar mai probabil se vor simți timizi/stânjeniți în raport cu ceilalți (de exemplu: băieți versus fete, convențiile și prejudecățile sociale îi determină adesea să își ascundă sentimentele reale pentru a evita să pară vulnerabili); este esențial ca orice atelier care se bazează pe învățarea experiențială să beneficieze de relații interpersonale constructive și sincere între participanți;

Atunci când desfășori atelierul, ai putea lua în considerare...

- ✓ *Educația de la egal la egal*: atunci când participanții își asumă pe rând rolul de facilitator și cel de cursant; această metodă este extrem de eficientă deoarece îi obligă să structureze informația și să formuleze explicații clare pentru a fi înțeleși; pe de o parte, este un exercițiu valoros de retorică și argumentare care poate fi aplicat ulterior în diverse contexte de pe piața muncii; pe de altă parte, studiile pedagogice au arătat că această metodă este mai eficientă decât cele tradiționale, deoarece tinerii se înțeleg mai bine între ei, fără bariere mentale

sau de limbaj;

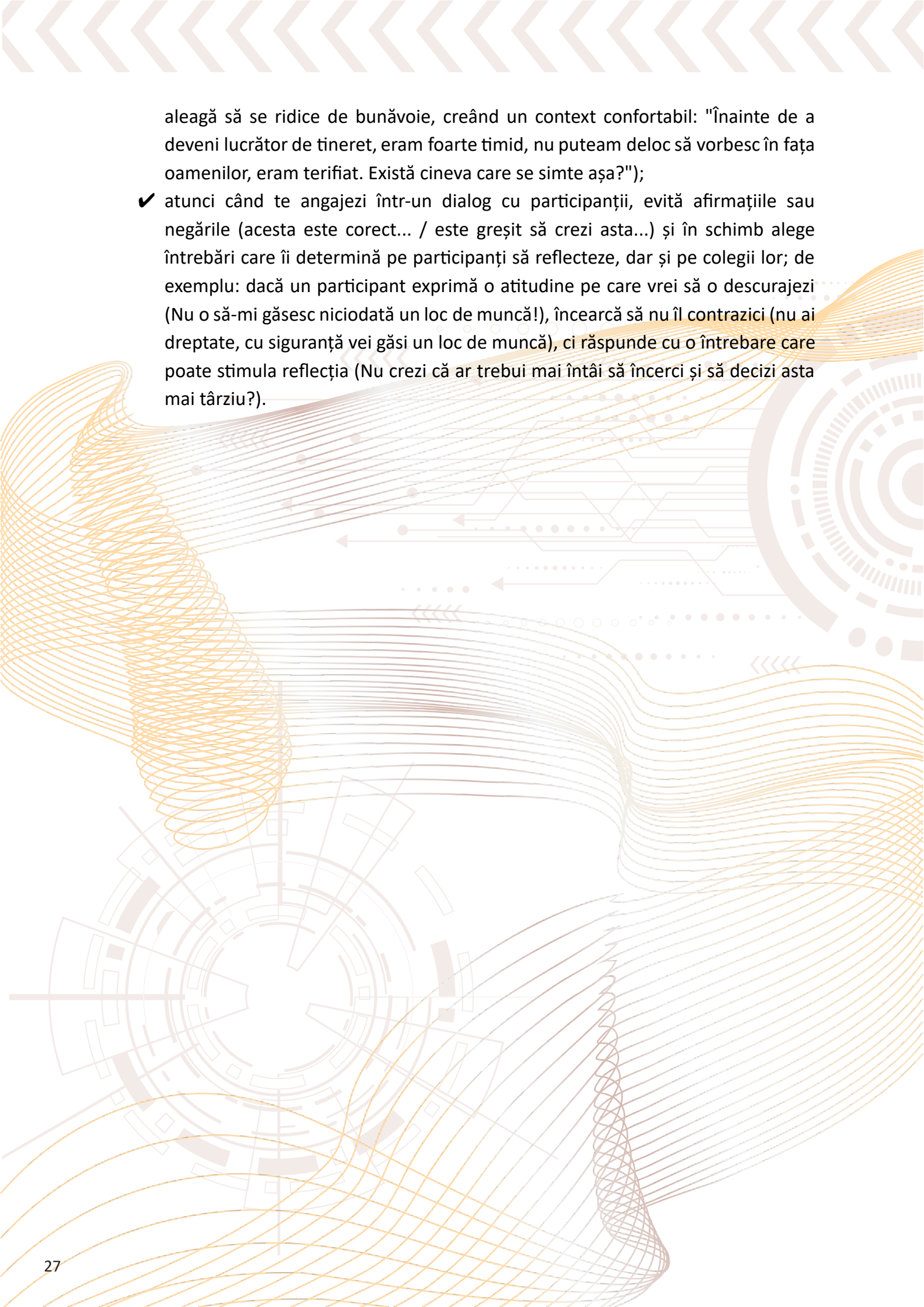
- ✓ *Învățarea prin colaborare*: atunci când participanții sunt împărțiți în grupuri mici și primesc sarcini de rezolvat împreună; participanții trebuie să coopereze, să-și explice punctele de vedere unii altora, să fie receptivi la argumentele colegilor și să ajungă la compromis pentru a atinge un consens; este o metodă de învățare care contribuie la dezvoltarea multor alte competențe și abilități, dincolo de sarcinile concrete de învățare propuse de lucrătorul de tineret;
- ✓ *Învățarea bazată pe probleme*: atunci când participanților li se oferă o problemă din viața reală pe care trebuie să o analizeze și, lucrând în grupuri, să descopere informații și concepte relevante; în acest caz, participanții trebuie să examineze problema din mai multe perspective, să distingă ce știu de ceea ce nu știu, să exploreze soluții posibile pentru rezolvarea problemei și, ulterior, să își prezinte concluziile;
- ✓ *Învățarea bazată pe investigație*: atunci când participanții sunt invitați să descopere și să învețe noțiuni prin intermediul investigației; astfel de întrebări ar trebui formulate chiar de către participanți, iar misiunea lucrătorului de tineret este să creeze cadrul necesar, selectând o sarcină de învățare relevantă, de regulă legată de probleme reale; un exemplu simplu de aplicare este reprezentat de dezbaterile deschise pe un anumit subiect: în acest caz, participanții trebuie să pună diferite tipuri de întrebări care să acopere o multitudine de aspecte, dar și să reflecteze asupra răspunsurilor potențiale și să exploreze alte puncte de vedere;
- ✓ *Instruirea diferențiată*: atunci când participanților li se oferă sarcini diferite, cu grade variate de dificultate, dintre care pot alege în funcție de interesele lor personale; este o formă de instruire adaptată nevoilor fiecărui participant, oferind flexibilitate și șansa fiecărui individ de a aborda o problemă cu semnificație personală; acest tip de abordare este deosebit de necesar atunci când lucrăm cu abilități și competențe diferite, cu opțiuni de carieră diverse etc.;
- ✓ *Învățarea independentă*: atunci când participanții primesc sarcini care le permit să aibă control total asupra procesului educațional, să își gestioneze timpul și resursele în mod autonom, să se concentreze asupra unor aspecte de interes personal și să își stabilească propriile obiective; în acest caz, lucrătorul de tineret este responsabil doar pentru oferirea cadrului (alegerea tematicii sau a tipului de rezultate așteptate) și pentru supravegherea procesului în cazul în care este necesar sprijin.

În această programă, lucrătorii de tineret pot găsi un tabel în care diferite metode de învățare sunt legate de diferite elemente de conținut ca sugestii menite să le ușureze munca. Cu toate acestea, orice lucrător de tineret ar trebui să-și folosească imaginația,

experiența și creativitatea atunci când selectează metoda de predare adecvată pentru diferitele elemente de conținut din prezentul program.

La evaluarea activității ai putea lua în considerare...

- ✓ indicatori cantitativi: trebuie stabiliți în funcție de specificul fiecărui atelier și trebuie să se refere în principal la numărul de participanți care și-au îmbunătățit abilitățile în urma activității; de regulă, astfel de indicatori sunt ușor de obținut prin aplicarea de chestionare în faza finală a atelierului; este important de reținut că întrebările trebuie să fie specifice, pentru a evita răspunsurile politicoase care exprimă doar o satisfacție de suprafață și ar trebui să ofere o scară de clasificare pentru mai multă precizie; În acest sens, trebuie evitate formulările de tipul: „V-a plăcut ce ați învățat astăzi?” – majoritatea participanților vor răspunde „da”, însă un asemenea răspuns nu este concludent; în schimb, este de preferat utilizarea unei scări de evaluare a satisfacției, cum ar fi: „Pe o scară de la 1 la 5 (unde 1 este cel mai scăzut nivel și 5 este cel mai ridicat), cât de mulțumit(ă) ești de...”
- ✓ indicatorii calitativi: sunt mult mai greu de evaluat și pot necesita experiența și talentul lucrătorului de tineret; pe de o parte, poți adăuga întrebări speciale în chestionare (de exemplu, în Pregătirea pentru interviu: alege una dintre variantele de mai jos pentru a exprima cât de pregătit(ă) te simți acum pentru un interviu de angajare: a) mă simt mai pregătit(ă) emoțional; b) mă simt mai puțin pregătit(ă) emoțional; c) îmi este mai clar acum cum decurge un interviu; d) Nu sunt sigur(ă) că am înțeles cum trebuie să mă comport la un interviu... (puteți adăuga alte opțiuni; cu cât sunt mai nuanțate și mai variate, cu atât sunt mai mari șansele de a surprinde progresul calitativ realizat de participant);
- ✓ nu te baza exclusiv pe chestionare și instrumente formale de evaluare; ai încredere în experiența și expertiza ta, bazează-te pe intuiție pentru a detecta și percepe schimbările cognitive și emoționale prin care pot trece participanții; atunci când ai îndoieli, adresează întrebări sau oferă unui participant ocazia să vorbească – dialogul are capacitatea de a reflecta foarte bine schimbările de comportament; acesta este scopul evaluării formative care te poate ajuta să orientezi participanții către rezultatele dorite;
- ✓ menține o atitudine asertivă, deoarece acest lucru va facilita evaluarea formativă; încurajează stima de sine a participanților concentrându-te pe calitățile lor; fii atent la trăsăturile de personalitate manifestate de fiecare participant (de exemplu: evită să faci un tânăr timid să se ridice în fața clasei, deoarece ar putea simți disconfort și eșecul de a convinge ar putea reduce și mai mult stima sa de sine; în schimb, încearcă să construiești o situație în care să



aleagă să se ridice de bunăvoie, creând un context confortabil: "Înainte de a deveni lucrător de tineret, eram foarte timid, nu puteam deloc să vorbesc în fața oamenilor, eram terifiat. Există cineva care se simte așa?");

- ✓ atunci când te angajezi într-un dialog cu participanții, evită afirmațiile sau negările (acesta este corect... / este greșit să crezi asta...) și în schimb alege întrebări care îi determină pe participanți să reflecteze, dar și pe colegii lor; de exemplu: dacă un participant exprimă o atitudine pe care vrei să o descurajezi (Nu o să-mi găsesc niciodată un loc de muncă!), încearcă să nu îl contrazici (nu ai dreptate, cu siguranță vei găsi un loc de muncă), ci răspunde cu o întrebare care poate stimula reflecția (Nu crezi că ar trebui mai întâi să încerci și să decizi asta mai târziu?).

DESCOPERĂ ACEST PROGRAM PAS CU PAS

Prezentare generală

Ești gata să descoperi acest program pas cu pas. Această secțiune oferă diverse activități din domeniul consilierii în carieră, incluzând componente cheie, instrucțiuni detaliate și sfaturi privind implementarea programului. Fiecare activitate din program este structurată pentru a oferi o experiență de învățare completă, axată pe dezvoltarea carierei.

Programul de Consiliere în Carieră constă în 19 activități structurate, cu durata de 60 până la 120 de minute, fiecare fiind concepută pentru a sprijini tinerii în parcursul lor de dezvoltare profesională. Fiecare activitate integrează componente esențiale pentru o implementare eficientă. Aceste componente asigură că facilitatorul este pe deplin pregătit, iar participanții dobândesc perspective valoroase, își dezvoltă competențele cheie și aplică strategiile învățate în planificarea carierei și luarea deciziilor în contexte reale.

Implementarea atelierelor poate fi realizată de profesioniști care lucrează cu tinerii, precum lucrători de tineret, formatori, educatori sau profesori. Termenul folosit în acest Program – „facilitator” – se referă la persoana care desfășoară atelierele.

Prin urmare, te invităm să te uiți la subiectele și rezumatele activităților, precum și la legendă, ambele ajutându-te să alegi activitatea potrivită pentru grupul tău.

Activități

Dinamica pieței muncii – Introduce principalele tendințe ale pieței muncii, ajutând participanții să înțeleagă structurile de angajare, sectoarele de activitate și influențele economice. Oferă o imagine de ansamblu asupra cererii și ofertei din diferite industrii.

Pregătirea pentru carieră – Se concentrează pe evaluarea nivelului actual de pregătire al participanților pentru carieră, identificarea lacunelor în competențe și stabilirea obiectivelor de dezvoltare. Atelierul încurajează autoreflexia și planificarea acțiunilor necesare pentru integrarea pe piața muncii.

Autocunoaștere: Cine sunt eu? – Îi încurajează pe participanți să își exploreze punctele forte, punctele slabe și valorile personale. Prin instrumente de autoevaluare, aceștia identifică trăsături esențiale personale și profesionale.

Carieră și personalitate – Explorează legătura dintre tipurile de personalitate și alegerile profesionale, utilizând instrumente de evaluare psihologică și vocațională. Participanții reflectează asupra modului în care trăsăturile lor se potrivesc cu diferite trasee profesionale.

Explorarea domeniilor de carieră – Prezintă diverse industrii și profesii, ajutând participanții să exploreze opțiuni de carieră în funcție de interesele și competențele lor. Activitățile includ cercetarea rolurilor profesionale și a calificărilor necesare.

Carierele viitorului – Examinează tendințele profesionale emergente influențate de tehnologie și de schimbările societale. Participanții analizează viitoarele oportunități și cerințele în materie de competențe.

Explorarea competențelor soft (3 ateliere) – Se concentrează pe dezvoltarea abilităților soft esențiale. Prin activități practice, participanții își îmbunătățesc abilitățile de comunicare, ascultare, lucru în echipă, leadership, adaptabilitate și rezolvare a problemelor în mediul profesional.

Construirea brandului personal – Ghidează participanții în procesul de definire a valorii lor unice, crearea unui profil profesional convingător și îmbunătățirea prezenței online. Exercițiile includ redactarea declarațiilor de brand personal și strategii de networking.

Învățarea socio-emoțională – Ajută participanții să înțeleagă și să-și gestioneze emoțiile pentru a îmbunătăți interacțiunile personale și profesionale. Exercițiile de inteligență emoțională promovează reziliența și conștientizarea de sine.

Gestionarea eșecului și a succesului – Învăță strategii de gestionare a eșecurilor și realizărilor în evoluția carierei. Participanții reflectă asupra experiențelor personale și învață din studii de caz.

Portofoliul de carieră – Se concentrează pe realizarea unui portofoliu profesional care să evidențieze abilitățile, experiențele și realizările participanților. Aceștia își vor construi o prezentare structurată a parcursului lor profesional.

Pregătirea pentru interviu – Pregătește participanții pentru interviuri de angajare prin exersarea auto-prezentării, a răspunsurilor la întrebări frecvente și gestionarea emoțiilor. Simulările oferă experiență din lumea reală.









Social media și pregătirea pentru carieră – subliniază rolul rețelelor profesionale și al rețelelor sociale în căutarea unui loc de muncă. Participanții analizează profilurile LinkedIn și creează postări pentru a-și îmbunătăți imaginea online.

Stabilirea obiectivelor – Prezintă cadrul SMART pentru stabilirea și atingerea obiectivelor profesionale. Participanții elaborează planuri de acțiune și învață strategii pentru menținerea motivației.

Dezvoltarea planului de carieră – Ajută participanții să își planifice traseele profesionale pe termen lung, să stabilească repere și să identifice abilitățile necesare. Activitățile includ crearea unui calendar și discuții de mentorat.

Evaluare – Ghidează participanții în utilizarea instrumentelor de autoevaluare pentru a-și evalua abilitățile și progresul în carieră. Sesiunea pune accent pe învățarea continuă și adaptabilitate.

Legendă

-  (carte) — introducere teoretică: subiectul este introdus și explorat.
-  (țintă) — obiective: descrie scopul principal sau obiectivul activității.
-  (trofeu) — competențe: se referă la abilitățile, cunoștințele sau aptitudinile pe care participanții le vor dobândi.
-  (instrumente) — abordare metodologică: metodele, tehnicile, strategiile și abordările de învățare utilizate.
-  (oameni) — participanții implicați în activitate: se referă la numărul sau tipurile de participanți necesari.
-  (listă de verificare) — resurse necesare: lista resurselor sau materialelor necesare pentru a desfășura activitatea în mod eficient.
-  (clepsidră) — durata: alocarea de timp pentru activitate, indicând cât timp ar trebui să dureze.
-  (buton de redare) — scenariul atelierului: secvența reală a activității, care descrie pas cu pas ce se va întâmpla.

💬 (bulă de dialog) — discuție finală și concluzii: un moment pentru a reflecta asupra rezultatelor activității, a discuta lecțiile învățate și a rezuma experiența.

❓ (semnul întrebării) — întrebări pentru reflecție: întrebări provocatoare care ajută participanții să reflecteze asupra activității sau rezultatelor învățării.

🔑 (cheie) — evidențierea concluziilor: concluzii sau idei importante care ar trebui evidențiate la sfârșitul sesiunii.

📌 (pin) — comentarii adresate facilitatorului: note sau sugestii adresate facilitatorului pentru îmbunătățirea sau ajustarea activității.

ℹ️ (simbol de informare) — comentarii pentru participanți: informații sau instrucțiuni suplimentare pe care participanții trebuie să le înțeleagă sau să le urmeze în timpul sesiunii.

💡 (bec) — sfaturi pentru facilitatori: sfaturi generale sau îndrumări cu privire la modul de desfășurare eficientă a activității, inclusiv teme și simboluri cheie.

📖 (carte deschisă) — fișe: materiale sau documente oferite participanților pentru referință sau ca parte a activității.

Dinamica pieței muncii

■ Introducere teoretică

Termenul de piață a muncii se referă la modificările structurilor de ocupare a forței de muncă, șomaj și compoziția forței de muncă într-o economie locală, regională sau națională. Modificările sunt cauzate de starea economiei, accesul la tehnologie, schimbarea politicilor în privința ofertei și cererea din industrie. Înțelegerea dinamicii pieței este esențială pentru toți cei care intră pe piața muncii sau planifică o schimbare de carieră, dar și pentru cei care doresc să anticipeze schimbările viitoare ale mediului de muncă. Având în vedere că schimbările de pe piețele globale și locale ale forței de muncă sunt mai rapide ca niciodată, o perspectivă informată îi poate ajuta pe tineri să ia decizii de viitor în ceea ce privește carierele lor și viitoarele oportunități de angajare.

Competențe cheie

Înțelegerea dinamicii pieței muncii presupune să înțelegi cum evenimentele curente îți vor influența șansele de a găsi un loc de muncă satisfăcător și bine plătit în viitor, dar și unul care va rămâne relevant pentru mulți ani de acum înainte, oferindu-ți un randament pe investiția de timp și bani. Cum va influența creșterea economică (sau lipsa acesteia) de astăzi piața muncii de mâine? Cum vor afecta factori precum structura demografică sau anumite legi adoptate la nivel național sau european șansele tale de a găsi un loc de muncă într-un anumit sector?

De ce este important

Planificarea carierei. Înțelegerea dinamicii pieței muncii le permite tinerilor să își planifice alegerile educaționale și profesionale pe baza cerinței viitoare.

Dezvoltarea economică. O forță de muncă bine adaptată și puternică este un motor pentru inovație și competitivitate a economiei regionale sau naționale.

Beneficiile societății. Un angajat care răspunde nevoilor pieței muncii nu riscă să se confrunte cu șomajul, iar cererea pentru serviciile sale poate duce la creșteri rapide ale salariului și promovare. Acest lucru poate să crească calitatea generală a vieții și să contribuie la construirea unei societăți reziliente, cu o clasă de mijloc puternică.

Politici. Guvernele țărilor cu o forță de muncă adaptată la nevoile pieței globale pot stabili politici care să abordeze educația, migrația și creșterea economică.

Fundamentele înțelegerii dinamicii pieței muncii

Impactul tehnologiei. Tendințe precum dezvoltarea AI sau automatizarea pot duce la dispariția unor locuri de muncă sau la reducerea semnificativă a acestora. Exemple includ traducători, redactori de conținut, grafic designeri, șoferi, muncitori pe liniile de asamblare. În același timp, pot apărea locuri de muncă noi.

Adaptabilitatea și învățarea pe tot parcursul vieții. Reacția la dinamica pieței muncii este esențială pentru a rămâne un angajat atractiv. Lucrătorii care își exprimă dorința de a se perfecționa și de a se recalifica păstrează un avantaj față de cei care nu doresc să facă acest lucru.

Urmărirea indicatorilor economici. Înțelegerea indicatorilor precum PIB-ul, șomajul sau previziunile din industrie ne permite să interpretăm corect datele imediat ce sunt publicate, oferind o prognoză timpurie asupra direcției în care se îndreaptă piața muncii și, implicit, asupra schimbărilor în cererea pentru anumite locuri de muncă.

Sustenabilitatea. Înțelegerea modului în care industriile influențează domenii ale economiei legate de schimbările climatice, sustenabilitate sau practici de afaceri responsabile evidențiază ce locuri de muncă pot deschide noi trasee profesionale și pot conduce către oportunități de afaceri valoroase.

Networkingul. Construirea de relații profesionale față în față, cât și online, poate oferi o înțelegere mai clară și mai amplă a pieței muncii și a carierei de interes. Le permite să confrunte așteptările cu realitatea și le oferă un acces mai ușor către jobul dorit.

Aplicarea strategiilor privind piața muncii

Informare continuă. Urmărirea indicatorii macroeconomici și sectoriali, citirea de știri despre tendințele pieței, noile tehnologii și modul în care acestea vor afecta piața muncii. Participarea la ateliere, seminarii și conferințe online legate de anumite industrii.

Îmbunătățirea competențelor. Identificarea competențelor relevante pentru parcursul profesional și dezvoltarea acestora prin cursuri sau resurse gratuite online. Dezvoltarea competențelor digitale căutate de angajatori sau recrutori execuDvi¹. Căutarea de oportunități pentru a exersa abilitățile de leadership, comunicare, lucru în echipă și rezolvarea de probleme, mai ales pentru rolurile care nu pot fi înlocuite de tehnologie

¹ O persoană care este angajată de o companie pentru a găsi pe cineva care are calificările necesare pentru un loc de muncă important și este dispus să-și părăsească locul de muncă actual.

pe termen scurt. Explorarea cursurilor care extind competențele legate de durabilitate, instrumente digitale, energie regenerabilă și practici de afaceri responsabile.

Adoptarea inteligenței artificiale într-un mod inteligent și responsabil. Înțelegerea modului în care AI-ul poate influența o industrie sau carierele din cadrul acesteia, în special pe termen scurt. Identificarea modurilor prin care AI-ul poate fi folosit la locul de muncă sau pentru a sprijini activitatea profesională. Utilizarea instrumentelor bazate pe AI pentru a facilita procesul de căutare a unui loc de muncă, îmbunătățirea calității CV-ului sau a scrisorii de intenție și pregătirea pentru un interviu. Folosirea AI-ului ca instrument de sprijin, nu de înlocuire, bazându-se pe experiență și gândire critică pentru a evalua rezultatele generate și pentru a verifica acuratețea informațiilor.

Networkingul. Alăturarea la forumuri online și participarea fizică la evenimente dedicate. Căutarea de oportunități de colaborare și interacțiune cu profesioniști și experți, precum și identificarea de șanse pentru mentorat și sesiuni de formare alături de aceștia.

Flexibilitate. În cazul în care oportunitățile de angajare într-un sector sunt limitate, căutarea de „joburi” pe termen scurt ar putea oferi experiența sau abilitățile suplimentare necesare angajatorilor. Tinerii ar trebui, de asemenea, să ia în considerare ofertele de muncă la distanță, extinzându-și aria geografică și valorificând avantajele țărilor cu costuri mai mari ale forței de muncă.

Antreprenoriatul. Noile tehnologii creează oportunități noi, iar identificarea rapidă a lacunelor de pe piață poate duce la succes fără a fi nevoie de investiții mari. Tinerii antreprenori pot aplica la programe de start-up care le vor sprijini carierele și le vor oferi atât suport, cât și capital inițial.


Înțelegerea dinamicii pieței muncii este esențială pentru planificarea carierei, dezvoltarea economică și stabilitatea socială. Progresele tehnologice rapide, schimbările economice și modificările politice remodelază continuu oportunitățile de muncă. A rămâne informat, a dezvolta abilități relevante, a îmbrățișa AI-ul într-un mod responsabil, a face networking și a fi adaptabil sunt strategii cheie pentru asigurarea unei cariere sustenabile. Răspunzând proactiv la aceste schimbări, tinerii își pot îmbunătăți șansele de angajabilitate, în timp ce afacerile și guvernele pot stimula inovația și creșterea economică.

Obiective:


- Să familiarizeze participanții cu dinamica pieței muncii și cu schimbările acesteia.
- Să dezvolte capacitatea de adaptare la piața muncii aflată în permanentă schimbare.
- Să familiarizeze participanții cu metodele de monitorizare a tendințelor pieței și de planificare a carierei.
- Să aplice partea practică a teoriei în exerciții interactive.

Competențe:

- O mai bună înțelegere a dinamicii pieței muncii și a factorilor care influențează schimbările.
- Capacitatea de a monitoriza activ tendințele schimbătoare din piața muncii și adaptarea la acestea.
- Aplicarea teoriei învățate pe durata atelierelor și în viața de zi cu zi.
- O mai mare conștientizare a schimbărilor de pe piața muncii și o mai mare deschidere față de acestea.

 **Abordare metodologică:** Atelierul se bazează pe lucru individual și de grup, astfel încât participanții să învețe cum funcționează piața muncii. Prin proiecții ale viitorului, discuții și reflecții individuale, participanții au oportunitatea de a analiza schimbările și strategiile de adaptare bazate pe flexibilitate.

 **Participants:** 1 facilitator, ideal 12 participanți (pentru a-i împărți ușor în exerciții de grup)

 **Resurse necesare:** flipchart; markere, coli albe; scenarii tipărite și întrebări orientative

 **Durata:** 90 minute

Scenariul atelierului

Pasul 1. Introducere – Dinamica pieței muncii

În primul rând, facilitatorul prezintă tema, principalele obiective și urează bun venit participanților. Aceasta nu ar trebui să dureze mai mult de 5 minute. În al doilea rând, facilitatorul inițiază o discuție scurtă (de până la 15 minute) bazată pe următoarea întrebare scrisă pe flipchart: „Ce credeți că afectează piața muncii?”. Pe măsură ce participanții discută, facilitatorul notează pe flipchart cuvinte cheie sub formă de schemă mentală. După încheierea discuției, facilitatorul prezintă pe scurt schema și elementele de bază ale dinamicii pieței muncii:

- Schimbările sunt influențate de factori precum: tehnologie (inclusiv inteligența artificială), economie, politică, demografie etc.
- Adaptarea la schimbări: învățare pe tot parcursul vieții, networking, flexibilitate profesională.

Facilitatorul concluzionează și oferă sfaturi importante participanților, cum ar fi faptul că înțelegerea dinamicii pieței muncii este esențială pentru toți cei care intră pe piața muncii sau plănuiesc o schimbare de carieră, precum și pentru cei care doresc să anticipateze schimbările viitoare ale mediului de lucru. Având în vedere că schimbările piețelor muncii globale și locale se produc mai rapid ca oricând, o perspectivă informată poate ajuta tinerii în mare măsură să ia decizii de viitor în ceea ce privește cariera și oportunitățile de angajare viitoare.

Pasul 2. Viitorul angajat.

Această etapă durează 40 de minute. Facilitatorul face o introducere teoretică despre „piața modernă a muncii, care se schimbă mai rapid ca oricând – dezvoltarea tehnologiei, inteligența artificială, globalizarea și schimbările climatice influențează dispariția unor profesii și creșterea importanței altora. În această realitate dinamică, adaptarea devine crucială, adică abilitatea de a răspunde flexibil la noile provocări, de a învăța pe tot parcursul vieții și de a adapta abilitățile la nevoile actuale ale pieței. Angajații care sunt capabili să se dezvolte, să se recalifice și să utilizeze instrumente noi nu numai că își sporesc șansele de angajare stabilă, dar devin și mai rezistenți la crize și schimbări economice. Exercițiul de astăzi vă va ajuta să verificați cum vă descurcați în situații care necesită un răspuns rapid și receptivitate către noi oportunități.”

Pe urmă, facilitatorul împarte participanții în 3 grupuri de câte 4 persoane. Facilitatorul distribuie scenariile (disponibile la categoria Materiale Suport) fiecărui grup. Fiecare

grup trebuie să elaboreze o strategie de adaptare pentru scenariul prezentat, în 20 de minute. Între timp facilitatorul scrie pe flipchart și verbalizează următoarele întrebări orientative:

- Ce amenințări și oportunități aduce această schimbare?
- Ce competențe sunt necesare pentru a rămâne atractiv pe piața muncii?
- Ce ar trebui să facă concret persoanele care lucrează în industrii cu risc?
- Este necesară recalificarea/dobândirea de noi competențe sau schimbarea profesiei? Dacă da, cum?

Facilitatorul invită apoi grupurile să prezinte strategiile identificate. Grupurile discută despre adaptare, iar facilitatorul concluzionează activitatea (15 minute).

Pasul 3. "Mă adaptez ușor la piața muncii".

Facilitatorul distribuie coli albe de hârtie și markere/pixuri fiecărui participant. Fiecare participant ar trebui să scrie 5 pași pe care îi va face pentru a se pregăti pentru schimbările de pe piața muncii. Facilitatorul acordă participanților 10 minute pentru sarcină și încheie exercițiul cu o discuție și un rezumat bazate pe întrebarea: Ce competențe merită dezvoltate pentru a fi atractiv pe piața muncii? Participanții ar trebui să discute timp de aproximativ 10 minute.

🗨️ **Discuție finală și concluzii**

❓ **Întrebări pentru reflecție:**

- Care credeți că vor fi cele mai mari provocări în adaptarea la schimbările prezentate?
- Ce strategii se vor dovedi cele mai eficiente în menținerea capacității de angajare?
- În urma discuției de astăzi, cum vă imaginați evoluția carierei voastre?
- Există modalități prin care vă puteți pregăti de acum pentru viitoarele evoluții ale pieței muncii? Dacă da, care ar fi acestea?

🔑 **Facilitatorul trebuie să încheie activitatea subliniind:**

- Importanța adaptabilității și a învățării pe tot parcursul vieții, având în vedere dinamica pieței muncii.
- Nevoia de a urmări tendințele și de a dezvolta anticipat abilități pentru oportunitățile viitoare de angajare.
- Flexibilitatea și receptivitatea față de schimbare cresc stabilitatea în carieră.

🔴 **Comentarii utile pentru facilitator**

Încurajează participanții să gândească critic despre modul în care tendințele pieței muncii le afectează alegerile de carieră și să caute soluții și să facă planuri pentru viitor. Asigură-te că toate grupurile contribuie la discuție și au șansa de a-și prezenta ideile. Poți oferi exemple reale de adaptări de succes în carieră pentru a inspira participanții – pot fi căutate povești din viața reală.

📘 **Comentarii utile pentru participanți**

Piața muncii de astăzi este extrem de dinamică și ne cere să fim flexibili și pregătiți pentru dezvoltare continuă. Inteligența artificială și automatizarea duc la dispariția unor profesii, dar, în același timp, creează locuri de muncă noi care necesită competențe digitale și analitice. Schimbările demografice, cum ar fi îmbătrânirea populației sau migrația, influențează sectoarele care vor avea cea mai mare cerere de angajați. Importanța tot mai mare a dezvoltării durabile înseamnă dezvoltarea unor industrii noi, cum ar fi energia regenerabilă, construcțiile verzi sau economia circulară.

Pentru a ține pasul cu aceste schimbări, este esențial să monitorizăm tendințele de pe piața muncii, să ne planificăm conștient cariera și să ne dezvoltăm abilitățile. Perfecționarea competențelor – extinderea abilităților într-un anumit domeniu – și

recalificarea – dobândirea de noi competențe și reprofesionalizarea – permit o adaptare mai bună la condițiile în schimbare. Flexibilitatea și dorința de a învăța sunt cele mai mari atuuri în lumea muncii de mâine. Urmărirea tendințelor, dezvoltarea de noi abilități și deschiderea la schimbare sunt cheile succesului.

Sfaturi pentru facilitatori

Facilitatorii trebuie să mențină discuțiile eficiente, pe subiect, asigurând discutarea subiectelor cheie. Este recomandat să folosească în întrebări care stimulează gândirea pentru a încuraja reflecția și implicarea profundă, precum și dezvoltarea abilităților de flexibilitate, care sunt cruciale în contextul adaptării la o piață a muncii dinamică. Acolo unde este necesar, simplifică conceptele complexe cu exemple relevante – de preferință din „viața reală” – făcând legătura dintre teorie și practică.

Materiale suport

Pentru partea teoretică este important să se ofere participanților o înțelegere cuprinzătoare a dinamicii pieței muncii și a principalilor factori de schimbare precum tehnologia, globalizarea și schimbările economice. Materialele să includă o prezentare generală a strategiilor de adaptare, cu accent pe învățarea continuă, flexibilitate și networking ca instrumente cheie pentru stabilitatea carierei. Exemple din viața reală ajută la ilustrarea adaptabilității cu succes a indivizilor la schimbări. Includerea elementelor interactive, cum ar fi sugestii de discuție sau exerciții de autoevaluare, poate consolida conceptele cheie și poate încuraja implicarea activă cu materialul.

Scenarii

Grupa 1: „Inteligența artificială vă ia locul de muncă”

Descriere: Sunteți o echipă de designeri grafici care află că inteligența artificială creează grafică mai rapid și mai ieftin. Ce faceți pentru a rămâne în activitate?

Grupa 2: „Transformarea verde”

Descriere: Lucrați pentru o companie care produce ambalaje din plastic, dar noile reglementări îi restricționează utilizarea. Cum vă veți adapta la schimbări?

Grupa 3: „Munca fără frontiere”

Descriere: Sunteți experți în marketing, iar firma la care lucrați adoptă un sistem de lucru exclusiv de la distanță. Ce dificultăți și avantaje aduce această schimbare?

Pregătirea pentru carieră

■ Introducere teoretică

Pregătirea pentru carieră este definită ca abilitatea de a gestiona sarcinile de dezvoltare a carierei cu care se confruntă indivizii. Dezvoltarea carierei este un proces ce se desfășoară pe tot parcursul vieții, care are loc în diferite etape, clasificate de Donald Super în Creștere, Explorare, Stabilizare, Menținere și Declin.

Teoria dezvoltării a lui Super se bazează pe dezvoltarea unui sentiment de sine și pe realizarea faptului că ne schimbăm în timp și ne dezvoltăm prin experiență – astfel, dezvoltarea carierei este de fapt un proces pe tot parcursul vieții, trecem doar prin etape diferite, pe care autorul Super le-a clasificat: **Creștere, Explorare, Stabilizare, Menținere și Declin**. Înțelegerea acestor etape ajută la crearea unor obiective de carieră realiste, pe măsură ce prioritățile se schimbă.

Super a încercat, de asemenea, să identifice posibile dimensiuni ale pregătirii pentru carieră, bazându-se pe teoria sa. Aceste dimensiuni sunt:

- *Orientarea individuală către alegerea carierei*. Un individ matur vede alegerea carierei ca pe o provocare, străduindu-se să o rezolve cu ajutorul resurselor disponibile. Pe de altă parte, un individ imatur amână și întârzie decizia.
- *Cunoașterea și planificarea dezvoltării carierei și a deciziilor*. Un individ pregătit pentru carieră explorează oportunitățile de carieră, are mai multe informații în acest domeniu și își planifică acțiunile în concordanță cu dezvoltarea carierei.
- *Consistența preferințelor de carieră*. Aceasta include indicatori precum consistența în cadrul domeniilor de carieră, în cadrul nivelurilor și în cadrul familiilor de cariere.
- *Cristalizarea trăsăturilor personale*. Un individ matur din punct de vedere al carierei își adaptează trăsăturile de personalitate pentru a semăna cu cele ale profesioniștilor de succes din domeniu și renunță la trăsăturile incompatibile cu rolul profesional. În schimb, un individ imatur menține diferențe între trăsăturile sale și cele ale profesioniștilor de succes, cauzând chiar conflicte între ele.
- *Înțelepciunea preferințelor de carieră*. Aceasta implică indicatori ai alinierii dintre abilități și preferințe, interese măsurate și preferințe, precum și nivelul educațional al intereselor și preferințelor.

Conform lui Super, pregătirea pentru carieră a unui individ depinde de:

- nivelul de stimulare intelectuală și culturală și răspunsurile sale la aceasta;
- aspirațiile de a atinge niveluri socio-economice superioare;

- capacitatea de a reuși în diverse activități.

A fost dezvoltată și o taxonomie interesantă a traiectoriilor individuale pentru tineri, bazată pe practicile daneze. Pregătirea pentru carieră a fost integrată în aceasta de către partenerii proiectului *Youth in Transition*, abordând progresul tinerilor de-a lungul traiectoriilor individuale de carieră:

- pregătirea pentru implicare;
- pregătirea pentru consiliere;
- pregătirea pentru luarea deciziilor;
- pregătirea pentru educație;
- pregătirea pentru carieră.

Deși progresul unui tânăr poate părea liniar, procesul este extrem de unic, non-liniar și dificil de clasificat în etape specifice ale ciclului. Ritmul tranzițiilor între etape variază foarte mult între indivizi, cu schimbări și salturi bruște frecvent.¹

Pregătirea nu implică doar luarea de decizii, ci și abilitățile necesare pe piața muncii în lumea rapid schimbătoare de astăzi. În documentul *Viitorul Educației și al Competențelor 2030*, publicat de Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, Direcția pentru Educație și Competențe, capitolul *Competențe pentru 2030* prezintă principalele constatări:

1. Creativitatea și gândirea critică sunt esențiale pentru rezolvarea problemelor complexe;
2. Metacogniția, învățarea pe tot parcursul vieții și înțelegerea altor culturi sunt necesare pentru adaptarea la un mediu în schimbare;
3. Competențele digitale ale tinerilor trebuie să evolueze odată cu dezvoltările tehnologice;
4. Muncitorii din domeniile care necesită abilități sociale și emoționale au o probabilitate mai mică de a fi înlocuiți de tehnologie;
5. Schimbările demografice și sociale cer mai multe abilități sociale și emoționale;
6. Abilitățile sociale și emoționale îmbunătățesc atât perspectivele academice, cât și cele de pe piața muncii;
7. Abilitățile practice și fizice susțin dezvoltarea altor tipuri de abilități;
8. Dezvoltarea abilităților fizice prin muzică și arte poate promova abilități cognitive și metacognitive;
9. Abilitățile fizice și practice sunt esențiale pentru funcționarea generală și bunăstarea studenților.

¹ Špiclin, Anja: *Dejavniki poklicne odločitve (Factors of Career Decision)*, diploma thesis, Ljubljana, 2005.

Sfat practic: concentrează-te pe educație și pe formarea continuă în domeniul de interes, asigurându-te că dobândești abilități și cunoștințe. Identifică domeniile în care vrei să te dezvolti, fie că este vorba de o nouă abilitate, de cunoștințe sau un obicei. Tratează provocările ca pe oportunități de a învăța, mai degrabă decât ca pe obstacole.

Sfat practic: ca tânăr, poți oricând să te informezi și să participi la diverse programe Erasmus+ (formare profesională, schimb de studii, schimburi de tineri...) și Corpul European de Solidaritate, unde îți poți lărgi cunoștințele, expertiza, experiențele de lucru și dezvoltarea personală și, nu în ultimul rând, să îți dezvolti competențele interculturale. Dacă nu știi de unde să începi, întreabă un consilier școlar sau contactează cea mai apropiată organizație de tineret. Primul pas poate fi și aplicarea pe Portalul European pentru Tineret, unde poți explora opțiunile online.

Sfat practic: identifică organizațiile/țările care sunt în topul domeniului care te interesează și ce limbi străine sunt necesare în domeniul tău de activitate. Poți chiar să înveți o limbă nouă folosind aplicații ca Duolingo. Vorbirea unei alte limbi nu numai că îți dezvoltă abilitățile de comunicare, dar aprofundează și înțelegerea culturală.

Sfat practic: concentrează-te pe autocunoaștere și explorează ce trăsături ai deja și sunt căutate pe piața muncii și definește-ți punctele slabe. Poți, de asemenea, să exersezi și să-ți dezvolti abilitățile soft și învățarea socio-emoțională, activități pe care le poți găsi în program.

Sfat practic: rămâi la curent cu cele mai recente software-uri, tehnologii și aplicații din domeniul tău vocațional preferat. Dacă încă nu ai un domeniu preferat, încearcă instrumente precum Canva pentru design, ActionBound pentru a crea o vânatoare de comori distractivă sau pentru a crea chestionare Kahoot (excelente atât pentru distracție, cât și pentru învățare). Dacă ai un proiect în minte, explorează utilizarea Slack pentru colaborare.


Sfat practic: nu uita de instrumente clasice precum Word și Excel – sunt încă utile, iar cunoașterea acestor instrumente este foarte apreciată de angajatori.

Obiective:


- Să navigheze pe diverse platforme de căutare de locuri de muncă, să înțeleagă procesul de aplicare și cerințele din ofertele de muncă pentru a-și îmbunătăți capacitatea de angajare.
- Să exploreze opțiuni și oportunități în programe precum Erasmus+ pentru a-și îmbunătăți abilitățile.
- Să dobândească cunoștințe despre instrumentele și tehnologiile digitale esențiale, asigurându-se că sunt pregătiți pentru cerințele moderne ale locului de muncă.

Competențe:

- Analizarea anunțurilor de angajare și a cerințelor acestora pentru a evalua informațiile în mod critic și a anticipa succesul aplicației.
- Familiarizarea cu diverse instrumente și platforme digitale, sporindu-și încrederea și capacitatea în navigarea mediilor tehnologice moderne.
- Înțelegerea beneficiilor oportunităților internaționale în planificarea carierei pe termen lung.
- Identificarea deficiențelor proprii în pregătirea pentru carieră și anticiparea pașilor de urmat pentru a îmbunătăți această pregătire.

 **Abordare metodologică:** Abordarea metodologică este centrată pe învățarea experiențială, aspectele cheie fiind participarea activă, învățarea de la egal la egal și auto-reflecția, cel mai important fiind învățarea prin discuția de după activitate (debriefing). Abordarea este centrată pe participant.

 **Participanți:** 2 facilitatori, 15–20 participanți

 **Resurse necesare:** flipcharturi, markere, material informativ Instrumente digitale, material informativ Scenarii de (ne)pregătire pentru carieră, hârtie, pixuri, cronometre, telefoane inteligente, computere, Mentimeter, acces digital, afirmații de acord/dezacord, pachete informative Erasmus+ (opțional), stații de lucru, scaune.

 **Durăta:** 120 minute

Scenariul atelierului:

Pasul 1. Sondaj privind pregătirea.

Participanții stau în cerc, ceea ce creează un spațiu de discuție incluziv și deschis. Facilitatorul urează bun venit participanților și introduce tematica atelierului.

Facilitatorul invită participanții să își evalueze pregătirea pentru carieră prin aplicația Mentimeter pe o scară de la 1 la 5, unde 1 înseamnă *Deloc pregătit* și 5 înseamnă *Complet încrezător și pregătit*. După ce toți au răspuns, facilitatorul prezintă pe scurt rezultatele și explică faptul că atelierul va oferi instrumente și strategii practice pentru a aborda aceste preocupări, a spori încrederea și a le crește pregătirea pentru piața muncii.

Pasul 2: Verificarea realității.

Facilitatorul împarte participanții în perechi. Le cere să găsească un spațiu confortabil și să deschidă o discuție bazată pe ghidul de mai jos. Facilitatorii ar trebui să le scrie pe flipchart și să le facă vizibile pentru fiecare participant.

- Care este cea mai mare îngrijorare a ta în legătură cu intrarea pe piața muncii?
- Pentru ce te simți cel mai puțin pregătit pe piața muncii?
- Ce te-ar ajuta să te simți mai încrezător în legătură cu intrarea pe piața muncii?

Facilitatorul acordă participanților 5 minute pentru a-și împărtăși gândurile și verifică în mod regulat cursul conversației, asigurând în același timp intimitatea. După ce timpul s-a scurs, facilitatorul adună grupul și cere perechilor să împărtășească principalele lor preocupări – le scrie pe un flipchart sub titlul „PROVOCĂRI COMUNE ALE PIEȚEI MUNCII”. Ca urmare a discuției, facilitatorul evidențiază frecvența și normalitatea preocupărilor aduse în discuție.

Pasul 3. Vânătoria de joburi.

Participanții își folosesc telefoanele. Această sarcină este individuală: fiecare participant trebuie să găsească trei oferte de muncă pe care le consideră atractive, interesante și potrivită. Participanții pot face cercetări pe platforme online de locuri de muncă, site-uri web ale companiilor sau alte resurse de carieră. Participanții ar trebui să identifice elemente pe o singură ofertă de muncă.

Facilitatorul face referire la materialele informative distribuite fiecărui participant și le acordă participanților 30 de minute pentru a-și finaliza cercetarea. Pentru a asigura buna desfășurare a activității, facilitatorul va fi disponibil pentru a îndruma participanții și pentru a se asigura că timpul este utilizat eficient.

Pasul 4. Pregătește-te pentru piața muncii.

Facilitatorul amenajează trei stații distincte în sală și materialele necesare pentru fiecare, asigurând suficient spațiu pentru ca grupurile mici să lucreze confortabil. Colțurile sunt: colțul global, colțul digital și colțul soluțiilor.

În primul rând, împarte participanții în trei grupuri și alocă fiecărui grup una dintre stații. Participanții rotesc între stații la fiecare 20 de minute. Facilitatorul are un cronometru pentru a semnaliza schimbarea. În colțuri, participanții pot lucra individual, în perechi sau pot discuta ca grup, în funcție de provocare. Facilitatorul explică care sunt provocările și sarcinile în fiecare colț.

Colțul global

Pentru colțul global, facilitatorul pregătește flipchart, provocări scrise, hârtii, pixuri, diverse materiale despre Erasmus+ (opțional) și roagă participanții să își folosească telefoanele pentru cercetare. Dacă sunt participanți fără telefon, ar putea fi asigurate 1–2 laptopuri.

Provocarea 1: Cercetează o oportunitate Erasmus+ (stagiu, schimb de studii, voluntariat).

Provocarea 2: Cercetează trei companii străine care activează în același domeniu ca oferta ta de muncă dorită din sarcina anterioară.

Provocarea 3: Scrie un scurt scenariu despre cum oferta ta de muncă selectată poate include elemente globale și ce trebuie să înveți, să dezvolți din cauza acestui scenariu potențial (vizită de studiu, vine un turist etc.).

Provocările colțului digital

Acest colț are propriul său facilitator (unul dintre cei doi). Facilitatorii ar trebui să pregătească materiale informative despre instrumentele digitale. Primele două provocări includ munca individuală, bazată pe materialul informativ Instrumente digitale.

După ce participanții termină cu primele două provocări, facilitatorul continuă cu provocarea privind alfabetizarea digitală și citește cu voce tare propozițiile de mai jos.

După aceea, le cere participanților să se ducă în partea stângă dacă sunt de acord sau în dreapta dacă nu sunt de acord și îi roagă să explice ca grup de ce au luat această decizie.

Provocarea 1: Verificarea realității instrumentelor digitale.

Provocarea 2: Alegeți unul dintre instrumentele din materialul informativ pe care nu îl cunoașteți deloc și cercetați la ce se folosește.

Provocarea 3: Afirmatii de acord/dezacord.

- Toată lumea ar trebui să fie obligată să învețe competențe de alfabetizare digitală în școală.
- Rețelele sociale sunt mai dăunătoare decât benefice pentru societate
Dezinformarea online este o problemă mai mare decât cenzura.
- Oamenii nu au un control real asupra datelor lor online.
- Inteligența artificială va lua mai multe locuri de muncă decât va crea și va face societatea mai eficientă și mai productivă.

Colțul soluțiilor

Pentru acest colț, facilitatorul pregătește materialul informativ Scenarii de (ne)pregătire pentru carieră în format A3. Fiecare grup este rugat să găsească o soluție posibilă și relevantă pentru fiecare dintre cele trei scenarii particulare, dar soluțiile nu ar trebui să fie aceleași cu soluțiile găsite de alte grupuri – fiecare grup trebuie să găsească soluții noi.

🗨️ **Discuție finală și concluzii**

❓ **Întrebări pentru reflecție:**

- Cum v-ați simțit recunoscându-vă sentimentele legate de intrarea pe piața muncii?
- Ce ați învățat din cercetarea ofertelor de muncă? Cât de pregătiți vă simțiți, ați putea scrie o scrisoare de motivație?
- Care provocare v-a impresionat cel mai mult și de ce?
- După discuțiile de astăzi, care este un pas concret pe care îl veți face pentru a vă crește pregătirea pentru piața muncii?

🔑 **Facilitatorul trebuie să încheie activitatea subliniind:**

- Multe persoane împărtășesc și au împărtășit temeri similare, ceea ce este complet normal atunci când intri pe piața muncii.
- Multe preocupări pot fi gestionate prin pregătire, cum ar fi experiența de voluntariat, îmbunătățirea abilităților soft și exersarea tehnicilor de interviu.
- Implicarea în activități de căutare a unui loc de muncă promovează o abordare proactivă a dezvoltării carierei.

📌 **Comentarii utile pentru facilitator**

În timpul pașilor 1 și 2, asigurați participanții de mai multe ori dacă este necesar, întrucât este normal să aibă preocupări și că pregătirea pentru piața muncii este un proces. Încurajați o împărtășire sinceră, dar reamintiți participanților să se concentreze pe soluții, nu doar pe temeri. Dacă unele preocupări sunt menționate de mai multe ori, marcați-le cu o stea pentru a evidenția teme comune.

Dacă, din întâmplare, participanții s-au blocat în conversație sau nu doresc să împărtășească, facilitatorii ghidează discuția enumerând temeri tipice (cum ar fi lipsa de experiență, concurența ridicată, teama de interviuri, incertitudinea cu privire la traseul profesional, lipsa de încredere în abilități, necunoașterea modului de a scrie un CV sau o scrisoare de intenție bună, teama de respingere sau eșec) și încurajează o discuție deschisă.

📌 **Comentarii utile pentru participanți**

Împărtășind, ne vom da seama că mulți dintre noi ne confruntăm cu provocări similare – și vom explora modalități de a le depăși. Preocupările comune și exprimarea lor ajută la reducerea sentimentelor de izolare și a lipsei de încredere în sine.

💡 Sfaturi pentru facilitatori

- Fii adaptabil – dacă o activitate nu rezonază cu participanții, o poți modifica pe loc pentru a menține nivelul de implicare ridicat.
- Rezumă tendințele cheie – evidențiază cele mai frecvente evaluări și asigură participanții că atelierul va aborda preocupările lor.
- Sintetizează provocările cheie – scrie afirmații clare și concise pe flipchart pentru a te asigura că participanții văd preocupările comune.
- Oferă îndrumare privind platformele de locuri de muncă – sugerează platforme de căutare de locuri de muncă fiabile dacă participanții nu știu unde să caute.

📖 Materiale suport

Cercetare oferte de muncă

Titlul postului:

Abilități necesare:

Nivel de educație necesar:

Interval salarial – dacă este disponibil:

Compania angajatoare:

Misiunea și/sau valorile de bază ale companiei:

Abilitate profesională cheie:

Alte trei abilități semnificative:

Tendința domeniului de activitate:

Oportunitate de networking:

Program de mentorat sau curs de formare:

Model de urmat în acest domeniu:

Instrumente digitale

Verifică cu:

✓ (bifă) – dacă cunoști instrumentul digital respectiv și îl utilizezi

● (cerc – dacă ai auzit de el, dar nu îl utilizezi)

X (x) – dacă nu îl cunoaști și nu îl utilizezi

_____ Google Drive

_____ OneDrive

_____ Slack

_____ Microsoft Teams

_____ Zoom

_____ Google Meet

_____ Discord

_____ Trello

_____ Monday.com

_____ Word

_____ Excel

_____ PowerPoint

_____ Outlook

_____ Evernote

_____ Grammarly

_____ Chat GPT

_____ Hootsuite

_____ Canva

_____ LastPass

_____ Whatsapp

_____ Signal

_____ Mega

_____ ActionBound

_____ WeTransfer

_____ Doodle

Scrieți numărul de instrumente pe care le-ați bifat:

✓ _____

● _____

X _____

Scenarii de (ne)pregătire pentru carieră

PROVOCAREA 1

Nu sunt pregătit pentru piața muncii, deoarece tocmai am absolvit universitatea și nu am avut niciodată un stagiu, un loc de muncă part-time sau experiență de voluntariat. Mă simt nesigur și am fost respins de mai multe ori.

Grupa 1 – soluție posibilă:

Grupa 2 – soluție posibilă:

Grupa 3 – soluție posibilă:

PROVOCAREA 2

Evit să aplic pentru locuri de muncă pentru că intru în panică la gândul de a răspunde la întrebările de interviu și am probleme cu încrederea în mine în contexte profesionale.

Grupa 1 – soluție posibilă:

Grupa 2 – soluție posibilă:

Grupa 3 – soluție posibilă:

PROVOCAREA 3

Îndeplinesc toate cerințele postului, dar îmi pun constant la îndoială abilitățile. Ezit să aplic pentru locuri de muncă, pentru că mă tem că nu sunt suficient de calificat

Grupa 1 – soluție posibilă:

Grupa 2 – soluție posibilă:

Grupa – soluție posibilă:

Autocunoaștere: Cine sunt eu?

■ Introducere teoretică

Înțelegerea de sine implică explorarea a cine suntem. Răspundem la întrebări despre noi înșine prin auto-reflecție, experimentare și interacțiuni cu ceilalți. În trecut, traseele profesionale erau mai clare, mai definite și mai previzibile. Astăzi, însă, traiectoriile de carieră sunt mai imprevizibile și oferă numeroase posibilități. Granițele dintre profesii se estompează, iar accentul s-a mutat pe competențe și combinațiile acestora. Există o tendință crescândă spre crearea propriului loc de muncă.

Pentru a ne găsi locul pe piața muncii, trebuie mai întâi să înțelegem interesele noastre și ce putem oferi pieței ca soluții la oportunitățile identificate. Atunci când explorăm și devenim conștienți de noi înșine, trebuie să ne concentrăm pe cinci elemente cheie care ne ajută să descoperim cine suntem. Înțelegerea de sine ne permite să ne orientăm către situații în care putem prospera și ne putem valorifica pe deplin potențialul, evitând situațiile care ne-ar putea limita. Elementele cheie sunt:

- **Valorile** sunt forța motrică și principiile directoare ale vieții noastre, direcționând gândurile, emoțiile și acțiunile noastre. Ele se reflectă în credințele despre noi înșine, ghidează luarea deciziilor și ne motivează să ne atingem obiectivele. Valorile se schimbă, de asemenea, odată cu etapele vieții.
- **Interesele** sunt pasiunile și hobby-urile noastre, care ne atrag atenția și ne reflectă valorile. Când suntem interesați de ceva, suntem mai persistenți. Fără interes, ne pierdem energia și motivația, ceea ce duce la mai puțină satisfacție.
- **Trăsăturile de personalitate** sunt caracteristici relativ stabile care ne definesc experiențele și comportamentele.
- **Misiunea și obiectivele de viață** se referă la scopul acțiunilor noastre. Ne stabilim obiective pentru a ne realiza viziunea, care este strâns legată de valorile noastre, deoarece acestea le ghidează. O viziune de viață ne focalizează și ne direcționează deciziile și acțiunile, asigurând alinierea cu valorile noastre.
- **Punctele forte** includ abilități, competențe, talente și calități. Cunoașterea punctelor forte și a celor slabe ajută să ne concentrăm pe domeniile în care ne putem utiliza potențialul, reducând sau eliminând în același timp neajunsurile.

Ce te atrage la un anumit loc de muncă sau carieră? Unii oameni caută siguranță la locul de muncă, în timp ce alții sunt atrași de o responsabilitate mai mare. Toate elementele cheie influențează, de asemenea, factorii care fac o carieră atractivă. Modelul factorilor de atractivitate identifică zece elemente cheie:

- **Securitate:** securitate financiară și fizică, stabilitatea locului de muncă și fiabilitatea poziției.
- **Locație:** apropierea de casă, familie, copii, școli, magazine, rețele sociale și timpul de navetă.
- **Relații:** conexiuni interpersonale cu colegii, superiorii și clienții.
- **Recunoaștere:** apreciere și recunoaștere, atât directă, cât și indirectă, cum ar fi lucrul pentru o companie cu reputație.
- **Contribuție la comunitate:** muncă semnificativă, etică, care contribuie la bunăstarea societății.
- **Aliniere:** muncă care se potrivește cu abilitățile, valorile și interesele individului.
- **Flexibilitate:** echilibru între viața profesională și cea personală, orare adaptabile, oportunități de dezvoltare profesională și alte beneficii personalizate.
- **Învățare:** stimulare intelectuală și dezvoltare de abilități.
- **Responsabilitate:** autonomie, luare independentă a deciziilor și direcționare minimă din partea altora, adesea legată de teama de responsabilitate.
- **Inovație:** construirea a ceva nou, rezolvarea problemelor complexe și implicarea în muncă creativă.

Este nevoie de curaj pentru a-ți urma interesele, a căuta împlinirea și a urmări sensul, chiar și atunci când rezultatul este incert. Este important să ne amintim că alegerea unei profesii nu este o decizie pe viață și nicidecum irevocabilă. După cum s-a menționat anterior, traseele profesionale de astăzi sunt imprezvizibile, dar și flexibile, ceea ce face ca tranzițiile de carieră să fie din ce în ce mai frecvente, dar și mai dificil de realizat alinierea carierei.


Când planurile educaționale ale tinerilor se aliniază cu calificările necesare pentru ocupațiile dorite, se atinge **potrivirea carierei**. În schimb, nepotrivirea semnalează o deconectare între educație și cerințele ocupaționale, indicând o lipsă de claritate cu privire la piața muncii. Această nepotrivire poate fi sub forma subcalificării, unde educația planificată este insuficientă, sau a supracalificării, unde depășește cerințele postului. Cercetările arată în mod repetat că aspirațiile profesionale realiste sunt asociate cu rezultate mai bune în carieră, cum ar fi venituri mai mari, satisfacție și o bună corelare între abilități și locurile de muncă. Aceste beneficii, observate pe tot parcursul carierei, de la adolescență la mijlocul acesteia, subliniază necesitatea unei planificări realiste și informate pentru succesul pe termen lung.

Obiective:


- Să identifice vizual și fizic emoțiile de bază, valorile, interesele și punctele forte pentru a înțelege cum modelează aceste elemente alegerile de carieră prin crearea propriei lor „Insule a Eu-lui” ca modalitate de a aprofunda auto-înțelegerea.
- Să verifice cât de bine se aliază propria personalitate, pasiunile și valorile cu potențialele trasee profesionale, în vederea luării de decizii informate.
- Să îi familiarizeze cu factorii cheie de atractivitate ai carierei pentru a-i ajuta să analizeze și să prioritizeze ceea ce contează cel mai mult în călătoria lor profesională.

Competențe:

- Înțelegerea valorilor personale, a emoțiilor, a intereselor și a punctelor forte.
- Aprofundarea auto-înțelegerii și luarea unor decizii de carieră bine informate.
- Evaluarea oportunităților de carieră pe baza alinierii cu valorile personale, punctele forte și factorii de atractivitate ai carierei.
- Înțelegerea factorilor de atractivitate ai carierei și articularea eficientă a perspectivelor personale și a obiectivelor de carieră.

 **Aborarea metodologică:** Atelierul se bazează pe auto-reflecție ghidată. Participanții se angajează în exerciții de reflecție, inspirate din filme populare despre înțelegerea lumii interioare. Metodele sunt alese să fie artistice și creative, deoarece scopul este de a vizualiza și materializa lumile interioare ale participanților. Metodele incluse sunt, de asemenea, prezentarea de grup, discuția și studiile de caz.

 **Participanți:** 2 facilitatori, 15 participanți

 **Resurse necesare:** foi mari de hârtie sau carton, ziare și șervețele de hârtie (pentru protecția suprafeței), vopsea, pensule și pahare cu apă, creioane colorate, markere, carioci, lipici, foarfece, bandă adezivă, argilă, sârmă, alte materiale pentru lucru manual 3D, material informativ Valori, material informativ Emoții, material informativ Studii de caz, flipchart, markere, cronometru, listă de redare muzică, boxe, scaune.

 **Durata:** 120 minute

Scenariul atelierului

Pasul 1. Introducere.

Facilitatorul introduce atelierul. Tema atelierului este filmul de animație *Inside Out*. În *Inside Out*, călătoria lui Riley este despre înțelegerea și echilibrarea emoțiilor sale, recunoașterea valorii lor și folosirea lor pentru a naviga prin viață.

În mod similar, în planificarea carierei, înțelegerea și echilibrarea valorilor, intereselor, punctelor forte și obiectivelor noastre ne permit să luăm decizii informate care duc la trasee profesionale cu împliniri și mai aliniate. Așa cum Riley învață că toate emoțiile sale sunt necesare pentru creșterea ei, participanții pot învăța că toate aspectele lor – valori, interese, puncte forte, personalitate și misiune – sunt cruciale în modelarea unei cariere semnificative.

Pasul 2. Crearea Insulei Eu-lui. Emoții și valori de bază.

Fiecare participant ar trebui să își găsească propriul colț în sală. Vor crea Insule ale Eu-lui, așa că vor avea nevoie de mai mult spațiu. Facilitatorul le cere mai întâi să protejeze suprafețele cu ziare și șervețele de hârtie. Timpul va depinde de numărul de participanți și de dimensiunea sălii.

Facilitatorul pregătește în centrul sălii materialele: hârtie, vopsea, creioane, lipici, culori, pensule, argilă, sârmă etc. Scopul este ca participanții să își identifice emoțiile și valorile de bază. Facilitatorul oferă fiecărui participant materiale informative despre valori și emoții și le cere să aleagă cinci emoții pe care le simt cel mai des sau pe care simt că îi motivează și să le deseneze. Acest lucru se poate face în tăcere sau cu muzică pentru a crea o atmosferă creativă, oricum se simt participanții cel mai confortabil.

La *Materiale Suport* se află imagini ale emoțiilor din *Inside Out*, care pot fi utile participanților, dar aceștia ar trebui să-și facă propriile imagini ale emoțiilor. Nu este important cât de frumos este desenat; important este ca participanții să fie sinceri cu ei înșiși. Facilitatorul ar trebui să menționeze că au 20 de minute pentru acest pas..

Pasul 3. Crearea Insulei Eu-lui. Insulele Personalității.

Facilitatorul trece apoi la identificarea următorului element, interesele și pasiunile. În prealabil, ar trebui să pregătească diferite materiale din care pot fi create Insule ale Personalității 3D. În *Inside Out*, interesele și pasiunile lui Riley sunt reprezentate prin

Insulele Personalității, formate din amintiri ale unor evenimente semnificative din viața ei (precum Insula Familiei, Insula Prieteniei sau Insula Hocheiului). Aceste insule reflectă diferite fațete ale identității lui Riley și îi influențează acțiunile și motivațiile, la fel cum interesele susțin perseverența și satisfacția în parcursul profesional..

Facilitatorul le cere participanților să proiecteze Insule 3D ale personalității lor, definind interesele de bază – lucruri care îi entuziasmează și le dau energie. Facilitatorul ar trebui să le acorde un timp limitat de 45 de minute.

Facilitatorul scrie pe o foaie de flipchart întrebări pentru a sprijini participanții:

- Ce Insule ale personalității există în viața voastră?
- Cum vă ajută interesele și pasiunile de bază să vă modelați alegerile de carieră?
- Ce alegeri de carieră simțiți că se bazează pe interesele și pasiunile voastre de bază?
- Vă simțiți motivați să urmați o carieră care se aliniază cu aceste interese?

După ce toți participanții au finalizat, facilitatorul îi invită să își împărtășească Insulele Eu-lui, precum și gândurile legate de întrebări, descoperiri sau momente de tip *AHA*.

Pasul 4. Crearea Insulei Eu-lui. Atractivitatea carierei – studii de caz.


Facilitatorul invită participanții în cerc și prezintă cei 10 factori cheie de atractivitate ai carierei, verificând dacă totul este înțeles sau dacă este nevoie de mai multe explicații.

Facilitatorul împarte participanții în trei grupuri. Fiecare grup primește un studiu de caz. Pe baza scenariului, fiecare grup trebuie să clasifice factorii de atractivitate în contextul acestei oportunități de angajare și să discute ce prețuiesc cel mai mult în procesul de luare a deciziilor, răspunzând în grup dacă ar accepta sau nu postul și să argumenteze. Au la dispoziție 15 minute pentru a lua o decizie.

După ce analizează toți factorii, participanții decid dacă ar accepta postul, și-ar ajusta așteptările sau ar căuta alte opțiuni, identificând care factori au fost negociabili și care non-negociabili. După ce fiecare grup a discutat studiul de caz și a ajuns la o concluzie, își prezintă punctul de vedere în fața celorlalți participanți.

Pasul 5. Crearea Insulei Eu-lui. Atractivitatea carierei – auto-reflecție.

Fiecare participant primește materialul informativ Reflecție individuală -disponibil la *Materiale Suport*. Facilitatorul le cere participanților să se întoarcă la Insulele lor și să



clasifice factorii de atractivitate ai carierei. Participanții ar trebui să claseze factorii de atractivitate ai carierei de la 1 (cel mai puțin important) la 10 (cel mai important).

Dacă participanții au nevoie de sprijin suplimentar, facilitatorului îi poate ajuta, în special în conectarea valorilor, intereselor și factorilor de atractivitate ai carierei, de exemplu – Prețuiesc libertatea, dar ce înseamnă asta pentru viitorul meu loc de muncă? Văd libertatea ca securitate financiară sau o asociez mai mult cu flexibilitatea sau inovația? Au la dispoziție 5 minute pentru a face acest lucru.

După ce participanții au terminat se așază în cerc pentru a împărtăși listele de la cel mai puțin important la cel mai important.

🗨️ **Discuție finală și concluzii**

❓ **Întrebări pentru reflecție:**

- Care a fost cea mai surprinzătoare sau revelatoare descoperire pe care ați făcut-o despre voi în timpul acestui atelier?
- Ce ați învățat despre interesele și pasiunile voastre prin crearea Insulelor Personalității?
- Cum au provocat studiile de caz modul vostru de a gândi despre ceea ce contează cel mai mult la un loc de muncă?
- Au existat momente în care v-ați dat seama de o potențială nepotrivire între aspirațiile voastre de carieră și personalitatea voastră?
- Cum vor influența perspectivele din acest atelier viitoarele decizii de carieră?

🔑 **Facilitatorul trebuie să încheie activitatea subliniind:**

- A fi sincer cu tine însuși duce la o împlinire mai mare și la satisfacție profesională pe termen lung. O carieră care se potrivește cu personalitatea, interesele și valorile crește motivația, implicarea și fericirea.
- Oameni diferiți prioritizează factori diferiți (securitate, flexibilitate, inovație, contribuție etc.) și fiecare individ are pasiuni și priorități unice, iar succesul în carieră este definit diferit pentru fiecare.
- Interesele și valorile pot evolua, iar alegerile de carieră ar trebui revizuite pe măsură ce are loc dezvoltarea personală. Deciziile de carieră nu sunt bătute în cuie – flexibilitatea și auto-cunoașterea sunt esențiale pentru adaptarea la schimbări și la noi oportunități.

🔴 **Comentarii utile pentru facilitator**

Este crucial ca participanții să se simtă în siguranță și susținuți pentru a împărtăși perspectivele lor interioare. Atunci când tinerii explorează și își exprimă emoțiile, valorile, interesele și aspirațiile de carieră, pot întâmpina vulnerabilitate sau realizări personale profunde. Nu există răspunsuri „corecte” sau „greșite” – călătoria fiecărui individ este unică. Auto-descoperirea poate aduce uneori emoții neașteptate, iar participanții ar trebui să fie informați că acesta este un aspect natural al procesului.

De asemenea, este esențial să se sublinieze potrivirea carierei cu valorile și interesele participanților în toate etapele atelierului. Nepotrivirea dintre valori, interese și carieră poate duce în timp la stres, insatisfacție și epuizare. Indivizii se pot lupta să îndeplinească așteptările deoarece punctele lor forte naturale nu sunt utilizate eficient. Angajații se pot simți dezangajați sau deconectați de munca lor, ceea ce duce la

insatisfacție și lipsă de împlinire. O nepotrivire duce adesea la schimbări constante de locuri de muncă, pe măsură ce indivizii caută o potrivire mai bună. O carieră nepotrivită poate face o persoană să se simtă deconectată de obiectivele și valorile sale, reducând satisfacția generală a vieții.

Înțelegerea personalității, a valorilor și a punctelor forte este esențială pentru alegerea unei cariere care oferă atât succes, cât și fericire personală. Auto-cunoașterea este crucială în procesul de luare a deciziilor de carieră, deoarece ajută indivizii să aleagă trasee care se aliniază cu trăsăturile și motivațiile lor unice.

i Comentarii utile pentru participanți

Ceea ce poate părea o alegere ideală de carieră într-o anumită etapă a vieții s-ar putea să nu se mai potrivească cu prioritățile sau pasiunile de mai târziu. De aceea, este esențială reevaluarea periodică a traseele profesionale pentru a asigura că acestea continuă să reflecte sensul evolutiv al scopului, împlinirii și obiectivelor personale. Schimbările majore în viață, întemeierea unei familii, relocarea sau experiența unor provocări personale pot influența ceea ce prețuiește o persoană într-o carieră.


💡 Sfaturi pentru facilitatori

- Pentru o mai bună înțelegere a acestui atelier, se recomandă vizionarea filmelor de animație *Inside Out* și *Inside Out 2*. Există, de asemenea, numeroase articole pe tema personalității și a ambelor filme precum [acesta](#).

📖 Materiale support

Emoții


bucurie
dragoste
gratitudine
speranță
entuziasm
mândrie
mulțumire
ușurare
amuzament
uimire
fericire
empatie




compasiune
încredere
pace
împlinire
furie
tristețe
frică
dezamăgire
frustrare
vinovăție
rușine
singurătate
regret
anxietate
gelozie
jenă
doliu
lipsă de speranță
confuzie
dubiu
uimire
indiferență
resentiment
vulnerabilitate
nostalgie
plictiseală
neputință
dispreț

Valori

auto-respect
auto-îmbunătățire
curaj
creativitate
curiozitate
cunoaștere
responsabilitate
încredere
succes



muncă asiduă
inovație
ambiție
provocare
leadership
recunoaștere
familie
prietenie
încredere
colaborare
respect
loialitate
empatie
generozitate
justiție
siguranță și stabilitate
securitate financiară
stabilitatea locului de muncă
siguranță
consecvență
integritate
onestitate
corectitudine
responsabilitate
respect pentru ceilalți
compasiune
echilibru muncă-viață personală
libertate
timp liber
aventură
călătorii
sănătate
serviciu
responsabilitate față de mediu
justiție socială
altruism
pace
atenție conștientă
altruism



independență
autonomie
intimitate
auto-suficiență
diversitate
toleranță
incluziune
egalitate
deschidere mentală
filantropie
comunitate
credință
scop
gratitudine

Material pentru reflecție individuală

Care dintre acești factori sunt cei mai importanți pentru tine în alegerea carierei?

Securitate	_____
Locație	_____
Relații	_____
Recunoaștere	_____
Contribuție la comunitate	_____
Aliniere	_____
Flexibilitate	_____
Învățare	_____
Responsabilitate	_____
Inovație	_____

Factori – Studii de caz

Un post sigur într-o corporație

O corporație mare cu o reputație excelentă oferă o poziție bine plătită, cu beneficii excelente, oferind siguranță pe termen lung și o traiectorie de carieră stabilă. Este un loc de muncă cu securitate ridicată, locație bună (aproape de casă), recunoaștere ca parte a unei companii cu reputație și flexibilitate (program standard, muncă la distanță limitată), dar are spațiu limitat pentru inovație sau învățare; puțină autonomie sau responsabilitate și oportunități minime de avansare rapidă în carieră.

Rolul dinamic într-un startup

Un startup tehnologic recent înființat, cu creștere rapidă și mult potențial, oferă un post de nivel mediu cu șansa de a avea un impact semnificativ și de a construi ceva nou de la zero. Este un loc de muncă cu factori precum inovație ridicată, oportunități de învățare și șansa de a aduce o contribuție mare comunității (tehnologie etică, sustenabilitate), dar cu securitate incertă, program neregulat și mai puțină stabilitate financiară; necesită responsabilitate semnificativă din prima zi, inclusiv luarea independentă a deciziilor cu puțină îndrumare.

Locul de muncă echilibrat în sectorul public

O poziție guvernamentală sau un post într-o organizație non-profit cu o misiune socială puternică oferă un post stabil cu un echilibru generos între viața profesională și cea personală, o plată decentă și oportunități de a contribui semnificativ la comunitate, dar cu un salariu mai mic, autonomie limitată în luarea deciziilor, avansare lentă în carieră; unele compromisuri în ceea ce privește inovația și responsabilitatea.

Carieră și personalitate

■ Introducere teoretică

Alegerea unei cariere sau a unei vocații este un proces semnificativ care începe de la o vârstă foarte fragedă. Deciziile de carieră sunt influențate de factori precum așteptările familiei, banii, statutul social, prietenii, profesorii, geografia, internetul, mass-media și, în sens mai larg, politicienii, vedetele sportive și mulți alți factori. Evaluarea atentă a trăsăturilor și abilităților personale poate ajuta la alegerea unui traseu profesional aliniat cu personalitatea individului. Există cinci teorii semnificative ale carierei.

Teoria Tipologiilor Vocaționale a lui Holland, cunoscută pe scară largă pentru **clasificarea RAISEC** a tipurilor vocaționale: Tipul Realist (exemple: mecanic, inginer, electrician); Tipul Investigativ (exemple: oameni de știință, ocupații medicale și din domeniul sănătății); Tipul Artistic (exemple: fotograf, designer, actor, reporter); Tipul Social (exemple: profesori, consilieri, asistenți sociali, vânzător, ospătar); Tipul Întreprinzător (exemple: avocat, politician, antreprenor); Tipul Convențional (exemple: contabili, administratori, funcționar bancar). Conform acestei teorii, oamenii sunt o combinație a acestor tipuri, de obicei unul sau două fiind dominante, și se disting șase medii de lucru fundamentale, fiecare fiind corelat cu un anumit tip de personalitate: dacă lucrezi în mediul cel mai apropiat de tipul tău de personalitate, rezultatul ar trebui să fie succes și satisfacție. Această teorie este o parte esențială a evaluării carierei.

Teoria Dezvoltării a lui Ginsberg este teoria alegerii carierei, descriind-o ca pe o funcție a dezvoltării umane în timp. El a considerat dezvoltarea carierei prin trei etape, etape timpurii care susțin etapele ulterioare: Etapa Fanteziei; Etapa Tentativă și Etapa Realistă, împărțită în trei subcategorii – Explorare, Cristalizare și Specificare. Cu toate acestea, teoria a avut un punct slab: deciziile și dezvoltarea carierei continuă și după vârsta de 24 de ani, sfârșitul etapei Realiste a lui Ginsberg.

Teoria Dezvoltării a lui Super derivă din cea a lui Ginsberg. Se bazează pe dezvoltarea unui sentiment de sine și pe realizarea că ne schimbăm în timp și ne dezvoltăm prin experiență – astfel, dezvoltarea carierei este de facto un proces pe tot parcursul vieții, doar trecem prin etape diferite, pe care autorul Super le-a clasificat în: Creștere, Explorare, Stabilizare, Menținere și Declin. Înțelegerea acestor etape ajută la crearea unor obiective de carieră realiste pe măsură ce prioritățile se schimbă.

Teoria Cognitiv Socială a lui Bandura este o abordare orientată spre acțiune și rezolvare de probleme, dar mai presus de toate, este o teorie a învățării bazată pe ideea că

oamenii învață observând pe alții și că procesele de gândire umane sunt esențiale pentru înțelegerea personalității. Această teorie oferă un cadru pentru înțelegerea comportamentului uman (Atenție: acordarea atenției pentru a învăța ceva nou; Retenție: capacitatea de a memora și reține ceea ce s-a observat; Reproducere: transpunerea imaginilor sau a descrierii în comportament; Motivație: fără motivație, nu se va imita modelul).

Teoria Trăsăturilor și Factorilor a lui Parson se bazează pe ideea de a potrivi calitățile unice ale unei persoane cu cerințele diferitelor locuri de muncă. Punctele forte, interesele, abilitățile și personalitatea ar trebui să se alinieze cu factorii specifici ai locului de muncă – cerințele concrete. Testele de aptitudini, instrumente ale acestei teorii, sunt utilizate pe scară largă în consilierea profesională.

Oamenii diferă datorită diverselor circumstanțe, iar lumea se schimbă rapid. Având în vedere Generația Z, o piață a muncii în schimbare, tinerii NEETs¹, și tinerii care se confruntă cu obstacole, consilierea în carieră ar putea necesita abordări noi și teorii suplimentare pentru a sprijini nevoi diverse. Teoria Haosului, care nu se referă la o traiectorie profesională liniară, ci vede incertitudinea ca o consecință naturală a complexității vieții noastre, încurajează pregătirea în locul planificării și adaptabilitatea în locul luării deciziilor; se concentrează pe brandingul personal, auto-cunoaștere și abilități transferabile. Există și alte teorii pentru lectură și aplicare ulterioară, cum ar fi Teoria Evenimentelor Planificate a lui John Krumboltz, Teoria Construcției Carierelor a lui Mark Savickas, Teoria Personalității a lui Roe și, în final, Te Whara Tapa Whā.

Personalitatea joacă un rol esențial în satisfacția profesională. Identificarea punctelor forte și potrivirea personalității cu cariera sporesc împlinirea și satisfacția. Cercetările arată că trăsăturile de personalitate pot evolua. O potrivire pozitivă cu locul de muncă favorizează conexiunile, crește productivitatea și încurajează angajamentul. Nu respingeți oportunitatea de a vă schimba cariera dacă simțiți că ați ajuns într-un punct mort din punct de vedere profesional. Asigurarea corespondenței dintre personalitate și cerințele postului duce la rezultate mai pozitive, cum ar fi relații bune, motivație, performanță și o stare generală de fericire la locul de muncă.


¹ O persoană care nu este încadrată profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare

Obiective:


- Introducerea, înțelegerea și explorarea modelului RIASEC și a beneficiile acestuia.
- Conectarea trăsăturilor de personalitate dominante cu posibilele decizii de carieră.
- Evaluarea trăsăturilor de personalitate ale participanților și aspirațiile lor actuale de carieră.

Competențe:

- Înțelegerea celor șase tipuri de personalitate din modelul RIASEC (realist, artistic, investigativ, social, întreprinzător, convențional) și modul în care aceste tipuri se raportează la cariere.
- Identificarea propriilor trăsături de personalitate.
- Stabilirea conexiunii dintre trăsăturile de personalitate, diversele domenii de carieră și alegerile potențiale, conducând la decizii de carieră informate.

 **Abordarea metodologică:** Abordarea metodologică este centrată pe participant și se bazează pe participarea activă. Atelierul pornește de la o abordare constructivă, întrucât participanții își construiesc treptat înțelegerea tipologiilor RIASEC. O componentă esențială este lucrul individual, axat pe teste de autoevaluare și reflecție personală. Prin activități de echipă și discuții de grup, atelierul valorifică învățarea colaborativă, completată de o etapă finală de reflecție ghidată.

 **Participanți:** 15–20 participanți, 2 facilitatori

 **Resurse necesare:** materiale suport - Sumar tipologie RIASEC, Test RIASEC, Descrieri figuri istorice, Puzzle-uri poster RIASEC pentru fiecare tip, hârtie, creioane, flipchart, markere, cronometru.

 **Durata:** 90 minute

▶ Scenariul atelierului

Pasul 1. Introducere prin puzzle-uri.

Participanții stau în cerc. Facilitatorul îi întâmpină și introduce atelierul cu tema pregătirii pentru carieră. Începe cu o scurtă prezentare generală a modelului RIASEC al lui Holland, cu ajutorul participanților. Facilitatorul împarte participanții în șase grupuri și le cere să își găsească un loc.

Fiecare grup primește un poster despre un tip RIASEC, care explică cele șase tipuri de personalitate și caracteristicile lor generale, dar tăiat sub formă de puzzle. Participanții trebuie să asambleze puzzle-ul în 3 minute. Apoi, facilitatorul le cere să citească ce scrie pe posterul-puzzle și să îl prezinte celorlalte grupuri. Fiecare grup prezintă un tip RIASEC celorlalte grupuri, iar facilitatorul completează prezentările cu informații adiționale.

Tipologia RIASEC poate fi găsită la secțiunea *Comentarii utile pentru facilitator*.

Pasul 2. Ghicește tipul RIASEC.

Facilitatorul împarte participanții în trei grupuri și distribuie materialul cu figurile publice selectate ce conține descrieri cu interese, profesii, realizări notabile. Fiecare grup primește o descriere a tipurilor RIASEC (nu puzzle-urile din introducere, ci o descriere a tuturor tipurilor împreună), descrieri a trei figuri publice care aparțin unor tipuri diferite și nu aceluiși tip, hârtie și creioane.

Facilitatorul le cere participanților să analizeze fiecare tip din modelul RIASEC cu o scurtă justificare a alegerii lor bazată pe descriere (ce aspecte se aliniază cu tipul selectat) și le acordă 10 minute pentru a citi materialul și apoi 30 de minute pentru a alege tipul și de a scrie argumente. Dacă participanții simt nevoia să aplice mai mult de un tip RIASEC, facilitatorul îi poate încuraja să facă acest lucru. Descrierile figurilor istorice și sumarul tipurilor RIASEC pot fi găsite la *Materiale Suport*.

După ce grupurile termină, prezintă figurile istorice și tipul RIASEC cu care le-au conectat, precum și argumentele lor. Facilitatorii încurajează discuțiile de grup întrebând dacă cineva nu este de acord cu deciziile luate de grup și de ce.

Soluțiile cele mai potrivite ar fi:

- Tip Realist – executanți: Bear Grylls
- Tip Artistic – creatori: Maya Angelou, Salvador Dali

- Tip Investigativ – gânditori: Marie Curie
- Tip Social – ajutători: Malala Yousafzai, Florence Nightingale
- Tip Întreprinzător – convingători: Walt Disney
- Tip Convențional – organizatori: Angela Merkel

Cu toate acestea, nu ne reducem doar la un singur tip, ci la o combinație de tipuri RAISEC, iar dacă participanții au o părere diferită aceasta este apreciată.

Pasul 3. RIASEC eu

Facilitatorul prezintă munca individuală în acest pas și invită participanții înapoi în cerc. Fiecare participant primește testul său; un exemplu de test RIASEC este disponibil la *Materiale Suport*. Facilitatorul acordă 10 minute pentru completarea testului.

Participanții ar trebui să încercuiască afirmațiile cu care sunt de acord. Când termină, adună numărul de cercuri completate în fiecare coloană, apoi adună cele două coloane pentru un total și transferă scorurile pentru fiecare literă în coloana corespunzătoare. Cele trei litere cu cele mai mari scoruri reprezintă „Codul de interese”.

Apoi, facilitatorul le cere participanților să se gândească la locurile de muncă și domeniile de carieră actuale și să scrie trei posibile opțiuni de carieră viitoare pe baza codului lor de interese. Facilitatorul invită participanții să își împărtășească rezultatele cu grupul.

🗨️ **Discuție finală și concluzii**

❓ **Întrebări pentru reflecție::**

- Cum a decis grupul vostru ce tip RIASEC se potrivește cel mai bine figurilor istorice?
- Cum puteți aplica modelul RIASEC pentru a vă ajuta să luați decizii cu privire la viitoarea carieră sau traseul educațional?
- Care sunt trei posibile opțiuni de carieră viitoare, potrivite codului vostru de interese selectat?

📌 **Facilitatorul trebuie să încheie activitatea subliniind:**

- Modul în care personalitatea influențează alegerile de carieră și preferințele de lucru.
- Există multe teste de personalitate, dacă participanții doresc să aprofundeze tema pot începe cu cele 16 tipuri de personalitate Myers & Briggs.
- Nu reprezentăm doar un singur tip, ci o combinație de tipuri.

📌 **Comentarii utile pentru facilitator**

- [RAISEC types](#).

📌 **Comentarii utile pentru participanți**

Personalitatea se referă la combinația de caracteristici sau calități care formează caracterul distinctiv al unui individ. Înțelegerea trăsăturilor de personalitate este crucială în luarea deciziilor de carieră informate, atingerea satisfacției profesionale și excelența în muncă. Atât indivizii, cât și angajatorii beneficiază din luarea în considerare a personalității în dezvoltarea carierei și dinamica la locul de muncă. Tipurile extrovertite vor performa mai bine în domenii de carieră care implică o cantitate mare de interacțiune interpersonală, în timp ce persoanele introvertite vor fi mai satisfăcute în domenii cu mai puțină interacțiune socială. Potrivirea carierei cu trăsăturile de personalitate poate spori împlinirea și reduce stresul la locul de muncă. Trăsăturile de personalitate ne afectează, de asemenea, performanța, progresul și relațiile de muncă.

Explorarea personalității prin diverse teste poate aduce beneficii. În cadrul acestui atelier, am corelat tipurile RIASEC cu figuri istorice și cu propriile trăsături. Este important de reținut că nu ne încadrăm într-un singur tip, ci într-o combinație, cu unele trăsături fiind mai dominante. Alegerea unei cariere care se potrivește cu aceste tipuri dominante crește probabilitatea de satisfacție și succes.

💡 Sfaturi pentru facilitatori

- Dacă grupul este avansat, puteți adapta atelierul la cele 16 tipuri de personalitate Myers & Briggs.
- Test RIASEC: poate fi folosit oricând exemplul de la *Materiale suport*, însă online se pot găsi teste mai complexe și mai precise.

📖 Materiale suport

RAISEC Types

REZULTATELE TESTULUI RIASEC

R = Realist

Acești oameni sunt adesea buni la locuri de muncă mecanice sau sportive. Specializările universitare potrivite pentru persoanele realiste sunt...

- Agricultură
- Asistent medical
- Calculatoare
- Construcții
- Mecanic/Mașinist
- Inginerie
- Alimentație și ospitalitate

Domenii de carieră conexe

Resurse naturale
Servicii de sănătate
Tehnologie industrială și inginerie
Tehnologie
Artă și comunicare

S = Social

Acești oameni preferă să lucreze cu alți oameni, mai degrabă decât cu obiecte. Specializările universitare potrivite pentru persoanele de tip Social sunt:

- Consiliere
- Asistență medicală
- Terapie fizică
- Turism
- Publicitate
- Relații publice
- Educație

Domenii de carieră conexe

Servicii de sănătate
Servicii publice și umanitare

I = Investigativ

Acești oameni preferă să observe, să învețe, să analizeze și să rezolve probleme. Specializările universitare potrivite pentru persoanele de tip Investigativ sunt:

- Biologie marină
- Inginerie
- Chimie
- Zoologie
- Medicină/Chirurgie
- Economia consumatorului
- Psihologie

Domenii de carieră conexe

Servicii de sănătate
Business
Servicii publice și umanitare
Tehnologie industrială și inginerie
Tehnologie

E = Întreprinzător

Acești oameni preferă să lucreze cu alții și le face plăcere să convingă și să se afirme. Specializările universitare potrivite pentru persoanele de tip Întreprinzător sunt:

- Comerț cu articole de modă
- Imobiliare
- Marketing/Vânzări
- Drept
- Științe politice
- Comerț internațional
- Bănci/Finanțe

Domenii de carieră conexe

Business
Servicii publice și umanitare
Arte și comunicare

A = Artistic

Acești oameni preferă să lucreze în situații neorganizate, unde își pot folosi creativitatea. Specializările universitare potrivite pentru persoanele de tip Artistic sunt:

- Comunicare
- Cosmetologie
- Arte plastice și spectacol
- Fotografie
- Radio și televiziune
- Design interior
- Arhitectură

Domenii de carieră conexe

Servicii publice și umanitare
Arte și comunicare

C = Convențional

Acești oameni sunt foarte atenți la detalii, organizați și preferă să lucreze cu date. Specializările universitare potrivite pentru persoanele de tip Convențional sunt:

- Contabilitate
- Grefier judiciar
- Asigurări
- Administrație
- Dosare medicale
- Activități bancare
- Procesare de date

Domenii de carieră conexe

Afaceri în domeniul serviciilor de sănătate
Tehnologie industrială și inginerie

Figuri istorice (sursa: Wikipedia)

Malala Yousafzai este o activistă pakistaneză pentru educația feminină, producătoare de film și televiziune și laureată a Premiului Nobel pentru Pace în 2014, la vârsta de 17 ani. Este cea mai tânără laureată a Premiului Nobel din istorie, a doua persoană din Pakistan și singura persoană de etnie paștună care a primit un Premiu Nobel. Yousafzai este o susținătoare a drepturilor omului pentru educația femeilor și copiilor în patria sa natală, Swat, unde talibanii pakistanezi au interzis uneori fetelor să meargă la școală. Activismul ei a devenit o mișcare internațională și, potrivit fostului prim-ministru Shahid Khaqan Abbasi, ea a devenit „cel mai proeminent cetățean” al Pakistanului.

Fapt interesant: Potențiale trasee de carieră

Într-un interviu, ea a spus odată că aspira să devină medic, deși mai târziu tatăl ei a încurajat-o să devină politician. Ziauddin s-a referit la fiica sa ca fiind ceva cu totul special, permițându-i să stea trează noaptea și să vorbească despre politică după ce cei doi frați ai ei fuseseră trimiși la culcare.

Edward Michael “Bear” Grylls este un aventurier, scriitor, prezentator de televiziune și fost soldat SAS britanic, care este și expert în supraviețuire. A atras atenția pentru prima dată după ce s-a angajat în mai multe aventuri notabile, inclusiv stabilirea mai multor recorduri mondiale în medii ostile, iar apoi a devenit cunoscut pe scară largă pentru seria sa de televiziune *Man vs. Wild* (2006–2011). Este, de asemenea, implicat în mai multe seriale de televiziune despre supraviețuirea în sălbăcie în Marea Britanie și SUA, cum ar fi *Running Wild with Bear Grylls* și *The Island with Bear Grylls*. În iulie 2009, la vârsta de 35 de ani, Grylls a fost numit cel mai tânăr șef cercetaș al Asociației Scout din Regatul Unit și Teritoriile de peste mări.

Fapt interesant: Cină festivă la altitudine

În 2005, alături de balonistul și alpinistul David Hempleman-Adams și locotenent-comandorul Alan Veal, liderul echipei de parașutiști acrobați ai Marinei Regale, Grylls a stabilit un record mondial pentru cea mai înaltă cină festivă în aer liber, pe care au luat-o sub un balon cu aer cald la 7.600 de metri (25.000 de picioare), îmbrăcați în uniformă completă și cu măști de oxigen. Pentru a se antrena pentru eveniment, a efectuat peste 200 de salturi cu parașuta.

Marie Curie a fost o fiziciană și chimistă poloneză și naturalizată franceză, care a condus cercetări pionieristice în domeniul radioactivității. A fost prima femeie care a câștigat un Premiu Nobel, prima persoană care a câștigat un Premiu Nobel de două ori și singura persoană care a câștigat un Premiu Nobel în două domenii științifice. Soțul ei, Pierre

Curie, a fost co-laureat al primului ei Premiu Nobel, făcându-i primul cuplu căsătorit care a câștigat Premiul Nobel și lansând moștenirea familiei Curie de cinci Premii Nobel. În 1906, a fost prima femeie care a devenit profesor la Universitatea din Paris.

Fapt interesant: Investigarea razelor de uraniu

Curie a decis să investigheze razele de uraniu ca posibil domeniu de cercetare pentru o teză. A folosit o tehnică inovatoare pentru a analiza probele. Cu cincisprezece ani mai devreme, soțul ei și fratele său dezvoltaseră o versiune a electrometrului, un dispozitiv sensibil pentru măsurarea sarcinii electrice. Folosind electrometrul soțului ei, a descoperit că razele de uraniu făceau ca aerul din jurul unei probe să conducă electricitatea. Folosind această tehnică, primul ei rezultat a fost constatarea că activitatea compușilor de uraniu depindea doar de cantitatea de uraniu prezentă.

Maya Angelou a fost o memorialistă, poetă și activistă pentru drepturile civile și autoare americană. A publicat șapte autobiografii, trei cărți de eseuri, mai multe cărți de poezie și este creditată cu o listă de piese de teatru, filme și emisiuni de televiziune care acoperă peste 50 de ani. A primit zeci de premii și peste 50 de titluri onorifice. Seria de șapte autobiografii ale lui Angelou se concentrează pe copilăria și experiențele ei din tinerețe. *I Know Why the Caged Bird Sings* (1969), povestește despre viața ei până la vârsta de 17 ani și i-a adus recunoaștere și apreciere internațională.

Fapt interesant: Cântatul

În perioada 1954-1955, Maya Angelou a făcut un turneu în Europa cu o producție a operei *Porgy and Bess*. A început să învețe limba fiecărei țări pe care o vizita și, în câțiva ani, a dobândit cunoștințe avansate în mai multe limbi. În 1957, profitând de popularitatea muzicii calypso, Angelou a înregistrat primul ei album, *Miss Calypso*, care a fost reeditat pe CD în 1996. A apărut într-o revistă off-Broadway care a inspirat filmul *Calypso Heat Wave* din 1957, în care Angelou a cântat și a interpretat propriile compoziții.

Salvador Dalí a fost un artist suprealist spaniol renumit pentru măiestria sa tehnică, desenul precis și imaginile frapante și bizare din opera sa. Născut în Figueres, Catalonia, Dalí a primit o educație formală în arte plastice la Madrid. Influențat de impresionism și de maestrul renașterii de la o vârstă fragedă, a fost din ce în ce mai atras de cubism și de mișcările avangardiste. Repertoriul artistic al lui Dalí a inclus pictură, sculptură, film, arte grafice, animație, modă și fotografie, uneori în colaborare cu alți artiști. A scris, de asemenea, ficțiune, poezie, autobiografie, eseuri și critică. Temele majore din opera sa includ visele, subconștientul, sexualitatea, religia, știința și cele mai apropiate relații personale.

Fapte interesante: Influență

În aprilie 1926, Dalí a făcut prima sa călătorie la Paris, unde l-a întâlnit pe Pablo Picasso, pe care îl venera. Picasso auzise deja rapoarte favorabile despre Dalí de la Joan Miró, un alt catalan care mai târziu l-a introdus multor prieteni suprarealiști. Pe măsură ce și-a dezvoltat stilul în următorii câțiva ani, Dalí a realizat unele lucrări puternic influențate de Picasso și Miró.

Walter Elias Disney a fost un animator, producător de film, actor de voce și antreprenor american. Pionier al industriei americane de animație, a introdus numeroase inovații în producția de desene animate. Ca producător de film, deține recordul pentru cele mai multe premii Oscar câștigate (22) și nominalizări (59) de către o singură persoană. A primit două premii speciale Globul de Aur și un premiu Emmy, printre alte distincții. Mai multe dintre filmele sale sunt incluse în Registrul Național de Film al Bibliotecii Congresului și au fost, de asemenea, numite printre cele mai mari filme realizate vreodată de Institutul American de Film.

Fapt interesant: Obținerea resurselor

În anii 1950, Disney s-a extins în industria parcurilor tematice, iar în iulie 1955 a deschis Disneyland în California. Pentru a finanța proiectul, s-a diversificat în programe de televiziune, cum ar fi Walt Disney's Disneyland și The Mickey Mouse Club. A fost, de asemenea, implicat în planificarea Expoziției de la Moscova din 1959, a Jocurilor Olimpice de iarnă din 1960 și a Expoziției Mondiale de la New York din 1964. În 1965, a început dezvoltarea unui alt parc tematic, Disney World, al cărui centru urma să fie un nou tip de oraș, „Prototipul Experimental al Comunității de Mâine”.

Angela Dorothea Merkel este o politiciană germană retrasă, care a ocupat funcția de cancelar al Germaniei din 2005 până în 2021. Este singura femeie care a deținut această funcție. Merkel a ocupat anterior funcția de lider al opoziției din 2002 până în 2005 și de lider al Uniunii Creștin-Democrate (CDU) din 2000 până în 2018. În timpul mandatului său de cancelar, Merkel a fost adesea considerată liderul de facto al Uniunii Europene (UE) și cea mai puternică femeie din lume. În ciuda faptului că a condus CDU timp de peste două decenii, poziția ei politică este considerată că s-a deplasat spre stânga din anii 2010.

Fapt interesant: Comparație

Ca femeie politician într-un partid de centru-dreapta și, de asemenea, om de știință, Merkel a fost comparată de mulți din presa de limbă engleză cu prim-ministrul britanic din secolul al XX-lea, Margaret Thatcher. Thatcher avea, de asemenea, o diplomă în

științe de la Universitatea Oxford în chimie. Unii s-au referit la ea ca „Doamna de Fier”, „Fata de Fier” aluzionând la Thatcher, al cărei pseudonim era „Doamna de Fier”.

Florence Nightingale a fost o reformatoare socială, statisticiană și fondatoarea asistenței medicale moderne engleză. Nightingale a devenit cunoscută în timp ce a lucrat ca manager și formator de asistente medicale în timpul războiului din Crimeea, în care a organizat îngrijirea soldaților răniți la Constantinopol. A redus semnificativ ratele mortalității prin îmbunătățirea igienei și a standardelor de viață. Nightingale a conferit asistenței medicale o reputație favorabilă și a devenit o icoană a culturii victoriene, în special în imaginea „Doamna cu lampa” care făcea vizite nocturne soldaților răniți.

Fapt interesant: Statistică

Nightingale a fost o inovatoare în statistică; ea și-a reprezentat analiza sub formă grafică pentru a facilita tragerea de concluzii și stabilirea acțiunilor pe baza datelor. Este renumită pentru utilizarea diagramei polare, numită și diagrama trandafir a lui Nightingale, care este echivalentă cu o histogramă circulară modernă. Această diagramă este încă utilizată în mod regulat în vizualizarea datelor.

Explorarea domeniilor profesionale

■ Introducere teoretică

Domeniile sau grupurile de carieră organizează profesiile în categorii bazate pe abilități, cunoștințe și medii de lucru comune. Aceste domenii simplifică explorarea opțiunilor prin evidențierea similarităților dintre locurile de muncă din sectoare specifice. În Uniunea Europeană, sisteme precum Cadrul European al Aptitudinilor/Competențelor, Calificărilor și Ocupațiilor (ESCO) clasifică locurile de muncă și competențele pentru a promova mobilitatea forței de muncă și pentru a satisface cerințele pieței muncii.

Exemple de domenii cheie includ:

- **Economia verde și sustenabilitatea.** Carierele în energia regenerabilă, economia circulară și protecția mediului câștigă importanță, impulsionate de accentul pus de Pactul Verde European pentru atingerea neutralității climatice.
- **Domeniile digital și tehnologie.** Roluri precum analiști de date, specialiști în inteligența artificială și experți în securitate cibernetică se aliniază cu Strategia Digitală a UE, care subliniază transformarea digitală în toate sectoarele.
- **Sănătate și asistență socială.** Având în vedere îmbătrânirea populației, îngrijirea vârstnicilor și sănătatea mintală sunt esențiale.
- **Industria creative și culturale.** Profesiile din media, arte și design contribuie semnificativ la identitatea culturală și economia Europei, oferind trasee de carieră dinamice și creative.

Înțelegerea acestor ocupații le permite tinerilor să se concentreze pe sectoare cu creștere ridicată și potențial pe termen lung. Până în 2030, se așteaptă ca profesiile digitale și verzi să domine piața muncii, reflectând prioritățile UE privind transformarea digitală și sustenabilitatea. Pentru o clasificare completă, tinerii pot consulta clasificarea ESCO: https://esco.ec.europa.eu/en/classification/occupation_main.

Alte aspecte pe care tinerii ar trebui să le ia în considerare în alegerea unui traseu profesional, pe lângă abilități și talente, sunt tendințele pieței muncii privind locurile de muncă ale viitorului (de exemplu, specialiști în învățare automată AI, ingineri robotică, specialiști în energie regenerabilă, consilieri financiari personali etc) care emerg și vor înlocui în curând locuri de muncă tradiționale precum operator de date, muncitor pe linia de asamblare în fabrică, casier, agent de turism etc.

După identificarea unui domeniu de interes, cercetarea rolurilor specifice și a cerințelor acestora este esențială pentru a face alegeri informate cu privire la viitor. Consultarea

resurselor precum EU Skills Panorama, EURES (Serviciile Europene de Ocupare a Forței de Muncă) și Eurostat va oferi informații valoroase despre piața muncii din Europa.

Domeniile cheie de cercetare includ:

- **Descrieri ale posturilor.** Explorați diverse roluri, cum ar fi manager de proiect, tehnician în energie regenerabilă sau creator de conținut digital, pentru a înțelege sarcinile zilnice, abilitățile necesare și mediile de lucru.
- **Trasee educaționale și de formare.** Majoritatea carierelor necesită calificări potrivite conform Cadrului European al Calificărilor (CEC), care standardizează diplomele și certificările în întreaga Europă. De exemplu:
 - În IT, certificările în programare sau securitate cibernetică sunt necesare.
 - Rolurile din domeniul sănătății necesită de obicei formare profesională sau diplome universitare în domenii specializate.
- **Tendințe ale pieței.** Piața muncii din UE trece prin schimbări rapide din cauza digitalizării, automatizării și a eforturilor de a reduce decalajele de competențe. 77% dintre companiile din UE raportează dificultăți în găsirea angajaților calificați, există o cerere semnificativă pentru domenii cu creștere rapidă.

Folosind platforme precum LinkedIn, ESCO sau rapoarte specifice, tinerii pot identifica trasee clare către domeniile de carieră alese, fiind în același timp informați despre tendințele pieței din întreaga Europă.

Alegerea carierei potrivite

Alegerea carierei potrivite implică evaluarea gradului în care abilitățile, interesele și valorile personale se potrivesc cu oportunitățile de pe piața muncii. Se pot folosi:

- **Resurse de autoevaluare:** Platforme UE, cum ar fi Europass, oferă instrumente pentru crearea CV-urilor, evaluarea abilităților și identificarea oportunităților.
- **Aplicații și teste de explorare a carierei:** Instrumente precum Codurile Carierei ale lui Holland sau chestionarele de auto-evaluare de la CE ajută la identificarea carierelor care se aliniază cu personalitățile și interesele proprii.
- **Oportunități de învățare la locul de muncă:** Inițiative precum oportunitățile de voluntariat, uceniile și stagiile oferă experiență practică în industrii specifice, oferind o modalitate practică de a explora opțiunile de carieră.


Piața muncii europeană prioritizează din ce în ce mai mult valori precum sustenabilitatea, incluziunea și inovația. Carierele în tehnologii verzi, transformare digitală și asistență socială sunt în expansiune rapidă, oferind oportunități care se potrivesc cu aceste valori. Prin recunoașterea acestor tendințe, tinerii își pot alinia obiectivele cu nevoile societății, urmând cariere relevante și de viitor.

Obiective:


- Să familiarizeze tinerii cu diverse profesii bazate pe Clasificarea Europeană a Aptitudinilor/Competențelor, Calificărilor și Ocupațiilor (ESCO).
- Să sporească auto-cunoașterea prin reflectarea asupra abilităților, intereselor și valorilor personale în contextul explorării carierei.
- Să formeze abilități de luare a deciziilor și de rezolvare a problemelor prin activități de învățare experiențială legate de diverse profesii.

Competențe:

- Identificarea caracteristicilor, abilităților și cerințelor cheie ale diferitelor profesii.
- Analizarea traseelor de carieră și evaluarea oportunităților profesionale pe baza punctelor forte și a aspirațiilor individuale.
- Compararea și contrastarea diferitelor opțiuni de carieră.
- Îmbunătățirea comunicării, colaborării și a gândirii creative.
- Întărirea abilităților de luare a deciziilor și de rezolvare a problemelor în scenarii profesionale din viața reală.

 **Abordare metodologică:** Atelierul se bazează pe învățarea experiențială, permițând participanților să se angajeze în jocuri de rol, simulări și sarcini interactive care imită mediile de lucru din viața reală. Prin experiențe practice, discuții și reflecții, participanții vor explora diferite domenii de carieră și își vor evalua propria compatibilitate cu roluri specifice.

 **Participants:** 2 facilitatori, 16–20 participanți (grupe de 3–5 participanți)

 **Resurse necesare:** fișe de descriere a posturilor (cu informații despre sarcini, responsabilități, abilități necesare), materiale pentru activități practice (de exemplu, recuzită pentru jocuri de rol, materiale de construcție, laptopuri/tablete pentru sarcinile legate de IT etc.), flipchart/tablă și markere.

 **Durata:** 90 minute

▶ Scenariul atelierului

Atelierul începe cu un scurt joc de spargere a gheții. Apoi, facilitatorii prezintă obiectivele, regulile și structura activității. Participanții sunt introduși în clasificarea ESCO a locurilor de muncă, apoi în cele cinci centre de carieră care vor fi simulate, fiecare reprezentând o categorie profesională diferită. Aceștia selectează centrul care se aliază cu interesele lor și formează grupuri mici de 3–5 participanți.

Profesiile fac parte din Clasificarea Europeană a Aptitudinilor/Competențelor, Calificărilor și Ocupațiilor (ESCO):

- **Centrul 1** – 0 Forțe armate (02 Subofițeri ai armatei);
- **Centrul 2** – 1 Membri ai corpului legislativ, ai executivului, lideri superiori ai administrației publice, manageri superiori și oficiali – (111 Legislatori, membri ai executivului și lideri superiori ai administrației publice – primar);
- **Centrul 3** – 2 Specialiști în diverse domenii de activitate (2.3. Specialiști în educație – 233 Profesor);
- **Centrul 4** – 2 Specialiști în diverse domenii de activitate (2.5 Specialiști în tehnologia informației și comunicațiilor);
- **Centrul 5** – 5 Lucrători din sectorul serviciilor, 541 Lucrători în servicii de protecție (5412 Polițist, 5411 Pompier, 5413 Ofițer de penitenciar).

Participanții aleg centrul care îi interesează cel mai mult și participă la activitățile specifice aceluia centru. Toate centrele funcționează simultan, iar unul dintre facilitatori observă activitatea participanților din fiecare centru, iar celălalt poate oferi ajutor dacă este necesar. Facilitatorii trebuie să pregătească centrele înainte de începerea atelierului.

Detalierea activităților pentru fiecare centru:

Center 1: Forțe armate

Activitatea 1: Construirea unui adăpost

- Participanții primesc materiale (de ex., bețe, frânghie, pânză) pentru a construi un adăpost improvizat, simulând un scenariu de teren.
- Se stabilește o limită de timp de 20 de minute.
- Participanții trebuie să colaboreze, să împartă sarcinile și să utilizeze resursele.
- Criterii de evaluare: stabilitatea adăpostului, creativitatea și eficacitatea în a oferi protecție.

Activitatea 2: Cursă cu obstacole

- Participanții parcurg un traseu cu sărituri, târări și exerciții de echilibru.
- Participă pe rând la parcurgerea traseului, cu cronometrarea timpului.
- Se pune accent pe coordonarea fizică, rezistență și munca în echipă.

Centrul 2: Legislativ și Administrație Publică

Activitate: Dezbaterea unui proiect public

- Participanții sunt împărțiți în grupuri „pro” și „contra”, reprezentând membrii consiliului local.
- Fiecare grup analizează și prezintă argumente pentru sau împotriva unui proiect propus (de ex., construirea unui parc sau a unui teren de sport).
- Se desfășoară o ședință simulată a consiliului, moderată de facilitator.
- Sesiunea se încheie cu un vot final asupra proiectului.
- Criterii de evaluare: abilități de argumentare, comunicare, negociere și implicare civică.

Centrul 3: Educație

Activitate: Predarea unei lecții școlare

- Participanții selectează un subiect din materia lor preferată și pregătesc o lecție interactivă de 10–15 minute.
- Ei folosesc diverse metode de predare (de ex., prezentări PowerPoint, jocuri educative, dezbateri).
- Participanții își asumă rolurile de profesor și elevi.
- Criterii de evaluare: interacțiunea cu elevii, claritatea prezentării, nivelul de implicare, creativitatea în metodele de predare.

Centrul 4: Tehnologia Informației și Comunicațiilor

Activitate: Dezvoltarea unei pagini web folosind Canva

- Participanții primesc o introducere în interfața și funcțiile cheie ale Canva.
- Ei aleg o temă (de ex., hobby, eveniment) și definesc un public țintă.
- Folosind Canva, ei proiectează o interfață de pagină web care include un titlu, meniu, imagini, text și butoane.
- Participanții își prezintă pagina și primesc feedback de la colegi și facilitator.

Centrul 5: Servicii de Protecție

Activitate: Simulare de stingere a incendiilor

- Se configurează un mediu simulat de clădire cu obiecte care reprezintă focul. Participanții sunt împărțiți în echipe de intervenție la incendiu (4–5 membri), cu roluri atribuite: lider de echipă care coordonează acțiunea, comunică cu centrul de control și cu pompierii care operează furtunurile, localizează victime și asigură siguranța.
- Facilitatorul oferă instrucțiuni în timp real pe baza scenariului. Intervenția este cronometrată și pot fi introduse provocări suplimentare: obstacole pe ruta de acces, prezența unei victime simulate, răspândirea incendiului în timpul simulării, necesitând ajustări ale strategiei.
- Creativitatea și ingeniozitatea sunt încurajate, mai ales dacă echipamentul este limitat.

În ceea ce privește recuzita necesară pentru desfășurarea activității, se recomandă asigurarea acesteia în măsura posibilităților. Dacă resursele disponibile sunt limitate, participanții sunt încurajați să folosească creativitatea și imaginația pentru a compensa lipsa anumitor elemente.

Pentru a spori înțelegerea participanților cu privire la profesiile alese, facilitatorii ar trebui să ofere materiale informative cu descrieri detaliate ale posturilor (recomandat după prezentarea centrelor de lucru). Aceste materiale informative ar trebui să includă informații despre sarcinile, responsabilitățile, abilitățile necesare și mediile de lucru tipice asociate cu fiecare profesie. Facilitatorii pot fie să creeze aceste materiale, fie să le obțină de pe site-uri web sau organizații de încredere. După ce lucrul în grup este gata, facilitatorii evaluează finalizarea sarcinilor conform criteriilor stabilite și permit grupurilor să își împărtășească experiența și să prezinte pe scurt munca în grup.

🗨️ **Discuție finală și concluzii**

❓ **Întrebări pentru reflecție:**

- Cum v-ați simțit în timpul activității?
- Ce ați învățat despre profesiile explorate?
- Ce profesie v-a atras cel mai mult și de ce?
- Ce abilități ați dezvoltat în timpul activității?
- Ce ați schimba la această activitate?

📌 **Comentarii utile pentru facilitator**

Profesiile pot fi adaptate la interesele participanților și la tendințele actuale ale pieței muncii. Atelierul poate fi extins pentru a include categorii profesionale suplimentare în funcție de numărul de participanți. Materialele cu descrieri ale posturilor sunt obligatorii pentru fiecare profesie, prezentând sarcinile, responsabilitățile și abilitățile necesare cheie. Aceste materiale pot fi create de facilitatori sau obținute de la instituții autorizate. În cazul resurselor limitate pentru partea de simulare, utilizați creativitatea participanților.

📘 **Comentarii utile pentru participanți**

Cercetați abilitățile și calificările necesare pentru profesia aleasă. Explorați descrierile posturilor pentru a obține o înțelegere mai profundă a așteptărilor și responsabilităților de la locul de muncă.

💡 **Sfaturi pentru facilitator**

Această activitate poate fi multiplicată prin abordarea mai multor categorii profesionale, în funcție de interesele și numărul participanților și de timpul disponibil. Pentru o mai bună înțelegere a ceea ce implică un loc de muncă, puneți la dispoziția participanților o descriere a postului pentru fiecare loc de muncă și îndemnați-i să o citească cu atenție.

📖 **Materiale suport**

Cadrul European al Aptitudinilor/Competențelor, Calificărilor și Ocupațiilor (ESCO)
https://esco.ec.europa.eu/ro/classification/occupation_main#overlayspin

Carierile viitorului

■ Introducere teoretică

În lumea aflată într-o schimbare rapidă, factori precum descoperirile tehnologice, schimbările climatice, pandemiile și demografia duc la schimbări uriașe pe piața muncii. Apar locuri de muncă noi, altele suferă schimbări enorme, iar unele devin învechite. Carierile viitorului se referă la acele locuri de muncă care vor stimula creșterea economică și schimbările societale în deceniile următoare. O cerere uriașă de lucrători în aceste sectoare va avea ca rezultat șomaj scăzut, salarii mari și oportunități ample de avansare în carieră, oferind stabilitate a ocupării forței de muncă și satisfacție financiară, în special pentru generația care intră în prezent pe piața muncii. Identificarea carierelor viitorului și a pașilor pe care tinerii ar trebui să îi facă pentru a obține un loc de muncă într-o profesie de viitor sunt mai importante ca niciodată în peisajul pieței muncii în schimbare rapidă.

Elemente cheie

A cunoaște care sunt carierile viitorului contribuie la luarea unor decizii informate și la conturarea unui plan realist pentru obținerea unui loc de muncă durabil, care să nu devină rapid depășit și să nu forțeze un tânăr să se recalifice sau să caute oportunități într-un domeniu complet diferit, în care, de cele mai multe ori, nu a investit timp sau efort anterior. O listă de cariere „de viitor”, însoțită de descrieri ale locurilor de muncă, competențele necesare și sugestii privind pașii de urmat pentru atingerea obiectivelor profesionale, poate deveni un instrument valoros într-o piață a muncii aflată în schimbare accelerată, în care tinerii se confruntă cu alegeri copleșitoare și beneficiază rareori de sprijin concret din partea școlii. În această etapă, este important ca tinerii să discute și despre carierele care pot ajunge în impas sau care sunt, în realitate, foarte dificile sau nerealiste – cum ar fi cele de influencer, sportiv de performanță, model etc. De asemenea, anumite ocupații aparent stabile, precum cea de șofer de camion – deși pot părea atractive pe termen scurt – ar putea să nu ofere o perspectivă de viitor, mai ales în contextul dezvoltării rapide a vehiculelor autonome, în special în sectorul logistic.

Exemple de cariere ale viitorului

În cadrul pieței muncii, putem identifica mai multe sectoare majore care sunt considerate de către experți ca fiind cariere ale viitorului.

Automatizarea. Deși automatizarea există de mulți ani și a influențat profund piața muncii, în ultima perioadă aceasta s-a extins în numeroase domenii noi. Sprijinită de progresele în Inteligența Artificială, observăm apariția vehiculelor autonome și a dronelor de livrare, care distribuie colete și afectează un segment important al forței de muncă din sectorul logistic. Roboții preiau deja sarcini precum curățenia sau servirea meselor, iar în anii următori este de așteptat să poată înlocui oameni în roluri din ce în ce mai complexe. În acest context, profesioniștii calificați care pot construi, programa sau întreține astfel de sisteme vor rămâne esențiali pe piața muncii și vor avea oportunități solide pe termen lung.

Inteligența Artificială (AI). AI este aici pentru a rămâne și se preconizează că va avea un impact mai profund asupra pieței muncii decât orice altă inovație tehnologică recentă. Va face ca anumite cariere să devină învechite, însă, în același timp, va crea oportunități pentru cei care înțeleg cum poate fi utilizată și ce nevoi poate satisface.

Luarea deciziilor bazate pe date. Persoanele capabile să analizeze și să interpreteze volume mari de date în diverse sectoare economice vor deveni angajați indispensabili. Companiile vor concura pentru astfel de angajați prin salarii competitive și beneficii atractive.

Realitate Augmentată (AR), Realitate Virtuală (VR) și instrumente globale pentru conectivitate și munca la distanță. Deși comunicarea online și munca remote sunt deja o realitate, potențialul acestor tehnologii este încă insuficient exploatat. Cei care pot sprijini și optimiza munca de la distanță vor avea oportunități profesionale numeroase. În plus, combinarea AR și VR cu procesele automatizate poate face posibilă munca remote chiar și în domenii în care prezența fizică este încă considerată esențială. Astfel, se deschid perspective noi pentru dezvoltatorii de medii AR/VR, dar și pentru profesioniștii care vor putea lucra eficient de la distanță, evitând migrarea sau relocarea.

Sustenabilitate și economie verde. Inovațiile în ecologie, atât în ceea ce privește noile tehnologii, cât și consultanța și analiza de date, vor necesita o nouă forță de muncă care să țină pasul cu cererea. Reciclarea, reducerea deșeurilor, energiile regenerabile, conservarea și purificarea apei sunt doar câteva domenii în care tinerii cu competențele potrivite vor avea puține dificultăți în a găsi locuri de muncă satisfăcătoare.

Sănătate. Progresele în medicină, bioinginerie și tehnologie au ca rezultat o nevoie tot mai mare de o forță de muncă competentă în domeniul sănătății. Societățile îmbătrânite vor necesita o forță de muncă cu abilități de bază, cum ar fi asistenți și asistente medicale, precum și designeri și programatori cu înaltă calificare și specializați

în tehnologie purtabilă și dezvoltatori de platforme digitale de sănătate. O altă zonă în care o forță de muncă competentă este deficitară este cea a serviciilor de sănătate mintală. Antrenorii, terapeuții și psihologii pot ajuta la abordarea cererii crescute de bunăstare mentală.

Abilități interpersonale. Chiar dacă multe locuri de muncă vor deveni învechite, în viitorul apropiat va exista întotdeauna nevoie de lideri, de oameni empatici și care pot lucra în echipă. Creativitatea, rezolvarea de probleme și adaptabilitatea sunt doar câteva dintre abilitățile care lipsesc în special generației tinere, iar cei care le posedă vor avea mult mai ușor acces în sectoarele „interpersonale”. Învățarea pe tot parcursul vieții va deveni o normă, deoarece recalificarea și perfecționarea vor fi cerute de piața muncii în schimbare rapidă.

Cum se aplică

Pași către o carieră a viitorului. Tinerii pot lua decizii mai informate cu privire la parcursul profesional și la pași care trebuie urmați pentru atingerea obiectivelor. Aceasta implică alegerea educației potrivite sau a cursurilor extracurriculare, învățarea online, participarea la evenimente de networking etc.

Recalificare. Nu este niciodată prea târziu să schimbi traseul profesional. Dacă locul de muncă al cuiva va deveni învechit în viitorul apropiat, cel mai bine este să începi să faci pași către găsirea unei cariere de viitor cât mai curând posibil pentru a obține un avantaj față de oamenii care se vor afla în aceeași situație.


Alegerea unei cariere a viitorului necesită conștientizare, adaptabilitate și planificare proactivă. Rămânând informați cu privire la tendințele emergente și dezvoltând abilități relevante, tinerii își pot asigura cariere stabile și pline de satisfacții pe o piață a muncii în evoluție rapidă.

Obiective:

- Să învețe și să analizeze carierele viitorului și căile de a le atinge.
- Să analizeze tendințele cheie ale pieței muncii și a prognoza noi trasee profesionale.
- Să înțeleagă nevoia de dezvoltare continuă, flexibilitate și dorință de a învăța într-o lume a muncii în schimbare dinamică.
- Să dezvolte abilități de planificare a carierei.

Competențe:

- Abilitatea de a identifica schimbările cheie de pe piața muncii și de a prezice ce profesii și abilități vor fi cele mai căutate în viitor.
- Abilitatea de a-și planifica cariera ținând cont de industriile viitoare și de competențele necesare.
- Dezvoltarea abilităților de lucru în echipă, a gândirii creative și a comunicării eficiente.
- Dobândirea de cunoștințe și abilități despre cum să facă față schimbărilor dinamice din lumea muncii și cum să-și adapteze competențele la noile provocări prin îmbunătățire continuă și dobândirea de noi abilități.

 **Abordare metodologică:** Acest atelier se concentrează pe utilizarea metodelor creative pentru a explora și analiza carierele viitorului și potențialele căi către acestea. Participanții vor lua parte la exerciții stimulatoare, cum ar fi crearea de postere, discuții de grup și reflecții individuale, permițându-le să se implice activ în tendințele viitoare de pe piața muncii, să dezvolte abilități strategice de planificare a carierei și să-și crească capacitatea de a se adapta la cerințele profesionale în schimbare.

 **Participanți:** 1 facilitator, optim 12 participanți

 **Resurse necesare:** flipchart, markere, foi albe de hârtie, foi mari pentru postere, markere de diferite culori, post-it-uri, materiale suport tipărite

 **Durata:** 90 minute

▶ Scenariul atelierului

Pasul 1. Poster „Carierele viitorului”.

Pasul 1 va dura aproximativ 50 de minute. Facilitatorul împarte participanții în 4 grupuri – atribuind fiecăruia unul dintre următoarele domenii: Automatizare și AI, Big Data și muncă la distanță, Dezvoltare durabilă și ecologie, Sănătate și abilități soft. Acestea pot fi găsite la Materiale suport. Facilitatorul le cere participanților să își analizeze domeniile conform întrebărilor:

- Ce profesii noi pot fi create în acest sector?
- Ce abilități vor fi esențiale pentru viitorii angajați?
- Ce schimbări au loc deja pe piața muncii?

Pe baza concluziilor, fiecare grup creează un poster despre domeniu și răspunde la întrebări. Posterul poate include, de asemenea, desene sau diagrame care prezintă noi profesii; o listă de abilități; un scurt slogan care promovează acest sector. Au la dispoziție 25 de minute pentru sarcină.

Facilitatorul le cere participanților să facă o prezentare și să participe la o discuție. Fiecare grup își prezintă posterul având la dispoziție aproximativ 5 minute. În timpul și după prezentare, facilitatorul conduce o scurtă discuție punând următoarele întrebări:

- Sunt aceste previziuni realiste?
- Ce abilități merită dezvoltate acum?
- Care sunt riscurile și oportunitățile asociate cu aceste schimbări?

Pasul 2. Abilitare, recalificare, perfecționare.

Scopul exercițiului este de a arăta modul în care dezvoltarea dinamică a tehnologiei afectează nevoile pieței muncii și modul de adaptare la acestea. Ar trebui să dureze aproximativ 25 de minute. Facilitatorul introduce conceptele de mai jos:

Abilitarea, recalificarea și perfecționarea sunt concepte cheie în managementul competențelor în lumea muncii în schimbare dinamică.

- **Abilitarea** se referă la dobândirea de noi abilități, adesea de către persoanele care intră pe piața muncii.
- **Recalificarea** este reorientarea profesională, adică învățarea unor competențe complet noi pentru a putea exercita o profesie diferită.
- **Perfecționarea** înseamnă dezvoltarea abilităților deja posedate pentru a îndeplini cerințe noi sau pentru a avansa.

În era automatizării și a inteligenței artificiale, investiția în dezvoltarea profesională este esențială pentru a rămâne competitiv. Angajatorii sprijină din ce în ce mai mult aceste procese, văzându-le ca pe o modalitate de a crește inovația și eficiența.

Apoi, facilitatorul împarte participanții în 3 grupuri, distribuind foi albe de hârtie și markere. Fiecare grup ar trebui să aleagă una dintre industriile viitorului – acestea pot fi cele discutate anterior. Fiecare participant ar trebui să ia în considerare ce noi abilități (abilitare), recalificare și perfecționare vor fi esențiale în aceasta. Facilitatorul le cere să descrie în grupuri cum ar putea trece o persoană care lucrează în această industrie prin aceste trei etape. După aproximativ 15 minute, fiecare grup prezintă rezultatele muncii sale. Iată următoarele întrebări pentru discuția de sinteză:

- Ce credeți că va fi cel mai important în munca viitorului – abilitare, perfecționare sau recalificare? De ce?
- Ce puteți face acum pentru a vă pregăti pentru provocările viitorului?

Pasul 3. Cariera de viitor.

Fiecare participant primește o foaie albă de hârtie și un marker și încearcă să răspundă la întrebările de mai jos, privind asigurarea viitorului carierei lor. Facilitatorul le acordă aproximativ 15 minute pentru sarcină.

- 1. Abilitățile și interesele mele actuale** – Ce știi deja să faci? Ce mă interesează?
- 2. Tendințe viitoare** – Ce industrii și profesii se vor dezvolta în viitor? (Participanților li se pot reaminti exemple: AI, economie verde, securitate cibernetică, sănătate digitală etc.)
- 3. Planul meu de acțiune** – Ce pași pot face acum pentru a mă pregăti pentru profesia viitorului? (de exemplu, cursuri, stagii, învățare de limbi străine, networking)

După ce scriu răspunsurile, facilitatorul împarte participanții în perechi – permițând fiecărui participant din pereche să răspundă la întrebări pentru a primi feedback:

- Ce pare cel mai promițător în planul său?
- Ce pași suplimentari ar putea face?
- Observă vreo potențială amenințare la adresa acestei cariere?

Facilitatorul deschide apoi o discuție de sinteză în forumul întregului grup:

- Ce competențe s-au repetat în diferite planuri?
- Ce pași au apărut cel mai frecvent în planurile de acțiune?

Discuție finală și concluzii

? Întrebări pentru reflecție:

- Ce abilități universale merită dezvoltate pentru a fi rezistent la schimbările de pe piața muncii?
- Cum pot abilitarea, recalificarea și perfecționarea să ajute la adaptarea la viitoarele provocări profesionale?
- Ce acțiuni vă pot spori flexibilitatea și adaptabilitatea pe piața muncii a viitorului?

Facilitatorul trebuie să încheie activitatea subliniind:

- Importanța învățării și adaptării continue pe o piață a muncii în schimbare rapidă – capacitatea de a actualiza și dezvolta noi abilități va fi crucială pentru succesul în carieră pe termen lung.
- Valoarea planificării strategice a carierei, bazată pe tendințele actuale și viitoare ale pieței muncii - alegeri informate în carieră, flexibilitatea și disponibilitatea de a accepta noi oportunități îi vor ajuta pe participanți să rămână competitivi.
- Investiția în abilități, dobândirea de noi abilități și adaptarea la tendințele în schimbare vor permite menținerea unor perspective bune pe piața muncii.

Comentarii utile pentru facilitator

Utilizează activități interactive pentru a face sesiunea mai captivantă și practică, dar oferă și discuții structurate. Ajută participanții să înțeleagă că traseele profesionale tradiționale ar putea deveni în curând depășite și că este important pentru ei să se dezvolte constant și să urmărească tendințele. Amintește-le că dezvoltarea carierei este un proces continuu care necesită dedicare, flexibilitate și îmbunătățire constantă – în special într-o eră a piețelor muncii și a noilor tehnologii în schimbare rapidă.

i Comentarii utile pentru participanți

În timpul atelierului, am explorat carierele viitorului și modul în care piața muncii evoluează datorită progreselor tehnologice, sustenabilității și tendințelor din domeniul sănătății. Prin discuții de grup, exerciții creative și activități de planificare a carierei, ați identificat abilități și profesii cheie ale viitorului și ați reflectat asupra modului de a rămâne adaptabil. Ne-am concentrat pe importanța abilității, recalificării și perfecționării. Ideea principală este că învățarea continuă, adaptabilitatea și planificarea strategică sunt esențiale pentru construirea unei cariere de viitor. Folosiți perspectivele obținute astăzi pentru a face pași proactivi către obiectivele voastre de carieră și pentru a rămâne pregătiți pentru provocările forței de muncă în evoluție.

Sfaturi pentru facilitatori

Facilitatorul ar trebui să creeze o atmosferă captivantă și interactivă, încurajând participanții să se implice activ la discuții și activități creative, cum ar fi crearea de postere. Este important să se pună accent pe gândirea orientată spre viitor, direcționând participanții să analizeze tendințele de carieră pe termen lung și piața muncii în evoluție, mai degrabă decât să se concentreze doar pe oportunitățile actuale. Participanții ar trebui încurajați să gândească critic despre modul în care se vor schimba industriile și ce abilități vor fi cele mai valoroase în viitor. Facilitatorul trebuie să sublinieze importanța adaptabilității, a învățării pe tot parcursul vieții și a flexibilității ca factori cheie pentru succesul profesional în lumea dinamică a muncii. Prin susținerea gândirii analitice și a conștientizării pieței, participanții vor obține o înțelegere mai profundă a modului de a-și planifica strategic cariera și de a-și dezvolta competențele necesare pentru a rămâne competitivi.

Materiale suport

Din teorie, cele mai importante concepte sunt abilitarea, recalificarea și perfecționarea, care ar trebui explicate participanților. De asemenea, este important să fie familiarizați cu tendințele actuale de pe piața muncii (cum ar fi AI), precum și cu conceptul de învățare pe tot parcursul vieții, flexibilitate și adaptare, care sunt esențiale pentru carierele viitorului.

Domenii de carieră din viitor

Grupa 1: Automatizare și AI

Automatizarea și inteligența artificială (AI) schimbă dinamic piața muncii, eliminând sarcinile repetitive și creând o nevoie de noi abilități. Vehiculele autonome, roboții care efectuează muncă fizică și sistemele AI care sprijină luarea deciziilor determină o cerere tot mai mare de specialiști în programare, întreținere și dezvoltare a acestor tehnologii. În viitor, vor fi importante competențe legate de învățarea automată, analiza datelor și etica AI, precum și capacitatea oamenilor de a coopera cu sistemele inteligente.

Grupa 2: Big Data și muncă la distanță (AR, VR, conectivitate globală)

Cantitatea tot mai mare de date generate de companii și utilizatori înseamnă că specialiștii în analiza acestora devin angajați cheie. Procesarea datelor mari permite luarea unor decizii de afaceri mai bune și prezicerea tendințelor. În același timp, dezvoltarea tehnologiilor AR și VR schimbă modul în care se desfășoară munca la distanță, permițând experiențe mai realiste, de exemplu, în formare sau medicină.

Noile tehnologii vor permite efectuarea muncii de oriunde din lume, eliminând nevoia de migrație. În viitor, va crește cererea de analiști de date, creatori VR/AR și experți în colaborare digitală.

Grupa 3: Dezvoltare durabilă și ecologie

Inovațiile ecologice și urmărirea dezvoltării durabile stimulează dezvoltarea de noi profesii legate de energia verde, reciclare și optimizarea resurselor. Reglementările legale în creștere și conștientizarea ecologică a companiilor și a consumatorilor înseamnă că sunt necesari specialiști în surse de energie regenerabilă, proiectarea de clădiri verzi sau consultanță în domeniul afacerilor durabile. În viitor, inginerii de mediu, analiștii de amprentă de carbon și experții în economia circulară vor juca un rol major.

Grupa 4: Sănătate și abilități soft

Îmbătrânirea demografică și dezvoltarea tehnologiilor medicale cresc cererea de specialiști în sectorul sănătății. Pe lângă medici și asistente medicale, rolul bioinginerilor, al programatorilor de tehnologie medicală și al creatorilor de platforme digitale de sănătate este în creștere. Creșterea problemelor de sănătate mintală înseamnă că psihoterapeuții, antrenorii și specialiștii în sănătate mintală sunt din ce în ce mai căutați. Abilitățile soft, cum ar fi empatia, abilitățile de comunicare și creativitatea, vor fi din ce în ce mai apreciate în munca de echipă și managementul oamenilor.

Explorarea competențelor soft

■ Introducere teoretică

Competențele soft pot fi definite ca un set de abilități comportamentale, atitudini și valori care influențează relațiile unei persoane cu ceilalți și cu societatea, contribuind la dezvoltarea încrederii în sine. Aceste competențe sunt esențiale pentru menținerea echilibrului personal, a stării de bine și a succesului.¹

Majoritatea cercetărilor și studiilor identifică următoarele drept competențe soft esențiale: comunicarea, munca în echipă, adaptabilitatea, abilitățile de rezolvare a problemelor și leadershipul. Aceasta este o prezentare generală a competențelor soft pe care angajatorii le doresc la un angajat, deși pot fi luate în considerare și altele, precum gestionarea conflictelor, atitudinea pozitivă față de muncă, etica profesională, creativitatea, gestionarea timpului etc. Totuși, cele menționate anterior reprezintă un numitor comun în cercetările și contribuțiile de specialitate.

COMUNICAREA

Comunicarea este un termen larg, definit de Merriam-Webster Dictionary drept „un proces prin care informația este schimbată între indivizi printr-un sistem comun de simboluri, semne sau comportamente.” Atât comunicarea scrisă, cât și cea verbală sunt importante în ceea ce privește modul în care oamenii te vor percepe. Limbajul adecvat și informațiile esențiale despre cine, de ce și cum sunt de la sine înțelese. Comunicarea non-verbală, elaborată în detaliu în expertiza de vorbire în public, este, de asemenea, esențială. Cu toate acestea, apar mai des doi termeni legați de comunicare: **comunicarea asertivă și ascultarea activă.**

Asertivitatea este definită ca "un stil de comunicare". Este capacitatea de a-ți exprima sentimentele, gândurile, convingerile și opiniile într-un mod deschis, care nu încalcă drepturile celorlalți. Alte stiluri de comunicare includ agresivitatea, un stil care încalcă drepturile altora, și pasivitatea, în care ne încalcăm propriile drepturi.

Cele mai comune tehnici sunt²:

- *discul stricat* constă în repetarea constantă a cererii sau refuzului de fiecare dată când întâlnești rezistență;

¹ Sipii, Volodymyr; Deshchenko, Oleksandr; Honcharova, Nataliia; Hrytsenko, Andrii; Hrytsiuk, Olena: *Prospects for the Development of Soft Skills in Future Education: Trends and Risks*, Conhecimento & Diversidade, 2024.

² *Assertiveness Skills*: available on <https://www.revolutionlearning.co.uk/topic/assertiveness-skills-articles/>.

- *asertiunea negativă* este un acord cu critica fără a renunța la cerere;
- *afirmațiile de tip „eu”* pot fi folosite pentru a exprima sentimentele și dorințele proprii dintr-o perspectivă personală, fără a judeca cealaltă persoană sau a da vina pe ea pentru ceea ce simțim.
- *fogging (ceață)* este o tehnică utilă pe care oamenii o pot folosi atunci când persoanele se comportă într-un mod manipulator sau agresiv. În loc să riposteze, fogging urmărește să ofere un răspuns minimal, calm, folosind termeni care sunt liniștitori, dar nu defensivi, însă, în același timp, nu este de acord să îndeplinească cerințele celeilalte persoane, spunând nu într-o manieră excelentă.

Există șase tipuri de **ascultare**:

- *ascultarea silabică* – ascultarea pentru a înțelege și a reține informații.
- *ascultarea critică* – atunci când ascultătorul evaluează informația primită.
- *ascultarea selectivă* – ascultătorul alege unele cuvinte pe care să le rețină, restul sunt adăugate de ascultător;
- *ascultarea adaptabilă* – ascultătorul acceptă ceea ce a auzit și integrează în cunoștințele sale.
- *ascultarea egocentrică* – ascultătorul ascultă și începe imediat să facă referiri la propria sa problemă.
- *ascultarea activă* – ascultare empatică și eficientă.

Activitatea ascultătorului este foarte importantă, iar scopul este de a înțelege emoțiile, nevoile și dorințele vorbitorului. Prin ascultarea activă, construim o relație prin patru urechi: prima ureche este îndreptată către personalitatea vorbitorului, a doua către conținutul mesajelor vorbitorului, a treia către atitudinea vorbitorului față de noi, ascultătorul, a patra către impactul mesajului. Ascultarea activă poate fi denumită și ascultare somatică, datorită ideii de a asculta non-verbal cu întregul corp.¹

Abilitățile soft contribuie și asigură o comunicare deschisă, reduc neînțelegerile și promovează un sentiment de incluziune și respect. Ele facilitează procese de lucru mai fluide, o mai bună muncă în echipă și o gestionare eficientă a provocărilor. Această abilitate îmbunătățește și dezvoltarea personală, care se aliniază cu obiectivele de carieră.

¹ Summarized by Belc, Sabina; Cepin, Matej [et al.]: *Kaj pa, če bi mi ... kako spodbujati pobudništvo mladih?* (What if we ... How to encourage youth initiative), Socialna akademija, Ljubljana, 2021.

LUCRUL ÎN ECHIPĂ ȘI LEADERSHIP-UL

Lucrul în echipă și leadership-ul sunt considerate a fi două dintre cele mai importante abilități soft. Există foarte puține profesii în care vei lucra în întregime de unul singur, așa că abilitățile de lucru în echipă sunt extrem de importante. Pentru a înțelege echipa și lucrul în echipă – pe scurt, colaborarea cu alții pentru un scop – două teorii sunt deosebit de importante: Rolurile de echipă a lui Belbin și Modelul Tuckman.

Ideea **modelului Tuckman** este despre evoluția echipei:

- *formare* (cunoașterea reciprocă, timp pentru așteptări, linii directoare);
- *asalt* (brainstorming, proiectarea procesului, stabilirea rolurilor);
- *normalizare* (muncă independentă, responsabilitate reciprocă pentru sarcini) și
- *performare* (lucru eficient la mai multe proiecte, sinergie, sisteme pentru o muncă lină și eficientă);
- *suspendare* (separarea, aspectul emoțional – gestionarea unui sentiment de pierdere, captarea cunoștințelor).

Ideea **Rolurilor de echipă a lui Belbin** este de a înțelege echilibrul dintre comportamente și abilități în cadrul echipei. Există nouă roluri în trei domenii:

- **Roluri sociale.** Se concentrează pe construirea de relații și comunicare. Acestea includ Investigatorul de resurse (explorează oportunități și rețele), Lucrătorul în echipă (diplomatic și promovează armonia) și Coordonatorul (clarifică obiectivele și delegă eficient).
- **Roluri de gândire.** Acestea se concentrează pe rezolvarea problemelor și luarea deciziilor. Acestea includ Planta (creativă și inovatoare), Evaluatorul monitor (analitic și obiectiv) și Specialistul (oferă cunoștințe aprofundate).
- **Roluri de acțiune.** Acestea se concentrează pe finalizarea și implementarea sarcinilor. Acestea includ Modelatorul (care stimulează progresul și provoacă echipa), Implementatorul (care este practic și eficient) și Finalizatorul (care asigură acuratețea și atenția la detalii).

Există avantaje și dezavantaje pentru fiecare rol, totuși, aceasta poate fi o oportunitate excelentă de a vedea cât de bine utilizează organizația talentele individuale și dacă lipsește vreun rol din echipă.

Teoria lui Belbin și Modelul Tuckman sunt două dintre teoriile principale despre echipe și colaborare, fiecare cu propria perspectivă. Însă, există și alte modele precum: **Modelul DISC, Dragon Dreaming, Modelul GRPI al lui Richard Beckhard, Modelul conflictual Thomas-Kilmann și Modelul Lencioni.**

Definițiile leadershipului sunt variate – de la extrem de complexe la extrem de simple. Leadership-ul este influență, dar putem fi de acord că un leadership eficient este cheia succesului unei organizații. Cunoaștem Teoriile Situaționale, Teoriile Contingenței, Leadership-ul Transformațional, Leadership-ul Tranzacțional, Leadership-ul Autentic și Leadership-ul Servitor, dar acestea sunt teorii despre cum să devii un lider și stilurile de leadership.

Dar există o idee mai atrăgătoare și mai utilă, o narațiune, o perspectivă schimbată: nu mai este definit exclusiv de titlul pe care îl deține un angajat, ci de acțiunile pe care le demonstrează, cum ar fi adaptabilitatea, perseverența și gândirea analitică, precum și de principiile pe care le susține. Cu alte cuvinte, ei pot juca un rol central în ședințe, proiecte și inițiative strategice și pot folosi abilități de leadership. Persoanele cu abilități de leadership, chiar dacă nu se află într-o poziție de conducere, sunt mai concentrate pe contribuție (influențarea dezvoltării, a inițiativelor, a proiectelor) decât pe poziția în sine. Înseamnă că cineva poate lua o decizie, poate gestiona diferite situații și poate direcționa pe alții. Se pot regăsi în diferite domenii de expertiză specifice, dar și în domenii precum lider de opinie, lider de soluții etc., nu au nevoie de un rol managerial pentru a fi cea mai bună versiune a lor și pentru a progresa în carieră. Aceste abilități la angajați contribuie la colaborarea intersectorială, la performanțe mai bune, la înțelegerea provocărilor și la schimbul de bune practici.

ADAPTABILITATEA

În ultimii ani, lumea s-a schimbat și mai rapid și mai drastic decât înainte. Schimbări rapide în stilul de lucru, cum ar fi transferul de la hârtie și întâlniri live, evenimente în lumea digitală, locuri de muncă instabile și imprevizibile și restructurarea corporativă ne-au făcut să observăm că adaptabilitatea, capacitatea de a ne ajusta la condiții noi privind mediul, este o abilitate foarte apreciată.

În ceea ce privește locul de muncă, ne putem familiariza cu trei tipuri de adaptabilitate:

- *adaptabilitate cognitivă* (învățare experiențială),
- *adaptabilitate emoțională* (gestionarea emoțiilor în timpul unei schimbări sau tranziții și sprijinirea colegilor);
- *abilitate dispozițională* (a vedea schimbarea ca pe o oportunitate de a crește).

Adaptabilitatea este cea mai benefică, în special în ceea ce privește creșterea personală și organizațională, îmbunătățește locul de muncă (prin optimizarea procedurilor, tehnologiilor etc.) și dezvoltă un mediu de lucru flexibil și rezistent, în special în vremuri de criză, care rămâne relevant și competitiv. Principala schimbare este că

adaptabilitatea nu mai este o abilitate dorită, ci o necesitate. Atât ca indivizi, cât și ca organizații, o putem implementa prin învățare continuă, ieșind din zona noastră de confort, promovând un mediu în care ideile sunt schimbate liber și reflectând asupra experienței.

Deschizând un alt domeniu: **adaptabilitatea în carieră**, un concept care a fost dezvoltat de Mark Savickas, el definește acest termen ca „disponibilitatea de a face față sarcinilor previzibile în pregătirea și participarea la rolurile de muncă și cu ajustările adecvate” și o vede prin patru dimensiuni:

- *grija* (individul care se preocupă de cariera sa arată o atitudine orientată spre viitor față de muncă);
- *controlul* (responsabilitatea pe care o simte cineva pentru construirea și gestionarea propriei cariere);
- *curiozitatea* (explorarea și colectarea de informații despre cerințe, rutine, beneficii salariale și altele), și
- *încrederea în sine* (crența în capacitatea lor de a implementa decizii înțelepte și realiste în carieră).

REZOLVAREA PROBLEMELOR

Companiile depind de oamenii care știu să rezolve probleme - aceștia sunt cei mai buni angajați ai lor. Adresează-te angajatorului tău cu o soluție, nu cu o problemă. Rezolvarea problemelor este procesul de identificare a unei probleme, dezvoltarea unor posibile căi de soluționare și luarea măsurilor adecvate în situații complexe și neașteptate.

O strategie populară ușor de reținut este **IDEAL**¹, care înseamnă:

- **I**dentifică problema.
- **D**efinește contextul problemei.
- **E**xplorează strategii posibile.
- **A**ctionează asupra celei mai bune soluții.
- **P**rivește înapoi și învață.

IDEAL este doar una dintre strategiile de rezolvare a problemelor și trebuie să menționăm una dintre cele mai populare – **Analiza Cauzelor Principale**². Principiile de bază sunt:

¹ Bransford, John; Stein, Barry: *The Ideal Problem Solver*, W. H. Freeman & Co Ltd, San Francisco, 1993.

² *Root Cause Analysis Explained: Definition, Examples, and Methods*, available on: <https://www.tableau.com/analytics/what-is-root-cause-analysis>.

1. concentrarea pe corectarea și remedierea cauzelor generatoare, mai degrabă decât doar a simptomelor;
2. nu ignora importanța tratării simptomelor pentru ameliorarea pe termen scurt;
3. conștientizarea faptului că pot exista multiple cauze principale;
4. concentrarea pe CUM și DE CE s-a întâmplat ceva, nu pe CINE a fost responsabil;
5. fii metodic și găsește dovezi concrete de cauză-efect pentru a susține afirmațiile despre cauza generatoare;
6. furnizează suficiente informații pentru a realiza o acțiune corectivă;
7. ia în considerare modul în care o cauză generatoare poate fi prevenită (sau reprodusă) în viitor.

Există câteva tehnici pentru efectuarea unei analize a cauzei principale:

- **Abordarea "Cei 5 De ce"** este descrisă și ca abordarea "copilului mic". Pentru fiecare "de ce", urmează cu un alt "de ce", suplimentar, mai profund. Pot fi scrise cinci, dar uneori vom avea nevoie doar de două sau până la cincizeci. Această tehnică este folosită pentru a evita presupunerile.
- A doua tehnică este utilizată pentru a analiza schimbările care duc la eveniment, în special acolo unde există posibilitatea de a analiza un număr mare de cauze potențiale (perioade mai lungi, context istoric – **listarea fiecărei cauze potențiale**: categorizarea fiecărei cauze/evenimente și clasificarea acestora ca Internă/Externă, Deținută/Nedeținută; parcurgerea fiecărui eveniment și stabilirea relevanței sale; reproducerea sau remedierea cauzei principale).
- Diagrama cauză și efect **Fishbone**, numită și diagrama Ishikawa, este mai vizuală, dar similară cu Cei 5 De ce. Coloana vertebrală a scheletului de pește este în mijloc și reprezintă problema. Ramurile din linia principală și oasele scheletului de pește reprezintă mai multe cauze probabile. Acestea pot fi foarte largi, dar le putem împărți în subcategorii, de obicei începem cu echipament, proces, putere mentală, scop, așteptare, marketing, performanță, împrejurimi, abilități și personal.

Este în regulă să ceri ajutor dacă nu ești sigur cum să rezolvi o problemă – asta face parte din învățare. Rezolvarea problemelor este o abilitate pe care o construiești cu practică, iar toată lumea face greșeli pe parcurs. Nimeni nu are toate răspunsurile și de aceea munca în echipă este atât de importantă. Colaborarea cu ceilalți te ajută să găsești soluții mai rapid și îți îmbunătățește abilitățile de comunicare. Lucrând împreună, ești mai bine pregătit să gestionezi provocări similare în viitor.


Explorarea competențelor soft: Comunicare

Obiective:


- Să dezvolte abilități de comunicare asertivă, prin care tinerii învață să stabilească limite și să își exprime clar gândurile, sentimentele și nevoile.
- Să echipeze tinerii cu abilități de ascultare activă și empatică, astfel încât să poată înțelege nu doar cuvintele, ci și emoțiile și motivațiile din spatele mesajelor comunicate.
- Să le ofere tinerilor instrumente prin care să abordeze conflictele de la locul de muncă, comportamentele nepotrivite și conversațiile dificile într-un mod constructiv și respectuos.

Competențe:

- Gestionarea și detensionarea conflictelor, clarificarea neînțelegerilor și abordarea situațiilor dificile prin utilizarea comunicării asertive și a ascultării active.
- Îmbunătățirea comunicării interpersonale care le va fi de folos la locul de muncă, ajutându-i să construiască relații mai bune și mai reziliente cu colegii.
- Îmbunătățirea sănătății mintale prin stabilirea unor limite în mediul de lucru, ceea ce duce la reducerea stresului, a suprasolicitării profesionale și la o mai bună gestionare a situațiilor de presiune ridicată.

 **Abordare metodologică:** Atelierul se bazează pe învățarea experiențială prin discuții și reflecție, ajutându-i pe tineri să învețe de la colegi și prin exemple reale. Prin intermediul unor exemple reale de scenarii de lucru și de comunicare asertivă, participanții vor înțelege problemele comune, precum și răspunsurile comune. Metodele de învățare sunt: învățarea reciprocă, prezentarea, discuția, comparația.

 **Participanți:** 2 facilitatori, 15–20 participanți

 **Resurse necesare:** flipchart, markere, scaune, creioane, fișe - scenarii de lucru, fișe - primul răspuns/răspunsul asertiv

 **Durata:** 60 minute

Scenariul atelierului

Scopul activității este de a oferi instrumente pentru dezvoltarea și exersarea comunicării asertive și a ascultării active în mediul profesional (și personal), în special în situații de muncă ce pot genera conflicte sau comportamente inadecvate (precum insulte, acuze). Participanții vor experimenta practic ambele subteme, ceea ce le va permite nu doar să se comporte profesionist la locul de muncă, ci și să își susțină pe termen lung dezvoltarea personală și sănătatea mintală.

Pasul 1. Primul răspuns.

În prima etapă, participanții se așază în cerc. Facilitatorul îi va împărți în grupuri de câte trei. După formarea grupurilor, aceștia trebuie să găsească un spațiu confortabil în sală unde pot sta și discuta în mod privat. Fiecare grup va primi un material tipărit care conține o situație din mediul de lucru, o replică sau o propoziție, precum și o fișă de lucru pentru formularea unor răspunsuri. Situația și replica/propoziția reprezintă scenarii relevante pentru mediul profesional.

Prima sarcină a participanților este să citească problema, discursul sau propoziția legată de locul de muncă prezentată pe foaia de hârtie. Aceștia trebuie să își acorde câteva momente pentru a înțelege scenariul. După ce au făcut asta, facilitatorul cere fiecărui participant să noteze primul său răspuns la situație pe foaia de lucru.

Primul răspuns reprezintă reacția imediată, instinctivă la problemă sau afirmație. Participanții nu trebuie să stea prea mult pe gânduri sau să analizeze în profunzime — pur și simplu să scrie ceea ce le vine în mod natural ca reacție inițială. Facilitatorul limitează această etapă de scriere la maximum 5 minute. Acest lucru ajută la menținerea reacțiilor proaspete și autentice. Participanții pot scrie orice simt legat de situație, însă răspunsurile trebuie să rămână în contextul problemei sau afirmației primite. Scopul acestui exercițiu este de a surprinde gândurile inițiale, nefiltrate. Acest prim răspuns va ghida o discuție ulterioară despre cum poate fi abordată situația într-un mod asertiv.

Pasul 2. Conceptul de comunicare asertivă și ascultare activă.

Facilitatorul ar trebui să înceapă prin a așeza un flipchart în fața sălii, astfel încât toți participanții să îl poată vedea clar, și să scrie cu litere mari și îngroșate în partea de sus a flipchartului cuvintele „Comunicare Asertivă”. Facilitatorul poate începe prin a explica scopul atelierului, care este învățarea despre comunicarea asertivă și ascultarea activă,

două abilități strâns legate între ele și esențiale pentru o comunicare eficientă atât în viața personală, cât și în cea profesională. Comunicarea asertivă ajută la exprimarea gândurilor, sentimentelor și nevoilor într-un mod clar și încrezător. Ascultarea activă, pe de altă parte, ajută la înțelegerea și răspunsul atent față de ceilalți. Ambele sunt esențiale pentru crearea unui dialog deschis, onest și bazat pe respect reciproc.

Apoi, facilitatorul le cere participanților să reflecteze asupra înțelesului termenului și îi invită să își împărtășească părerea despre ce înseamnă comunicarea asertivă, dacă au mai auzit de acest termen și ce cred că presupune aceasta. Pe măsură ce participanții își împărtășesc ideile, facilitatorul le notează sugestiile pe flipchart. De exemplu, cuvinte precum „încredere”, „comunicare clară”. Facilitatorul recunoaște fiecare sugestie, dar dacă răspunsurile nu surprind pe deplin esența comunicării asertive, ghidează ușor grupul către o înțelegere mai completă prin întrebări mai exacte și în legătură cu cuvintele-cheie. Dacă grupul pare reticent în a se implica sau are dificultăți în a contribui cu idei, încurajează participarea.

După ce flipchart-ul este completat cu idei și toată lumea are aceeași înțelegere despre comunicarea asertivă, se trece la următoarea parte a atelierului, unde se va explora mai în detaliu aplicarea acestor concepte prin exerciții sau discuții.

Pasul 3: Ascultarea activă.

Odată ce ai clarificat conceptul de comunicare asertivă, prezintă ascultarea activă ca abilitate complementară. Ascultarea activă este primul pas cheie în comunicarea asertivă. Aceasta implică ascultarea și înțelegerea reală a mesajului vorbitorului, fără judecată sau întrerupere. Facilitatorul explică pe scurt că obiectivul este de a asculta cu atenție, concentrându-se atât pe indiciile verbale, cât și pe cele non-verbale, și de a nu se grăbi să răspundă imediat.

Facilitatorul împarte participanții în grupuri de câte trei persoane. Fiecare grup alege un participant care va împărtăși o problemă sau o dificultate legată de locul de muncă (această problemă ar trebui explicată în cât mai multe detalii posibil) din scenariul respectiv, dar poate aborda și provocări personale care ar putea influența locul de muncă. Limita de timp pentru vorbitor este de 3 minute. Ceilalți doi participanți din grup vor practica ascultarea activă. Ei trebuie să urmeze regulile prezentate mai jos:

- Facem contact vizual.
- Putem aproba din cap pentru a încuraja participanții să continue comunicarea.
- Ne aplecăm ușor spre vorbitor (menținând o distanță adecvată).

- Ne concentrăm pe ceea ce se spune.
- Putem verifica dacă înțelegem corect și, dacă vorbitorul nu este clar, putem cere o explicație.
- Orice întrebare este deschisă și se referă la conținut.

Nu facem:

- Nu răspundem cu propria noastră poveste, opinie sau sfat.
- Nu întrerupem.
- Nu pregătim un răspuns cu soluții sau conținutul rezolvării.

După 3 minute, vorbitorul își încheie povestea. Grupul selectează apoi unul dintre ascultătorii activi pentru a împărtăși problema cu restul grupurilor. Ascultătorul selectat ar trebui să rezume problema în detaliu, asigurându-se că include toate elementele importante. Acesta pot cere ajutorul celuilalt ascultător din grup pentru a completa lacune sau pentru a clarifica anumite puncte. După ascultarea rezumatului, facilitatorul solicită fiecărui grup să reflecteze la ceea ce au auzit de la vorbitor. Aceștia ar trebui să acorde atenție contextului emoțional, motivațiilor și oricăror probleme subiacente pe care le-au observat în poveste.

Pasul 4. Răspunsuri asertive.

Facilitatorul prezintă apoi regulile și sfaturile pentru comunicarea asertivă (trebuie să le scrie în prealabil pe flipchart).

- Folosește afirmații de tipul „eu”.
- Spune „nu” însoțit de un compliment.
- Ai un mesaj coerent.
- Ia în considerare sentimentele și opiniile celorlalți.
- Fii realist cu privire la ceea ce nu-ți place.
- Folosește mesaje de tip „eu”.
- Enumeră comportamente, rezultate și sentimente.

Facilitatorul le cere participanților să completeze fișa primită anterior cu un răspuns ferm sau un posibil dialog de maximum 10 replici. După ce toți au pregătit răspunsul ferm, grupurile se reunesc. Fiecare grup își împărtășește răspunsurile asertive cu celelalte grupuri. Acest lucru permite tuturor să audă abordări diferite și să învețe unii de la alții.

🗨️ **Discuție finală și concluzii**

După activitate, facilitatorul încurajează reflecția și feedback-ul din partea participanților, folosind întrebări deschise. În întrebările de reflecție, sunt întrebări separate pentru ascultători (1 pentru ascultători și 1 pentru vorbitori).

❓ **Întrebări pentru reflecție:**

- Pentru vorbitori: Cum v-ați simțit atunci când ați fost ascultați?
- Pentru ascultători: Cum v-ați simțit în timp ce ascultați?
- Ce tehnici specifice din sesiunea de astăzi credeți că vor fi cele mai utile la locul vostru de muncă sau în viața personală?
- Care răspuns credeți că este mai profesionist: primul sau cel asertiv și vă puteți gândi la o situație recentă în care comunicarea asertivă v-ar fi putut ajuta?
- Ce părere aveți despre comunicarea asertivă?

🔑 **Facilitatorul trebuie să încheie activitatea subliniind:**

- Exprimarea nevoilor, gândurilor și sentimentelor într-un mod clar și respectuos, fără a învinui sau ataca pe alții. Asertivitatea presupune să te aperi pe tine însuși, respectând în același timp drepturile celorlalți.
- Ascultarea inactivă: de multe ori, oamenii își pregătesc răspunsul în timp ce altcineva vorbește, ceea ce duce la neînțelegeri și la pierderea semnalelor emoționale.
- Comunicarea asertivă și ascultarea activă sunt o parte importantă a dezvoltării personale, precum și a dezvoltării profesionale.

🔴 **Comentarii utile pentru facilitator**

Stabilește un ton clar la începutul atelierului, subliniind importanța atât a comunicării asertive, cât și a ascultării active într-un mod care să fie ușor de înțeles pentru participanți. Ar putea fi util să oferi exemple specifice de probleme comune la locul de muncă (similare celor din materialele distribuite) pentru a face conceptele mai clare. De asemenea, în timpul ghidării, încurajează participanții să reflecteze nu doar asupra acțiunilor, ci și asupra modului în care acestea îi fac să se simtă, pentru a înțelege mai bine impactul emoțional al comunicării lor. Suportul acordat în această activitate este foarte important.

Comentarii utile pentru participanți

Ascultăm pentru a răspunde, ascultăm fără să auzim cu adevărat, ascultăm pentru a ne împărtăși propriile opinii și experiențe. De obicei, atunci când cineva vorbește, noi pregătim deja un răspuns. Componentele cheie ale ascultării sunt spațiul și concentrarea. Este necesar ca facilitatorul să explice faptul că o ascultare neatentă și ineficientă sunt motivele principale ale multor neînțelegeri în comunicare și, prin urmare, ale conflictelor. Scopul ascultării active nu este doar înțelegerea mesajului, ci și înțelegerea motivației, a agendei și a altor subînțelesuri. Comunicarea asertivă și ascultarea activă nu sunt caracteristici, ci ceva ce putem învăța exersând de nenumărate ori, fie la școală, acasă sau în mediul de lucru.

Sfaturi pentru facilitatori

- Pregătește flipchart-urile în prealabil.
- Fii foarte exact în exemplele pe care le folosești

Materiale suport

Scenarii la locul de muncă

Scenariul 1

Un coleg îți cere în mod repetat să-l înlocuești sau să preiei muncă suplimentară. Într-adevăr, ești mai pregătit decât el, dar acele sarcini nu ți-au fost atribuite și nu sunt responsabilitatea ta. Acest lucru se întâmplă de ceva vreme și acest coleg își asumă o mare parte din meritele muncii tale în întâlnirile săptămânale (iar managerul presupune adesea că ai făcut o eroare fără a verifica faptele).

Scenariul 2

În timpul unei întâlniri de echipă, managerul tău critică munca ta în fața colegilor, spunând: „Acest raport este plin de greșeli. Trebuie să fii mai atent.” Comentariul te surprinde și te face să te simți jenat. Tonul este dur, iar managerul nu oferă feedback specific despre ce era greșit sau cum să îmbunătățești situația. Ca să înrăutățească lucrurile, el a predat anterior raportul unui coleg mai experimentat pentru revizuire, dar nu ți-a cerut să faci corecturi. Acum, te simți subestimat, frustrat și confuz. Nu știi dacă munca ta a fost într-adevăr greșită sau dacă a fost o neînțelegere. De asemenea, îți faci griji că acum colegii tăi te văd ca pe o persoană incompetentă.

Scenariul 3

Colegul tău presupune în mod regulat că vei rămâne peste program pentru a finaliza sarcini, chiar dacă orele tale s-au încheiat. Deși ești flexibil atunci când este necesar, această așteptare a devenit o regulă, decât o excepție. Te simți presat să rămâi mai mult, dar vrei să păstrezi un echilibru sănătos între muncă și viață personală, fără a părea că nu ești dedicat. Un coleg îți cere frecvent ajutor de ultim moment: „Sunt copleșit și trebuie să fie gata astăzi. Poți să rămâi să mă ajuți?”. Nu vrei să-l dezamăgești pe colegul tău, dar aceasta a devenit o obișnuință și te simți folosit.

Scenariul 4

Tu și colegul tău sunteți amândoi responsabili pentru pregătirea unei prezentări. Din cauza distribuției sarcinilor, nu ai contribuit încă atât de mult pe cât se așteptau. În loc să abordeze direct problema, trimite un email de genul acesta: Subiect: Pregătirea prezentării "Cred că va trebui să fac prezentarea singur, deoarece se pare că nimeni altcineva nu are timp. Sper că va ieși bine fără contribuția tuturor." Acum te simți pus în dificultate. Emailul sugerează că nu contribui, dar în loc să ceară ajutor direct, colegul tău folosește sarcasm pentru a-și exprima frustrările. Poți să te simți defensiv, frustrat sau chiar tentat să îl ignori.

Scenariul 5

Echipa ta te invită frecvent la întâlniri după program, cum ar fi happy hour, cine de echipă sau ieșiri de weekend. Deși apreciezi eforturile lor de a construi camaraderie în echipă, preferi să îți menții viața profesională și personală separate. Cu toate acestea, când refuzi, răspund cu surprindere, dezamăgire sau chiar critici ușoare, făcându-te să te simți vinovat sau exclus.

Scenariul 6

Primești o nouă sarcină de la managerul tău, dar instrucțiunile sunt vagi, lăsându-te nesigur în legătură cu așteptările. Nu ești sigur ce înseamnă „detaliat”. Când te apropii mai târziu de manager pentru a cere clarificări, acesta răspunde cu frustrare: „Ai mai făcut rapoarte înainte—fă ce faci de obicei! Nu am timp să explic totul.” Acum te simți blocat. Dacă continui fără clarificări, s-ar putea să nu îndeplinești așteptările managerului. Dar dacă insiști mai mult, îți faci griji că îl vei enerva.

Primul răspuns - răspunsul asertiv

Problema de lucru	Primul răspuns/ reacție: ce ai face?	Răspuns/reacție asertivă: ce ar fi mai bine să faci pe termen lung?
<p>Un coleg îți cere în mod repetat să-l înlocuiești sau să preiei muncă suplimentară. Într-adevăr, ești mai pregătit decât el, dar acele sarcini nu îți-au fost atribuite și nu sunt responsabilitatea ta. Acest lucru se întâmplă de ceva vreme și acest coleg își asumă o mare parte din meritele muncii tale în întâlnirile săptămânale (iar managerul presupune adesea că ai făcut o eroare fără a verifica faptele).</p>		
<p>În timpul unei întâlniri de echipă, managerul tău critică munca ta în fața colegilor, spunând: „Acest raport este plin de greșeli. Trebuie să fii mai atent.” Comentariul te surprinde și te face să te simți jenat. Tonul este dur, iar managerul nu oferă feedback specific despre ce era greșit sau cum să îmbunătățești situația. Ca să înrăutățească lucrurile, el a predat anterior raportul unui coleg mai experimentat pentru revizuire, dar nu ți-a cerut să faci corecturi. Acum, te simți subestimat, frustrat și confuz.</p>		

<p>Nu șDi dacă munca ta a fost într-adevăr greșită sau dacă a fost o neînțelegere. De asemenea, îți faci griji că acum colegii tăi te văd ca pe o persoană incompetentă.</p>		
<p>Colegul tău presupune în mod regulat că vei rămâne peste program pentru a finaliza sarcini, chiar dacă orele tale s-au încheiat. Deși ești flexibil atunci când este necesar, această așteptare a devenit o regulă, decât o excepție. Te simți presat să rămâi mai mult, dar vrei să păstrezi un echilibru sănătos între muncă și viață personală, fără a părea că nu ești dedicat. Un coleg îți cere frecvent ajutor de ultim moment: „Sunt copleșit și trebuie să fie gata astăzi. Poți să rămâi să mă ajuți?”. Nu vrei să-l dezamăgești pe colegul tău, dar aceasta a devenit o obișnuință și te simți folosit.</p>		
<p>Tu și colegul tău sunteți amândoi responsabili pentru pregătirea unei prezentări. Din cauza distribuției sarcinilor, nu ai contribuit încă atât de mult pe cât se așteptau. În loc să abordeze direct problema, trimite un email de genul acesta: Subiect: Pregătirea prezentării "Cred că va trebui</p>		

să fac prezentarea singur, deoarece se pare că nimeni altcineva nu are timp. Sper că va ieși bine fără contribuția tuturor." Acum te simți pus în dificultate. Emailul sugerează că nu contribui, dar în loc să ceară ajutor direct, colegul tău folosește sarcasm pentru a-și exprima frustrările. Poți să te simți defensiv, frustrat sau chiar tentat să îl ignori.

Echipa ta te invită frecvent la întâlniri după program, cum ar fi happy hour, cine de echipă sau ieșiri de weekend. Deși apreciezi eforturile lor de a construi camaraderie în echipă, preferi să îți menții viața profesională și personală separate. Cu toate acestea, când refuzi, răspund cu surprindere, dezamăgire sau chiar critici ușoare, făcându-te să te simți vinovat sau exclus.

Primești o nouă sarcină de la managerul tău, dar instrucțiunile sunt vagi, lăsându-te nesigur în legătură cu așteptările. Nu ești sigur ce înseamnă „detaliat”. Când te apropii mai târziu

de manager pentru a cere clarificări, acesta răspunde cu frustrare: „Ai mai făcut rapoarte înainte—fă ce faci de obicei! Nu am timp să explic totul.” Acum te simți blocat. Dacă continui fără clarificări, s-ar putea să nu îndeplinești așteptările managerului. Dar dacă insiști mai mult, îți faci griji că îl vei enerva.


Explorarea competențelor soft: Lucru în echipă și leadership

Obiective:


- Să pregătească participanții pentru situații reale de muncă printr-un exercițiu structurat, dar flexibil, de rezolvare a problemelor.
- Să înțeleagă impactul pe care diferitele roluri îl au în procesul decizional și în formularea strategiilor de rezolvare a problemelor, în condiții de presiune.
- Să ofere un cadru sigur pentru a participa la discuții cu caracter profesional și pentru a experimenta, fără riscuri, responsabilitățile asociate diverselor roluri de la locul de muncă.

Competențe:

- Înțelegerea diferitelor roluri din cadrul unei echipe și a responsabilităților acestora, echilibrând opiniile personale cu consensul grupului.
- Exprimarea ideilor clar și persuasiv sub stres și presiune, participând în același timp la dezbateri constructive și discuții profesionale.
- Evaluarea riscurilor și consecințelor înainte de a lua decizii care îi afectează pe alții și înțelegerea muncii în echipă ca o comunitate profesională cu ierarhie organizațională și responsabilități de rol.
- Câștigarea încrederii în vorbirea în public și în discuțiile formale.
- Recunoașterea modului în care diferitele stiluri de conducere influențează dinamica echipei și înțelegerea propriilor valori.

 **Abordare metodologică :** Atelierul se bazează pe învățarea experiențială, ajutând tinerii să experimenteze situații din viața reală prin simulări. Astfel, participanții vor avea ocazia să treacă prin experiența unei întâlniri de lucru, fiind nevoiți să anticipeze și să se adapteze la situații neașteptate. Cele mai importante metode implicate în acest atelier sunt: învățarea prin colaborare, predarea de la egal la egal, discuțiile, diferențierea și chestionarea - toate incluse într-o abordare centrată pe participant.

 **Participanți:** 2 facilitatori, 10 participanți

 **Resurse necesare:** încăpere, mese, 10 scaune, hârtie, creioane, cartonașe cu roluri și descrierea rolurilor, ceas, fișă de simulare, fișă cu întrebări de sprijin pentru simulare

 **Durata:** 60 minute

Scenariul atelierului

Activitatea își propune să experimenteze contexte profesionale reale, o comunitate profesională cu oameni care pot fi diferiți de propria persoană. Întrebarea care va apărea este: cum lucrăm cu cineva atunci când avem obiective diferite și care este rolul leadership-ului în cadrul muncii în echipă?

Pasul 1. Pregătire și introducere.

Pregătește două mese cu câte cinci locuri. Pot fi puse foi pentru notițe suplimentare și creioane, în caz că participanții doresc să scrie ceva. În fața fiecărui loc, vor fi cartonașe cu roluri (doar roluri), pregătite în prealabil de facilitator. Participanții sunt apoi împărțiți în grupuri de câte cinci. Dacă numărul participanților nu este par, facilitatorii îi pot împărți în grupuri mai mici (cu grijă la numărul de cartonașe și materiale distribuite). Facilitatorul împarte participanții în echipe într-un mod interactiv sau la alegerea sa. Facilitatorul invită fiecare echipă să ia loc și atribuie aleatoriu rolurile membrilor echipei.

Rolurile sunt:

- director general al companiei (CEO)
- manager bucătar
- manager de livrare
- manager de proiectare și
- manager financiar

Facilitatorul le prezintă echipelor scenariul în care se află: o companie specializată în torturi de nuntă a primit o comandă pentru un tort spectaculos, cu 10 etaje, cu căpșuni și banane. Cu toate acestea, furnizorul de fructe nu a livrat căpșunile la timp, astfel că acestea nu sunt disponibile. Situația este una urgentă, întrucât tortul trebuie livrat în doar două zile. Echipa se reunește pentru a găsi o soluție cât mai eficientă la această problemă. Toți participanții prezenți la întâlnire beneficiază de salarii excelente; cu toate acestea, este posibil să nu aibă același nivel de remunerație.

Există spațiu pentru întrebări suplimentare din partea participanților. Participanții sunt încurajați să pună întrebări legate de situație, însă sunt informați de facilitator că răspunsurile posibile vor fi limitate la: „da”, „nu”, „nu este relevant” și „nu voi spune”.

Pasul 2. Crearea rolurilor.

Facilitatorul oferă fiecărui participant un cartonaș cu descrierea rolului său și contextul aferent (vezi mai jos). Facilitatorul acordă participanților 2-3 minute pentru a citi. După ce au citit, participanții sunt informați cu privire la rolurile/responsabilitățile lor, precum și la abilitățile/caracteristicile lor pentru simulare. Apoi, facilitatorul le cere să înmâneze cartonașul cu descrierea persoanei din dreapta, care îl poate citi (și poate nota cu creionul dacă găsește ceva interesant). Această etapă durează 2–3 minute. La final, facilitatorul le cere participanților să returneze cartonașul.

Apoi, facilitatorul le cere participanților să se așeze în două cercuri și să închidă ochii pentru aproximativ 10 minute, invitându-i să-și imagineze rolul primit. Facilitatorul sprijină intrarea în rol cu întrebările.

- Ce tip de lider ești în acest rol?
- Cum merge acest personaj? Ce fel de gesturi folosește?
- Cum este îmbrăcat/ă? Există ceva special la el/ea?
- Care sunt cuvintele pe care le folosește des?
- Ce atitudine are față de superiori și față de subordonați? Este el/ea un rebel?

Facilitatorul poate adăuga întrebări relevante, dacă este necesar. Când participanții au terminat, facilitatorul le cere să noteze câteva idei cheie despre rolurile lor pe hârtie.

Pasul 3. Simularea.

Fiecare facilitator se așază apoi la câte o masă. Facilitatorii prezintă scopul activității care este de a găsi soluții posibile. Soluția nu trebuie să fie satisfăcătoare pentru fiecare rol implicat și este în regulă chiar dacă nu se ajunge la nicio soluție. Facilitatorul le cere participanților să noteze una până la trei soluții posibile, soluții care ar fi acceptabile din perspectiva rolului lor. Facilitatorul acordă maximum 10 minute pentru brainstorming cu privire la soluții.

Facilitatorul prezintă 2 reguli de simulare:

1. Directorul general (CEO) este responsabil de conducerea întâlnirii.
2. Toată lumea trebuie să își prezinte ideea.

Facilitatorul îi oferă persoanei care joacă rolul de CEO fișa de mai jos pentru a lua notițe. Participanții au 20 de minute pentru simulare. Dacă este necesar, timpul poate fi scurtat sau prelungit.

🗨️ **Discuție finală și concluzii**

Tinerii nu sunt obișnuiți cu contextul unei întâlniri de lucru, aceasta fiind în mod normal un spațiu nesigur în care se pot simți nesiguri din cauza lipsei de pregătire în ceea ce privește abilitatea de a vorbi în public și de a fi parte a unui cadru formal. Pentru a-i ajuta să depășească blocajele care ar putea apărea, atelierul este conceput pentru a spori încrederea în sine și pentru a le aduce o situație reală care îi va ajuta să se pregătească pentru cariera lor profesională. Prin urmare, facilitatorul ar trebui să încheie activitatea cu o scurtă sesiune de reflecție ghidată și concluzii.

Facilitatorul cere tuturor participanților să se întoarcă în cerc și îi așază în perechi, câte unul din fiecare grup, având același rol. Dacă numărul este impar, participanții rămași vor evalua împreună cu facilitatorul. Participanții compară experiența cu „dublura” lor în 10-15 minute. După terminarea comparației, facilitatorul solicită participanților să împărtășească concluziile lor.

❓ **Întrebări pentru reflecție:**

- Cum v-ați simțit jucându-vă rolul, a fost o provocare?
- Cum a gestionat CEO-ul rolul său de lider, a fost influențat/ă, care a fost stilul său de leadership?
- Ce calități de lider au fost cele mai utile în această situație?
- Cât de bine a colaborat echipa voastră și cum au influențat perspectivele diferitelor roluri discuția?
- Care sunt elementele importante ale muncii în echipă și ale leadership-ului pentru tine?

🔑 **Facilitatorul trebuie să încheie activitatea subliniind:**

- Pregătirea pentru o întâlnire de lucru, care este un context în care iau parte diferite idei și persoane (o agendă clară, un rezultat, un tip de întâlnire și o atmosferă respectuoasă).
- Fiecare membru al echipei joacă un rol esențial în procesul de luare a deciziilor, iar munca în echipă se bazează pe recunoașterea și respectarea responsabilităților diferite. Echipele funcționează cel mai bine atunci când fiecare rol își înțelege responsabilitățile, dar este și deschis la colaborare.
- Eșecurile și provocările din simulare sunt oportunități de învățare. Cei mai valoroși profesioniști își dezvoltă constant competențele, învățând din experiențe și reflectând asupra acestora. Echipele trebuie adesea să facă compromisuri pentru a ajunge la o soluție viabilă, iar neînțelegerile fac parte din proces.

✦ Comentarii utile pentru facilitator

Dacă grupul este avansat, facilitatorul poate folosi această oportunitate pentru o reflecție ghidată și o concluzie prin facilitare grafică, bazată pe modelul de dezvoltare a grupurilor al lui Tuckman.

i Comentarii utile pentru participanți

Întâlnirile de serviciu sunt experiențe de echipă. Ele depind de personalitatea membrilor echipei, de „chimia” lor și de starea de spirit a acestora în acel moment. Pe tot parcursul procesului, este important să ne amintim că nimeni nu este perfect, iar o pregătire solidă pentru o întâlnire poate crește semnificativ rata de succes.

💡 Sfaturi pentru facilitatori

Acest atelier este gândit să se desfășoare într-un mod cât mai organic posibil. Din acest motiv, facilitatorul nu ar trebui să întrerupă simularea, chiar dacă apare vreo tensiune între participanți, astfel încât aceștia să fie singurii responsabili pentru rezultate. Facilitatorul trebuie să fie foarte atent la participanți, mai ales în pasul 3, pe parcursul simulării. Există 2 riscuri potențiale: 1) participanții nu sunt suficient de implicați; 2) participanții pot lua lucrurile personal și pot deveni emoționali.

Dacă participanții nu sunt suficient de implicați, mai jos sunt câteva întrebări sugerate pentru a facilita începerea simulării. În cazul în care participanții devin prea emoționali sau depășesc anumite limite, opriți desfășurarea simulării. În etapa de reflecție ghidată, acordați o atenție deosebită acestor momente. Se recomandă abordarea acestor situații ca oportunități de învățare.

📖 Materiale suport

Descrierea rolurilor

ROL	DESCRIERE	ABILITĂȚI/CARACTERISTICI
CEO al companiei (lider)	Încearcă să obțină consensul și caută cea mai bună soluție pentru companie. Va lua decizia finală.	Prieten apropiat al miresei care a comandat tortul, ceea ce adaugă o presiune suplimentară asupra sa. Mireasa iubește căpșunile. Își schimbă cu ușurință părerea

Manager bucătar	Este responsabil/ă de bucătari; trebuie să pregătească un alt tort și este persoana care vorbește direct cu angajații.	Devine defensiv/ă atunci când cineva încearcă să îi schimbe ideile. Își face multe griji pentru angajații săi, mai ales că știe că acesta este departamentul care este exploatat rapid.
Manager de livrări	Va face ore suplimentare pentru a prelua orice are nevoie echipa, deoarece cunoaște bine furnizorii.	Vorbește foarte tare. Câștigă mai puțini bani decât celelalte departamente, așa că nu crede că departamentul său ar trebui să facă ore suplimentare. Are multe ore suplimentare și nu este conștient de faptul că echipa sa de livratori îl exploatează.
Manager de proiectare	Va trebui să reproiecteze rapid tortul și acest lucru îi va lua 4 ore după cele 7 ore ale sale de lucru.	Este creativ/ă, dar întrerupe colegii. Deja a reproiectat tortul de două ori luna aceasta din cauza „neînțelegerilor” (așa cum le numește) dintre managerul de bucătărie și clienți. Echipa sa are privilegii, deoarece sunt cei creativi, dar nu le consideră privilegii, ci lucruri de bază.
Manager de finanțe	Va trebui să adapteze bugetul lunar pentru a depăși acest obstacol. A pregătit deja bugetul pentru luna respectivă, astfel încât va trebui să îl refacă.	Crede că întotdeauna are dreptate. Luna trecută a trebuit deja să schimbe bugetul din cauza unei probleme cu managerul de proiectare și cu managerul de livrări. Există o problemă cu limita cardului bancar, nu este posibilă realizarea unei achiziții online.

Lista de soluții a CEO-ului

Posibile soluții	Sugerate de	-	+	Consecințe posibile și pentru cine	Aprobat de

Întrebări de sprijin pentru simulare

- Care sunt opțiunile noastre alternative pentru a înlocui căpșunile?
- Cum va afecta această problemă reputația noastră în fața miresei și a viitorilor clienți?
- Putem reproiecta tortul fără căpșuni, mulțumind în același timp mireasa?
- Care sunt riscurile întâzierii livrării?
- Putem compensa clientul în alt mod dacă nu putem obține căpșuni?
- Cum ne asigurăm că acest lucru nu se va întâmpla din nou?
- Avem vreun alt tip de fructe în stoc pe care să le putem folosi?
- Putem pregăti tortul cu căpșuni congelate?
- Acest lucru va necesita ore suplimentare de lucru pentru personalul din bucătărie?
- Ce se întâmplă dacă mireasa nu este mulțumită de înlocuire?
- Putem face două torturi mai mici în loc de unul mare cu 10 etaje?
- Putem garanta calitatea unui tort alternativ?
- Există alte comenzi în așteptare care vor fi afectate?
- Ce sprijin am din partea celorlalte departamente pentru a rezolva această problemă?
- Ce se întâmplă dacă întârziem livrarea?
- Putem aranja o livrare împărțită (tortul mai întâi, căpșunile mai târziu)?
- Cum afectează acest lucru echipele tale?
- De ce resurse de transport am nevoie pentru o comandă de ultim moment?
- Cine va fi responsabil pentru negocierea cu un nou furnizor?
- Va aproba clientul un nou design fără căpșuni?
- Ce alternative de fructe par atrăgătoare din punct de vedere vizual?
- Dacă folosim alt fruct, se va potrivi cu gustul general al tortului?
- Cum va afecta acest lucru termenul de producție?
- Cum va impacta acest lucru reputația brandului nostru?
- Dacă facem o schimbare, ar trebui să notificăm mai întâi clientul?

- Ce designuri de rezervă avem pe care le putem folosi?
- Care sunt riscurile financiare pe care le presupune oferirea unei reduceri clientului?
- Cum va afecta acest lucru bugetul nostru lunar?
- Care sunt costurile re-proiectării tortului?
- Putem crește prețul tortului datorită efortului suplimentar?
- Dacă întârziem livrarea, va exista o penalizare financiară?
- Costul orelor suplimentare ne va afecta rentabilitatea globală?


Explorarea competențelor soft: Adaptabilitatea

Obiective:


- Să ajute participanții să-și identifice reacțiile la schimbare.
- Să permită participanților să identifice cele mai slabe și cele mai puternice dimensiuni ale adaptabilității lor.
- Să creeze o strategie personalizată de adaptabilitate pentru ei înșiși.

Competențe:

- Dezvoltarea unei mentalități orientate spre dezvoltare.
- Navigarea schimbărilor din carieră, adaptându-se la noi situații, menținând astfel flexibilitatea în planificarea carierei.
- Înțelegerea punctelor forte personale și a domeniilor de dezvoltare în adaptabilitatea carierei, ceea ce duce la o luare a deciziilor mai bine informată.
- Dezvoltarea unor planuri de acțiune pentru îmbunătățirea dimensiunilor mai slabe ale adaptabilității și stabilirea unor pași clari și realizabili pentru îmbunătățirea carierei în ceea ce privește adaptabilitatea.

 **Abordare metodologică:** Abordarea metodologică în acest workshop este experiențială și participativă. Participanții se implică în reflecție personală ghidată și autoevaluare. Abordarea metodologică include, de asemenea, ajutor reciproc între participanți, împărtășirea și învățarea unii de la alții, precum discuții de grup și conversații structurate.

 **Participanți:** 2 facilitatori, 15–20 participanți

 **Resurse necesare:** flipchart, markere, fișe Scara capacităților de adaptare a carierei, Tabela de punctaj, pixuri, creioane, Fișa cu pașii de acțiune, scaune, cronometru

 **Durata:** 90 minute

Scenariul atelierului

Pasul 1. Introducere – schimbare.

Participanții stau în cerc. Facilitatorul stă în față și scrie cuvântul „SCHIMBARE” cu litere mari și îngroșate pe flipchart sau tablă, asigurându-se că este vizibil pentru toți participanții. Facilitatorul invită apoi participanții să reflecteze puțin asupra cuvântului și îi întreabă care este primul lor gând sau sentiment față de cuvântul schimbare.

Facilitatorul notează tot ceea ce exprimă participanții, iar răspunsurile pot varia de la entuziasm și optimism până la ezitare sau disconfort. Pe măsură ce reacțiile sunt scrise, facilitatorul rezumă temele comune pe flipchart, clasificând emoțiile în percepții pozitive, neutre sau dificile legate de schimbare și face legătura cu competența soft – adaptabilitatea. Mai multe informații despre această legătură pot fi găsite în secțiunea Comentarii utile pentru participanți.

Pasul 2. Evaluarea adaptabilității mele în carieră.

În primul rând, facilitatorul prezintă cele patru C-uri legate de adaptabilitate. Puteți găsi materialul în introducerea teoretică a acestui atelier și în secțiunea Comentarii utile pentru facilitator. Se recomandă facilitarea grafică, nu o prezentare clasică. Fiecare participant primește propria fișă de lucru, Scala de adaptabilitate în carieră, care include patru dimensiuni ale adaptabilității în carieră și douăzeci și patru de elemente aferente acestora, câte șase pentru fiecare dimensiune.

- Preocupare (Concern) = Itemii 1–6
- Control = Itemii 7–12
- Curiozitate (Curiosity) = Itemii 13–18
- Încredere (Confidence) = Itemii 19–24
- Adaptabilitate în carieră (Career Adaptability) = Itemii 1–24

Facilitatorul le cere participanților să își evalueze punctele forte și punctele slabe în fiecare domeniu, bifând dacă un anumit element este foarte puternic (5) sau deloc puternic (1) în chestionarul Scala de adaptare în carieră. Participanții au 20 de minute pentru completarea fișei. După ce termină, facilitatorul le înmânează fișa „Tabel de punctaj”. Le cere acum participanților să își evalueze cele patru dimensiuni pe baza răspunsurilor, adunând punctajele corespunzătoare. Facilitatorul îi ghidează prin proces oferind un exemplu concret.

În zona de interes există elemente de la unu la șase.

<u>PUNCTE FORTE</u>	Cel mai puternic 5	Foarte puternic 4	Puternic 3	Destul de puternic 2	Deloc puternic 1
1. Mă gândesc la cum va fi viitorul meu	_____	_____	_____	_____	_____
2. Realizez că alegerile de astăzi îmi modelează viitorul	_____	_____	_____	_____	_____
3. Mă pregătesc pentru viitorul meu	○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○
4. Devin conștient de alegerea educațională și profesională pe care trebuie să o fac	_____	_____	_____	_____	_____
5. Planific modul de realizare a obiectivelor mele	_____	_____	_____	_____	_____
6. Sunt preocupat de cariera mea	_____	_____	_____	_____	_____

Fiecare participant a completat scala „de adaptare în carieră” evaluându-se pe o scară de la 1 (deloc puternic) la 5 (foarte puternic) pentru fiecare dintre cele douăzeci și patru de elemente. Aceste elemente sunt împărțite în patru dimensiuni cheie:

- Preocupare (Itemii 1–6)
- Control (Itemii 7–12)
- Curiozitate (Itemii 13–18)
- Încredere (Itemii 19–24)

Fiecare dimensiune conține șase elemente, iar scorul maxim posibil pentru fiecare dimensiune este de treizeci (6 elemente × 5 puncte = 30). După completarea chestionarului, participanții calculează scorurile pentru fiecare dimensiune adunând notele acordate celor șase elemente din acea categorie. Facilitatorul oferă îndrumare.

De exemplu, să spunem că un participant are următoarele scoruri la dimensiunea preocupare (itemii 1-6):

- Item 1: 3
- Item 2: 4
- Item 3: 2
- Item 4: 5
- Item 5: 2
- Item 6: 3

Adunarea acestora:

$$3 + 4 + 2 + 5 + 2 + 3 = 19$$

Deoarece scorul maxim posibil în dimensiunea "Preocupare" este 30, acest participant are un scor de 19 la "Preocupare". Participanții repetă apoi acest proces pentru celelalte trei dimensiuni (control, curiozitate și încredere), adunând răspunsurile lor pentru elementele corespunzătoare fiecărei dimensiuni. Odată ce participanții au scorurile totale pentru cele patru dimensiuni, aceștia le compară pentru a stabili care dimensiune este cea mai puternică – scorul cel mai mare, și care dimensiune necesită cel mai mult îmbunătățire – scorul cel mai mic.

De exemplu, rezultatele unui participant ar putea arăta astfel:

- Preocupare: 19
- Control: 12
- Curiozitate: 22
- Încredere: 29

În acest caz, încrederea (29) este cea mai puternică dimensiune, iar controlul (12) este cea mai slabă dimensiune și ar putea fi un punct de focus pentru îmbunătățire.

Această autoevaluare ajută participanții să își identifice punctele forte și slabe în ceea ce privește adaptabilitatea, ghidându-i astfel în stabilirea unor pași concreți pentru a-și îmbunătăți adaptabilitatea în următoarea parte a workshop-ului.

Pasul 3. Planul meu de adaptabilitate în carieră.

Facilitatorul le cere participanților să păstreze chestionarul completat. Apoi, îi împarte în grupuri mici de câte trei persoane sau în perechi și le cere participanților să: își împărtășească rezultatele de adaptabilitate pentru fiecare dintre cele patru dimensiuni, indicând dimensiunile în care sunt puternici și cele care necesită îmbunătățire.

- să stabilească primii trei pași pentru a îmbunătăți dimensiunea de adaptabilitate care trebuie îmbunătățită.
- să alcătuiască o mantră a adaptabilității carierei, o frază care să le reamintească să rămână flexibili.
- să stabilească un interval de timp pentru autoevaluare.

Facilitatorul limitează timpul la 30 de minute, dar verifică dacă participanții au nevoie de mai mult timp. Acesta poate oferi ajutor și susținere participanților cu exemple din categoria *Materiale suport*, Documentul cu pași de acțiune.

🗨️ **Discuție finală și concluzii**

❓ **Întrebări pentru reflecție:**

- Ce emoții sau gânduri au apărut atunci când v-ați gândit pentru prima dată la cuvântul „SCHIMBARE” și v-a schimbat perspectiva pe parcursul sesiunii?
- Cum credeți că îmbunătățirea adaptabilității voastre va afecta cariera și dezvoltarea voastră personală?
- Ce angajamente vă asumați față de voi pentru vă reevaluarea progresul în timp?
- Dacă ați putea să rezumați cea mai importantă învățătură din acest atelier într-o singură propoziție, care ar fi aceasta?

🔑 **Facilitatorul trebuie să încheie activitatea subliniind:**

- Schimbarea este constantă, imprevizibilă și uneori imediată – adaptabilitatea este o abilitate cheie pentru creștere și succes, dar și pentru un stil de viață mai sănătos.
- Identificarea punctelor forte și a domeniilor de creștere în adaptabilitatea carierei îți permite să faci pași intenționați către dezvoltarea personală și profesională.
- Învățarea continuă și dezvoltarea mentalității sunt esențiale.

🔴 **Comentarii utile pentru facilitator**

Unii participanți asociază schimbarea cu creștere și oportunități, în timp ce alții o pot lega de incertitudine și stres. Facilitatorul se asigură că toate sentimentele sunt recunoscute, subliniind că nu există răspunsuri corecte sau greșite, ci doar experiențe și perspective personale. Facilitatorul trebuie să fie conștient de acest subiect sensibil, având în vedere că mulți tineri se confruntă cu dificultăți în a se critica excesiv și să creeze un spațiu și un mediu sigur.

📘 **Comentarii utile pentru participanți**

Schimbarea poate fi provocatoare deoarece întrerupe rutina și ne provoacă să confruntăm necunoscutul. Adesea căutăm stabilitate, așa că atunci când trăim schimbări neprevăzute, este firesc să ne simțim neliniștiți. Schimbarea este o oportunitate și nu un obstacol – setează-ți o mentalitate bazată pe creștere: caută soluții și rămâi deschis în fața învățării.

La locul de muncă, adaptabilitatea este o abilitate foarte apreciată. Toți am fost confrunțați cu schimbări neprevăzute în timpul epidemiei de Covid-19 și am fost nevoiți

să ne ajustăm într-un timp foarte scurt. Însă industriile evoluează continuu, rolurile de muncă se schimbă, iar progresele tehnologice redefinesc atât munca, cât și procesele de lucru. Organizațiile care susțin adaptabilitatea creează echipe reziliente, încurajează inovația și rămân competitive pe o piață în continuă schimbare. Viața personală este la fel de imprezibilă: relațiile evoluează, apar provocări neprevăzute și planurile nu se concretizează întotdeauna așa cum ne-am așteptat. Cei care se adaptează bine gestionează mai eficient stresul, mențin o atitudine pozitivă și găsesc noi oportunități chiar și în situații dificile.

Adaptabilitatea este capacitatea de a te ajusta la noi situații, provocări și medii. În lumea de astăzi, care se schimbă rapid, atât în viața personală, cât și în cea profesională, capacitatea de a accepta schimbarea este esențială. Adaptarea eficientă duce la succes, împlinire și reziliență. Această abilitate nu este doar despre a răspunde la schimbare—este despre a te pregăti activ pentru ea. Ea necesită conștientizare de sine, reziliență emoțională și dorința de a ieși din zona de confort.

Sfaturi pentru facilitatori

- Încurajează participanții să fie sinceri cu privire la reacțiile lor emoționale. Acest lucru îi va ajuta să devină conștienți de factorii care le declanșează emoțiile în situațiile neașteptate de la locul de muncă.
- Încurajează grupurile să fie deschise în timpul discuțiilor și să ia în considerare perspective diferite.
- Dacă participanții par să fie blocați, facilitatorul poate oferi sugestii sau exemple de strategii de adaptabilitate, cum ar fi reformularea provocărilor ca oportunități de învățare, aplicarea tehnicilor de reglare emoțională sau colaborarea cu alții pentru sprijin.

Scara de Adaptabilitate în Carieră

Scara de Adaptabilitate în Carieră

Nume _____

Vârsta _____ Încercuți un răspuns: Bărbat sau femeie

INSTRUCȚIUNI

Fiecare persoană utilizează diverse puncte forte pentru a-și construi carierele. Nimeni nu este bun la toate, fiecare dintre noi pune mai mult accent pe anumite puncte forte decât pe altele. Te rog să evaluezi cât de mult ți-ai dezvoltat fiecare dintre următoarele abilități, folosind scara de mai jos.

<u>PUNCTE FORTE</u>	Cel mai puternic	Foarte puternic	Puternic	Oarecum puternic	Deloc puternic
	5	4	3	2	1
1. Mă gândesc la cum va fi viitorul meu	_____	_____	_____	_____	_____
2. Realizez că alegerile de astăzi îmi modelează viitorul	_____	_____	_____	_____	_____
3. Mă pregătesc pentru viitorul meu	_____	_____	_____	_____	_____
4. Devin conștient de alegerea educațională și profesională pe care trebuie să o fac	_____	_____	_____	_____	_____
5. Planific modul de realizare a obiectivelor mele	_____	_____	_____	_____	_____
6. Sunt preocupat de cariera mea	_____	_____	_____	_____	_____
7. Rămân optimist	_____	_____	_____	_____	_____
8. Iau decizii de unul singur	_____	_____	_____	_____	_____
9. Îmi asum responsabilitatea pentru acțiunile mele	_____	_____	_____	_____	_____
10. Îmi susțin convingerile	_____	_____	_____	_____	_____
11. Contez pe mine	_____	_____	_____	_____	_____
12. Fac ceea ce este corect pentru mine	_____	_____	_____	_____	_____

Te rugăm să evaluezi cât de mult ți-ai dezvoltat fiecare dintre următoarele abilități folosind scala de mai jos

PUNCTE FORTE

Cel mai puternic	Foarte puternic	Puternic	Oarecum puternic	Deloc puternic
5	4	3	2	1

- 13. Explorez împrejurimile
- 14. Caut oportunități de a crește
- 15. Investighez opțiunile înainte de a face o alegere
- 16. Observ moduri diferite de a face lucrurile
- 17. Cercetez în profunzime întrebările pe care le am
- 18. Devin curios cu privire la noi oportunități
- 19. Efectuez eficient sarcinile
- 20. Am grijă să fac lucrurile bine
- 21. Învăț abilități noi
- 22. Lucrez la capacitatea mea
- 23. Depășesc obstacolele
- 24. Rezolv problemele

© 2011 Mark L. Savickas & Erik J. Porfeli

Tabela de punctaj

Tabela de punctaj

Preocupare = Elementele 1-6
Control = Itemii 7-12
Curiozitate = itemii 13-18
Încredere = Itemii 19-24
Adaptabilitatea la carieră = itemii 1-24

© 2011 Mark L. Savickas & Erik J. Porfeli

Pași de acțiune

- Setează o viziune pe 5 ani pentru cariera ta și scrie ce vrei să realizezi.
- Cercetează tendințele domeniului tău pentru a înțelege direcția acestora.
- Crează un plan de stabilire a obiectivelor cu sarcini zilnice și săptămânale.
- Caută mentorat de la profesioniști cu experiență pentru a vă ghida deciziile.
- Actualizează-ți CV-ul și profilul LinkedIn la fiecare 6 luni.
- Urmează cel puțin un curs relevant pentru carieră pe an.
- Participă la târguri de carieră pentru a explora diferite trasee profesionale.
- Efectuează interviuri informative cu profesioniști din domeniile de interes.
- Împarte obiectivele tale de carieră pe termen lung în etape scurte.
- Folosește un planificator sau instrument digital pentru a urmări progresul.
- Planifică auto-reflecții trimestriale asupra carierei pentru a evalua progresul.
- Abonează-te la știri și la rapoartele din industrie pentru o învățare continuă.
- Practică afirmații pozitive pentru a menține motivația.
- Alătură-te comunităților profesionale care inspiră dezvoltarea profesională.
- Folosește un cadru de luare a deciziilor (de exemplu, lista cu avantaje/dezavantaje) pentru alegerea carierei.
- Ai încredere în instinctele tale și în experiențele trecute.
- Ține un jurnal de carieră pentru a reflecta asupra succeselor și greșelilor.
- Dezvoltă un parteneriat de responsabilizare cu un coleg sau un mentor.
- Comunică clar valorile personale în contexte profesionale.
- Participă la discuții de luare a deciziilor etice la locul de muncă.
- Dezvoltă încrederea în sine prin asumarea independentă a unor proiecte.
- Dezvoltă un plan de auto-îmbunătățire cu abilități personale și profesionale.
- Învață să spui nu oportunităților de angajare care nu corespund valorilor tale.
- Prioritizează echilibrul între viața profesională și personală în alegerile carierei.
- Fă vizite la companii din diverse industrii.
- Participă la un job shadowing pentru o zi pentru a vedea diferite roluri în acțiune.
- Setează-ți un obiectiv de a participa anual la 3 evenimente de networking.
- Fă voluntariat pentru proiecte de echipă pentru a câștiga experiență.
- Cercetează tendințele pieței muncii înainte de a face schimbări în carieră.
- Compara diferite trasee profesionale în funcție de potențialul de creștere.
- Întreabă colegii despre strategiile lor de muncă și cele mai bune practici.
- Citește cărți și studii de caz despre profesioniștii de succes din domeniul tău.
- Alătură-te grupurilor profesionale și adresează întrebări experților din domeniu.
- Creează o listă de întrebări și caută răspunsuri prin mentori sau cercetări.
- Înscrie-te pentru alerte de muncă din diverse industrii pentru a fi informat.
- Explorează domenii noi prin proiecte secundare sau activități de freelancing.


Explorarea competențelor soft: Rezolvarea problemelor

Obiective:


- Să analizeze scenariile complexe din lumea reală a locului de muncă, să identifice problemele cheie și să gândească critic pentru a dezvolta soluții eficiente.
- Să promoveze munca în echipă solicitând participanților să colaboreze și să valorifice punctele forte ale celorlalți în rezolvarea problemelor în timp limitat.
- Să introducă participanților metode structurate de rezolvare a problemelor, precum tehnica „5 De Ce”, pentru a identifica cauzele de bază și a dezvolta soluții țintite.

Competențe:

- Dezvoltarea capacității de a gândi critic, de a identifica probleme și de a propune soluții practice, chiar și în fața provocărilor neașteptate.
- Învățarea diferitelor tehnici de rezolvare a problemelor.
- Dezvoltarea rezilienței: recuperarea și menținerea motivației după eșecuri sau provocări. Persoanele rezistente pot face față eșecurilor, se pot adapta la schimbări și își pot menține concentrarea asupra obiectivelor pe termen lung în ciuda obstacolelor sau a dezamăgirilor.

 **Abordare metodologică:** Atelierul se bazează pe învățarea experiențială. Metoda Escape Room este, prin natura ei, centrată pe dezvoltarea abilităților de rezolvare a problemelor. Aceasta simulează situații reale care necesită gândire creativă, analiză critică și luarea rapidă a deciziilor – exact ca în contexte reale de la locul de muncă.

 **Participants:** 3 facilitatori, 15–20 participanți (4–6 participanți per echipă)

 **Resurse necesare:** cronometru, scaune (aranjate în cerc), markere, pixuri, notițe cu adeziv, hârtie (pentru a fi puse la dispoziția participanților ca suport în timpul escape room-ului), fișe de lucru, inbox email (fizic sau tipărit) și, dacă este posibil, materiale suplimentare pentru amenajarea escape room-ului

 **Durata:** 90–120 minute

Scenariul atelierului

Pasul 1. Introducere.

Facilitatorul invită participanții să ia loc în cerc. Explică importanța abilităților de rezolvare a problemelor la locul de muncă și prezintă provocarea escape room: participanții trebuie să rezolve o criză apărută la serviciu, găsind indicii, rezolvând puzzle-uri și luând decizii înainte să expire timpul. Indiciile vor simula probleme reale de la locul de muncă, precum dificultăți cu clienții, conflicte interne sau defecțiuni ale sistemului. Scopul este să rezolve problema eficient și colaborativ pentru a „ieși” din criză.

Pasul 2. Urgența clientului.

Un client important trimite un e-mail la ora 18:00 cu o solicitare care schimbă complet scopul proiectului. E-mailul corect se găsește la „Materiale Suport”. În cameră este ascunsă o „cutie poștală” printată, cu mai multe e-mailuri. Participanții trebuie să găsească e-mailul corect (cel care menționează modificările urgente). În interiorul e-mailului se află un puzzle de cuvinte criptic care dezvăluie ce trebuie schimbat (detaliile solicitării). Termenul limită este mâine dimineață. Echipa trebuie să acționeze rapid pentru a ajusta prioritățile fără a supraîncărca resursele. Instrucțiunile pentru participanți se găsesc la „Materiale Suport”.

Echipele primesc o listă de sarcini care include toate sarcinile curente. Aceasta se află la *Materiale suport – Sarcini*. Echipele trebuie să prioritizeze lista folosind o provocare de sortare pentru a decide ce poate fi finalizat în timp util. Lista conține atât sarcini necesare, cât și inutile, unele fiind distrageri. Folosind o grilă de sortare, echipele trebuie să categorizeze sarcinile în funcție de urgență și importanță. Când le aranjează corect, primesc un cod pentru următoarea cutie cu lacăt. Cele patru cerințe din e-mailul cu modificările sunt sarcinile-cheie care trebuie prioritizate. Codul este scris la *Materiale suport* și reprezintă cheia pentru următorul pas.

Echipele primesc informații cheie despre resursele disponibile. Acestea sunt disponibile la *Materiale suport*. Echipele trebuie să decidă cum să redistribuie sarcinile pentru a face față cererii de ultim moment. După ce își trimit planul către facilitator, echipele primesc aprobarea finală din partea „clientului”, semnalând că au rezolvat cu succes criza. Atașamentele îi direcționează către resursele specifice de care au nevoie. Textul „confirmați primirea cât mai curând posibil” încurajează munca în echipă – echipele ar trebui să discute cea mai bună abordare înainte de a răspunde.

Odată ce echipa trimite facilitatorului planul de alocare a resurselor, aceasta primește e-mailul final de „aprobare din partea clientului”, confirmând că situația de criză a fost rezolvată cu succes! E-mailul de aprobare din partea clientului poate fi găsit la *Materiale suport*.

Pasul 3. Angajatul cu performanțe scăzute – blocajul.

Fiecare echipă primește o introducere în problema asupra căreia trebuie să lucreze. Alex este angajatul cu performanțe scăzute. Echipa lucrează la un proiect de mare importanță, însă un membru al echipei, Alex, ratează constant termenele limită. Acest lucru provoacă întârzieri pentru întreaga echipă. Conducerea este îngrijorată, iar echipa trebuie să stabilească de ce Alex întâmpină dificultăți. Descrierea situației se găsește la *Materiale suport*.

Apoi, echipele ar trebui să găsească un formular de feedback al angajatului de la ultima evaluare a performanțelor lui Alex. Documentul conține indicii cheie despre dificultățile lui Alex. Formularul de feedback este ascuns undeva în cameră (de exemplu, într-un dosar intitulat Rapoarte de performanță).

Odată ce echipele îl găsesc, trebuie să analizeze răspunsurile pentru a extrage informații utile. Echipele trebuie să aplice metoda „5 De Ce”, răspunzând în mod repetat la întrebarea „de ce?” până descoperă cauza principală. Ei primesc o fișă de lucru cu primul „De ce?” deja completat, declarația de bază a problemei fiind: Alex întârzie constant cu respectarea termenelor limită (fișa de lucru e la *Materiale suport*). Echipele trebuie să completeze răspunsurile lipsă pentru a finaliza procesul celor „5 De Ce”. Odată ce ajung la cauza principală (lipsa de încredere și instruire), primesc un indiciu care îi duce mai departe. Acest indiciu nu se regăsește la *Materiale suport*, deoarece depinde de spațiul ales de facilitator sau de opțiunea organizației.

Echipele primesc apoi un puzzle logic cu diferite strategii de motivare. Puzzle-ul este configurat ca un joc de deducție. După ce echipele determină strategia motivațională corectă, primesc indiciul final (din nou, indiciul nu poate fi găsit la *Materiale suport*, deoarece depinde de alegerea facilitatorului sau a organizației). Codul deschide o cutie care conține planul de îmbunătățire al lui Alex, confirmând că problema este rezolvată. Planul de îmbunătățire al lui Alex poate fi găsit la *Materiale suport*.

Discuție finală și concluzii

? Întrebări pentru reflecție:

- Ce sentimente ați avut în timpul escape room-ului și în ce fază?
- Cum ați abordat identificarea cauzei principale a problemelor lui Alex folosind metoda celor 5 De Ce?
- Cum ați gestionat lucrul sub presiune pentru a rezolva criza la locul de muncă?
- Cum v-ați asigurat că a existat o colaborare și o comunicare eficientă în echipă?
- Ați făcut vreo greșală? Ce ați învățat din aceasta în procesul de rezolvare a problemei și cum puteți aplica această lecție în provocările viitoare?

Facilitatorul trebuie să încheie activitatea subliniind:

- Importanța abilităților de rezolvare a problemelor și a elementelor sale (analiza rapidă a situației, prioritizarea sarcinilor, munca în colaborare, identificarea rădăcinii problemei, comunicarea clară și reflecția asupra îmbunătățirilor).
- Frustrarea este o parte a rezolvării problemelor, dar și a învățării. Atunci când trecem prin faza de frustrare, primim o recompensă - probleme rezolvate și cunoștințe noi.
- Există numeroase tehnici de rezolvare a problemelor (cei „5 De cei”), facilitatorul poate introduce și Diagrama Ishikawa (sau „Fishbone” - se poate utiliza partea teoretică pentru aceasta). În acest fel, sunt sprijiniți mai mulți participanți.

Comentarii utile pentru facilitator

Facilitatorul poate folosi cutii și poate conecta indiciile la organizarea spațiului sau la scenariul ales, însă există întotdeauna și această posibilitate: unul dintre facilitatori deține toate materialele și indiciile următoare, verifică dacă soluțiile sunt corecte și dă următoarea sarcină. Facilitatorul poate fi figura centrală care gestionează progresul activității prin păstrarea materialelor, a indiciilor și a următoarelor sarcini. Acest rol este esențial pentru menținerea controlului asupra jocului și pentru a se asigura că echipele progresează corect, permițând facilitatorului să verifice acuratețea procesului de rezolvare a problemelor înainte de a oferi următoarea sarcină. Dar dacă există această opțiune, ar fi grozav să se organizeze o experiență reală de tip escape room.

i Comentarii utile pentru participanți

Frustrarea este o parte naturală a procesului de rezolvare a problemelor și a învățării. Ea apare atunci când există un decalaj între locul în care ne aflăm și locul în care ne dorim să fim. Deși este o stare inconfortabilă, frustrarea ne determină să ne implicăm

profund în provocare. Ea ne încurajează să privim problema din perspective noi și să încercăm abordări diferite. Deși poate fi dificilă, frustrarea ne ajută creierul să lucreze mai intens, ceea ce duce la soluții creative. Odată ce reușim să trecem prin această stare, apare și recompensa — rezolvarea problemei. Acest succes nu doar că elimină provocarea imediată, ci ne dezvoltă și abilitățile de rezolvare a problemelor. Procesul ne învață răbdarea, persistența și adaptabilitatea. Fiecare problemă rezolvată ne sporește încrederea și pregătirea pentru următoarea. În cele din urmă, frustrarea este un semn de creștere, făcându-ne mai buni în gestionarea situațiilor dificile în viitor.

Sfaturi pentru facilitatori

- Înainte de a ajunge în spațiul unde vei desfășura acest atelier, fă rost de fotografii sau mergi personal acolo și întreabă din timp despre disponibilitate. Astfel, vei putea decide informat dacă vei crea un escape room propriu-zis sau dacă va fi unul centrat pe facilitator.
- Pregătește cu grijă toate materialele și resursele necesare.
- Co-facilitatorul trebuie să verifice totul după tine.
- Fii conștient de posibilele complicații și fii atent la participanți.

Materiale suport

URGENȚA CLIENTULUI - instrucțiuni

Este ora 18:00 și tocmai ai primit un e-mail crucial de la un client important. Clientul cere o schimbare de ultim moment care va modifica complet scopul proiectului tău actual. Această schimbare trebuie abordată imediat, deoarece termenul limită este mâine dimineață!

Tu și echipa ta trebuie să lucrați rapid și strategic pentru a înțelege cerința clientului, a-ți ajusta prioritățile și a te asigura că nicio sarcină crucială nu este neglijată sau omisă. Resursele trebuie redistribuite eficient pentru a răspunde la noua cerință, fără suprasolicitarea echipei sau ratarea termenelor limită esențiale.

Prima ta sarcină este să localizezi emailul corect dintr-un teanc de emailuri tipărite ascunse în jurul camerei. Un e-mail conține cererea urgentă de schimbare din partea clientului, în timp ce celelalte sunt irelevante. Fii atent la indicii care ar putea duce la e-mailul corect.

URGENȚA CLIENTULUI - E-mail corect

Dragă echipă,

Sper că acest e-mail vă găsește bine. Tocmai am vorbit cu consiliul nostru executiv și au apărut câteva modificări majore de ultim moment la prezentarea de mâine. Trebuie să încorporăm aceste ajustări înainte de întâlnirea de la ora 9:00 AM:

- Noi date de piață - Consiliul dorește să înlocuim slide-urile 6 și 7 cu proiecții actualizate ale vânzărilor pentru trimestrul al doilea. Noile date sunt atașate.
- Revizuirea infograficului - Graficul de retenție a clienților din Slide 10 nu este suficient de clar. Avem nevoie de o reprezentare mai atractivă și mai vizuală.
- Ajustarea bugetului – Costurile estimate de implementare trebuie ajustate în funcție de noile prețuri ale furnizorilor (atașate).
- Confirmarea demo-ului software – Am promis un demo live al noii funcționalități. Vă rog să vă asigurați că totul este testat și gata de prezentare.

Înțeleg că este o solicitare de ultim moment, dar este vorba de un client cu prioritate ridicată și nu ne putem permite să nu fim pregătiți. Vă rog să confirmați primirea acestui e-mail cât mai curând posibil și să mă anunțați dacă anticipați vreo problemă.

Apreciez munca voastră grea - aștept cu nerăbdare o prezentare fără probleme mâine.

Cu bine,
John Johnson

URGENȚA CLIENTULUI - Instrucțiuni privind atribuțiile

Folosind grila de sortare furnizată, echipa voastră va clasifica fiecare sarcină în funcție de urgența și importanța acesteia. Amintiți-vă că sarcinile pot fi: de urgență mare, medie și mică. Pe măsură ce clasificați, întrebați-vă: Care sarcini sunt esențiale pentru solicitarea clientului? și Care sarcini pot fi amânate sau eliminate?

Odată ce echipa a clasificat sarcinile în grila de sortare, aranjați-le de la cea mai mare la cea mai mică prioritate. Concentrați-vă asupra sarcinilor cheie legate de solicitare.

După ce ați clasificat și priorizat corect sarcinile, veți primi un cod bazat pe sarcinile numerotate din grilă. Acest cod vă va permite să deblocați următoarea cutie și să avansați în provocare.

URGENȚA CLIENTULUI - Sarcini (pentru echipe)

Sarcină	Descriere	Urgență	Ordinea îndeplinirii
1. Finalizează slide-urile de prezentare	Actualizează slide-urile cu feedback-uri de la client.		
2. Revizuieste raportul	Asigură acuratețea și un limbaj profesional în raportul final.		
3. Proiectează noi infografice	Creează materiale vizuale actualizate pe baza noii cereri de la client.		
4. Actualizează prognoza bugetului	Ajustează cifrele bugetului conform noilor modificări.		
5. Răspunde la e-mailurile non-urgente	Răspunde solicitărilor interne generale		
6. Pregătește agenda întâlnirii cu clientul	Stabilește temele de discuție pentru întâlnirea de mâine cu clientul.		
7. Testează caracteristica software-ului	Asigură funcționarea corectă a actualizării software.		
8. Organizează fișierele	Sortează și arhivează documentele proiectului.		
9. Contactează furnizorul pentru aprobare	Confirma disponibilitatea furnizorului pentru un nou serviciu.		

Acum vedeți care sunt primele 4 sarcini în ordinea efectuării și rescrieți numerele corespunzătoare din coloana Sarcini: _____.

URGENȚA CLIENTULUI - Sarcini (pentru facilitatori)

Sarcină	Desriere	Urgență	Ordinea îndeplinirii
1. Finalizează slide-urile de prezentare	Actualizează slide-urile cu feedback-uri de la client.	Ridicată	4
2. Revizuieste raportul	Asigură acuratețea și un limbaj profesional în raportul final.	Medie	
3. Proiectează noi infografice	Creează materiale vizuale actualizate pe baza noii cereri de la client.	Ridicată	3
4. Actualizează prognoza bugetului	Ajustează cifrele bugetului conform noilor modificări.	Ridicată	1
5. Răspunde la e-mailurile non-urgente	Răspunde solicitărilor interne generale	Scăzută	
6. Pregătește agenda întâlnirii cu clientul	Stabilește temele de discuție pentru întâlnirea de mâine cu clientul.	Medie	
7. Testează caracteristica software-ului	Asigură funcționarea corectă a actualizării soŔware.	Ridicată	2
8. Organizează fișierele	Sortează și arhivează documentele proiectului.	Scăzută	
9. Contactează furnizorul pentru aprobare	Confirma disponibilitatea furnizorului pentru un nou serviciu.	Medie	

Acum vedeți care sunt primele 4 sarcini în ordinea efectuării și rescrieți numerele corespunzătoare din coloana Sarcini: **4 7 3 1**.

URGENȚA CLIENTULUI - Resurse (pentru participanți)

Resurse	Puncte tari	Disponibilitate
Sarah (Manager proiect)	Organizare & Delegare	Disponibil 50% din timp
Mark (Designer)	Infografice & Branding	Complet disponibil
Lisa (Analist)	Bugetare & Analiza datelor	Disponibil 30% din timp
Kevin (Dezvoltator)	Software & Testare	Complet disponibili
Emily (Redactor)	Redactarea & Corectarea rapoartelor	Disponibilă 40% din timp

Sarcină	Atribuită pentru	Justificare/Motiv
Finalizare slide-uri prezentare		
Pregătire agendă întâlnire client		
Testare software		
Revizuire raport		
Actualizare buget		
Proiectare noi infografice		
Contactare furnizor pentru aprobare		
Răspuns e-mailuri non-urgente		
Organizare fișiere		

URGENȚA CLIENTULUI - Resurse (pentru facilitator)

Sarcină	Atribuită pentru	Justificare/Motiv
Finalizare slide-uri prezentare	Sarah & Emily	Sarah supervizează conținutul, Emily perfecționează limbajul
Pregătire agendă întâlnire client	Sarah	Asigură alinierea strategică cu prioritățile clientului
Testare software	Kevin	Singurul dezvoltator din echipă, este total disponibil
Revizuire raport	Emily	Expert în redactare, asigură profesionalismul
Actualizare buget	Lisa	Specializat în analiză financiară
Proiectare noi infografice	Mark	Specialist în grafică, complet disponibil
Contactare furnizor pentru aprobare	Sarah (Deleagă asistentului)	Mai puțin urgent, Sarah poate delega această sarcină
Răspuns e-mailuri non-urgente	Răspuns automat la e-mail	Nu este critic pentru prioritățile imediate
Organizează fișiere	Nimeni (amânat)	Nu este urgent, poate fi făcut mai târziu

CLIENT EMERGENCY - E-mail de aprobare a clientului

Subiect: Aprobare: Actualizările prezentării au fost confirmate

Dragă echipă,

Tocmai am revizuit prezentarea actualizată și totul arată fantastic! Vă mulțumesc pentru efortul depus într-un timp atât de scurt. Noile proiecții de vânzări pentru trimestrul 2 sunt clare și bine integrate, reproiectarea infograficului este mult mai atractivă, iar ajustările bugetare reflectă cu acuratețe cele mai recente prețuri ale furnizorilor. De asemenea, apreciez efortul suplimentar depus pentru a vă asigura că demo-ul software este complet funcțional - echipa noastră executivă va fi impresionată.

Aprobarea finală a fost acordată - suntem pregătiți pentru reuniunea de mâine la ora 9:00 AM. Ne vedem cu toții acolo!

Încă odată, felicitări pentru modul în care ați gestionat această schimbare de ultim moment sub presiune. Acesta este exact tipul de rezolvare a problemelor și de muncă în echipă care face diferența!

Toate cele bune,
John Johnson

ANGAJATUL CU PERFORMANȚĂ SCĂZUTĂ – BLOCAJUL – introducere

Echipa ta lucrează la un proiect cu miză mare, dar un membru al echipei, Alex, nu respectă niciodată termenele limită. Acest lucru provoacă întârzieri pentru întreaga echipă. Conducerea este îngrijorată, iar echipa trebuie să afle de ce Alex are dificultăți, cum pot fi redistribuite eficient sarcinile și ce soluții există pentru a-l motiva pe Alex, astfel încât proiectul să revină pe drumul cel bun. Undeva în această încăpere se află un formular de feedback din ultima evaluare de performanță a lui Alex ...

ANGAJATUL CU PERFORMANȚĂ SCĂZUTĂ – BLOCAJUL – Formular de feedback al angajatului de la ultima evaluare a performanțelor lui Alex

Numele angajatului: Alex Carter

Poziția: Analist de marketing

Performanța la locul de muncă (productivitate)

Încerc să respect termenele limită, dar de multe ori mă simt copleșit de volumul de muncă. Unele sarcini îmi iau mai mult timp decât mă așteptam, mai ales când implică analiza complexă a datelor. Am senzația că tot timpul încerc să recuperez din urmă.

Comunicare și colaborare

Ezit să cer ajutor pentru că nu vreau să încetinesc echipa. De asemenea, îmi este greu să comunic atunci când nu înțeleg pe deplin o sarcină. Mă simt blocat, dar nu știu cum să cer ajutor.

Preferințe de rol și sarcini

Îmi place să rezolv probleme creative și să lucrez la sarcini bazate pe cercetare. Totuși, am dificultăți cu analiza avansată a datelor și raportările tehnice. M-aș simți mai încrezător dacă aș avea mai multă instruire în aceste domenii.

**ANGAJATUL CU PERFORMANȚĂ SCĂZUTĂ – BLOCAJUL – foaie de lucru - 5 de ce
(pentru facilitator)**

Enunțarea problemei: Alex continuă să nu respecte termenele limită.

De ce?

De ce?

De ce?

De ce?

De ce?

**ANGAJATUL CU PERFORMANȚĂ SCĂZUTĂ – BLOCAJUL – foaie de lucru - 5 de ce
(pentru facilitator)**

Enunțarea problemei: Alex continuă să nu respecte termenele limită.

De ce? Alex are nevoie de mai mult timp decât se aștepta pentru a finaliza sarcinile.





De ce? Alex se confruntă cu dificultăți în sarcinile tehnice.

De ce? Alex nu a fost complet instruit în utilizarea software-ului.

De ce? Alex nu a cerut ajutor pentru că i-a fost teamă să nu pară incompetent.

De ce? Alex nu are suficientă încredere în rolul său.

**ANGAJATUL CU PERFORMANȚĂ SCĂZUTĂ – BLOCAJUL – Patru strategii de motivare
(pentru participanți)**

- | Simbol | strategia de motivare |
|---|--------------------------------|
| •  | Formare suplimentară, mentorat |
| •  | Termene limită structurate |
| •  | Recunoaștere publică |
| •  | Reatribuirea sarcinilor |

Afirmații logice:

- Strategia care implică instruirea este fie prima, fie a doua cheie, dar niciodată ultima.
- Recunoașterea publică nu este o motivație importantă pentru Alex.
- Reatribuirea sarcinilor vine imediat după termenele limită structurate.
- Ultima cheie NU este stabilirea termenelor structurate.

1 2 3 4

ANGAJATUL CU PERFORMANȚĂ SCĂZUTĂ – BLOCAJUL – Patru strategii de motivare (pentru facilitator)

Etapele deducerii:

- Din indiciul 2, eliminați 🔒 (recunoașterea publică) din a fi atribuită vreodată.
- Din indiciul 3, Reatribuirea sarcinilor (🔑) trebuie să respecte termene limită structurate (🔒).
- Din indiciul 4, ultima poziție NU POATE fi termenul limită structurat (🔒).
- Din indiciul 1, instruirea (🔑) este fie în prima, fie în a doua poziție.

Soluție: 🔑 - 🔒 - 🔑 - 🔒

ANGAJATUL CU PERFORMANȚĂ SCĂZUTĂ – Blocajul – Planul de îmbunătățire al lui Alex

- Începe imediat programul de instruire și realocarea sarcinilor.
- Programează prima întâlnire de verificare cu Alex pentru a revizui planul de acțiune și a stabili așteptările.
- Întâlniri lunare de evaluare pentru a urmări progresul și a ajusta planul.
- Programează sesiuni de instruire de două ori pe săptămână axate pe domeniile în care Alex nu este suficient de competent.
- Stabilește săptămânal obiective clare cu termene limită specifice pentru a te asigura că Alex rămâne pe drumul cel bun. Utilizează un software de gestionare a proiectelor pentru a vizualiza sarcinile și termenele limită.
- Oferă-i lui Alex feedback privat după îndeplinirea sarcinilor importante.
- Sărbătorește micile victorii și progresul.
- Concentrare pe consolidarea pozitivă pentru a stimula moralul și stima de sine.
- Evită recunoașterea publică, cu excepția cazului în care Alex se simte confortabil.
- Reatribuie-i lui Alex proiecte care implică sarcini mai creative și bazate pe cercetare, care se potrivesc cu punctele lui forte.
- Crește treptat complexitatea sarcinilor pe măsură ce Alex dobândește încredere și abilități tehnice.
- Verificări rapide pentru a monitoriza nivelul de încredere al lui Alex și finalizarea sarcinilor. Ajustarea volumului de muncă și obiectivelor după cum este necesar.
- Acces la materiale suplimentare de instruire (de exemplu, cursuri, ateliere)
- Sprijin continuu din partea unui mentor desemnat care să-l ghideze pe Alex în sarcinile tehnice.
- Oferă feedback constant, atât pozitiv, cât și constructiv, pentru a vă asigura că Alex se simte susținut.

Branding personal

■ Introducere teoretică

Brandingul personal înseamnă să arăți cine ești, ce reprezinți și ce te face unic. Este modul în care comunicăm lumii punctele forte, pasiunile și obiectivele. Indiferent dacă aplici pentru un job, începi o afacere sau îți construiești reputația într-o comunitate, un brand personal puternic te face să te diferențiezi de mulțime. În lumea competitivă de astăzi, înțelegerea și construirea brandului tău personal este mai importantă ca niciodată.

Componente cheie

Brandingul personal este reputația ta și cum te percep ceilalți. Gândește-te la tine ca la un "brand", asemănător cu o companie sau produs favorit. La fel cum brandurile de succes sunt recunoscute pentru consistența și valoarea lor, un brand personal scoate în evidență abilitățile, valorile și viziunea ta.

De ce contează

Un brand personal puternic este esențial în lumea competitivă de astăzi, ajutându-i pe indivizi să iasă în evidență în spații aglomerate, cum ar fi piața muncii și rețelele sociale. Acesta nu doar că te face memorabil, dar crește și șansele de a fi observat și de a câștiga încrederea angajatorilor, mentorilor și colaboratorilor. Atunci când îți definești și îți comunică în mod clar punctele forte, îți deschizi porțile către noi oportunități și îți creezi legături valoroase. În plus, un brand personal bine conturat sporește încrederea, permițându-ți să te prezinți cu autenticitate și siguranță în orice context profesional.

Un brand personal puternic este construit pe următorii piloni:

Abilități. Acestea sunt abilitățile, expertiza și talentele unice pe care le aduci în domeniul tău. Subliniază ce te face excepțional în domeniul sau interesele tale.

Valori. Valorile tale personale îți modelează brandul. Ele definesc ceea ce reprezintă și atrag oameni și oportunități asemănătoare.

Prezența online. Astăzi, o mare parte din crearea brandului personal se întâmplă online. Un profil LinkedIn bine pus la punct, rețelele sociale profesionale sau chiar un site personal pot arăta expertiza și personalitatea ta.

Autenticitate. Rămâi fidel ție însuși. Un brand personal trebuie să reflecte cine ești, nu cine crezi că vor alții să fii.

Consistență: Fie că este vorba de CV-ul tău, rețelele sociale sau conversații, mesajul și imaginea ta ar trebui să fie aceeași pe toate platformele.

Strategii pentru crearea și menținerea unui brand personal

Auto-reflecție. Începe prin a-ți identifica pasiunile, competențele și obiectivele. Întreabă-te: *La ce sunt bun? Ce îmi place să fac? Ce vreau să realizez?*

Definește-ți Declarația de Brand. Rezumă-ți valoarea unică în una sau două propoziții. De exemplu, „Sunt creativ în rezolvarea problemelor, pasionat să ajut întreprinderile să se dezvolte prin strategii inovatoare de marketing.”

Creează o prezență online. Folosește platforme precum LinkedIn sau Instagram pentru a-ți arăta abilitățile și conținut relevant. Menține profilele actualizate și profesionale.

Construiește relații strategice. Intră în contact cu persoane care au obiective similare cu ale tale. Participă la evenimente, alătură-te grupurilor online sau implică-te în forumuri legate de interesele tale.

Cere feedback. Întreabă prieteni de încredere, mentori sau colegi cum te percep. Folosește observațiile lor pentru a-ți rafina brandul.

Evoluează pe măsură ce crești. Brandul tău nu este static. Pe măsură ce câștigi noi experiențe, îți dezvolti noi abilități și îți rafinezi obiectivele, brandul tău personal ar trebui să reflecte aceste schimbări. Actualizarea regulată a acestuia asigură faptul că rămâne relevant, autentic și în concordanță cu oportunitățile pe care le cauți.

Mod de aplicare

Brandingul personal nu este doar pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă — este util în toate domeniile vieții. Iată unde brandingul poate avea un impact:

Aplicații pentru locuri de muncă/Universitate. Adaptează CV-ul și scrisoarea de intenție pentru a reflecta brandul tău personal. Folosește declarația ta de brand pentru a face o primă impresie puternică.

Interviuri. Vorbește cu încredere despre abilitățile și valorile tale, oferind exemple care sunt în acord cu brandul sau abilitățile tale.

Rețelele sociale. Distribuie conținut care îți pune în valoare expertiza, cum ar fi articole scrise, videoclipuri sau comentarii despre tendințele din industrie.

Evenimente de networking. Începe prin a te prezenta folosind un discurs fulger—una sau două propoziții care să rezume cine ești și ce îți propui să realizezi.

Viața de zi cu zi. Chiar și în cadrul unor situații informale, brandul tău este vizibil în modul în care comunică și te porți. Fii autentic, profesionist și abordabil.


Brandingul personal este un proces continuu, adaptabil la viitoarele alegeri profesionale. Construirea unui brand puternic nu este un efort unic, ci o evoluție constantă. Rămânând autentic, consecvent și flexibil, poți crea o impresie durabilă, deschizând noi oportunități și navigând cu încredere în carieră și viață.

Obiective:


- Să ghideze participanții în dezvoltarea unui brand personalizat, ajutându-i să descopere punctele lor forte, valorile și obiectivele unice.
- Să creeze declarații de brand acționabile, să îmbunătățească prezența lor online și să practice comunicarea eficientă a brandului prin networking și discursuri fulger (elevator pitch).
- Să îmbunătățească auto-conștientizarea, competențele digitale și comunicarea strategică, cu un accent pe succesul profesional.


Competențe

- Înțelegerea valorii lor unice și a modului de a o exprima.
- Dezvoltarea unei declarații de brand personalizate care reflectă punctele lor forte, valorile și obiectivele.
- Învățarea modului de a îmbunătăți prezența online prin platforme profesionale.
- Dobândirea încrederii în crearea relațiilor și în prezentarea personală eficientă.
- Crearea unei strategii adaptabile pentru actualizarea brandului personal pe măsură ce evoluează.

 **Abordare metodologică:** Abordarea metodologică include exerciții de autoevaluare pentru a încuraja analiza personală, discuții interactive de grup cu feedback pentru a îmbunătăți învățarea prin implicarea colegilor și practică directă în crearea de profiluri online și declarații de brand. În plus, activitățile de jocuri de rol simulează scenarii de networking și discursuri fulger, oferind experiență practică în comunicarea profesională.

 **Participanți:** 1 facilitator, 15–20 participanți

 **Resurse necesare:** sală cu scaune și mese, videoproiector (pentru prezentări scurte), materiale suport (Ghid de autoevaluare, Model de declarație de brand), calculatoare/smartphone-uri pentru activități online

 **Durata:** 120 minute

Scenariul atelierului

Pasul 1. Introducere – De ce contează brandingul personal.

Scopul este de a crea contextul pentru atelier, explicând importanța brandingului personal.

În timpul prezentării (aproximativ 5 minute), facilitatorul prezintă conceptul de brand personal: „Este modul în care comunică valoarea ta unică lumii.” Facilitatorul subliniază importanța unui brand personal puternic în aplicațiile pentru locuri de muncă și în crearea de rețele profesionale. Următorul pas este o discuție de grup (5 minute). Facilitatorul inițiază discuția astfel: „Gândiți-vă la o persoană sau un profesionist al cărui brand personal v-a rămas în minte. Ce îi face memorabili?” Odată ce participanții înțeleg de ce este important brandul personal, se explorează ce îi face pe ei unici.

Pasul 2. Auto-reflecție – Descoperirea punctelor forte și a valorilor.

Scopul este de a-i ajuta pe participanți să descopere fundația brandului lor personal printr-un exercițiu de autoevaluare. Activitatea durează 30 de minute. În prima parte, facilitatorul distribuie Ghidul de Autoevaluare – acesta se găsește în categoria Materiale suport. Participanții reflectă și completează ghidul. A doua parte constă într-o discuție. Facilitatorul împarte participanții în perechi, unde aceștia își împărtășesc reflecțiile și primesc feedback.

Pasul 3: Crearea unei declarații de brand personal. (30 min)

Odată ce participanții și-au identificat punctele forte și valorile cheie, facilitatorul îi ajută să le transforme într-o declarație puternică de brand personal. Scopul este de a ghida participanții în crearea unei afirmații concise care să reflecte esența brandului lor personal. Întreaga activitate durează aproximativ 30 de minute.

În prima parte, facilitatorul explică și introduce elementele cheie ale unei declarații de brand personal (5 minute) – acestea pot fi scrise și pe un flipchart:

- cine ești (puncte forte/abilități);
- ce faci (domeniu sau expertiză);
- valoarea pe care o aduci (impactul asupra celorlalți).

Apoi, facilitatorul oferă câteva exemple de declarații de brand personale concise, precum exemple practice despre cum ar trebui structurate aceste afirmații.

Apoi, facilitatorul înmânează fiecărui participant Șablonul Declarației de Brand și le oferă 15 minute pentru a redacta propria declarație. După ce finalizează, facilitatorul îi împarte în perechi pentru o sesiune de feedback între colegi, care durează 10 minute. Participanții își citesc pe rând declarațiile de brand cu voce tare și oferă feedback colegului despre claritate și impact. Apoi schimbă rolurile și primul participant oferă la rândul său feedback.

Pasul 4. Alinierea prezenței tale online.

Acum că participanții au o declarație de brand personal, să ne asigurăm că prezența lor online o reflectă. Scopul este de a le arăta participanților cum să își actualizeze profilurile online pentru a se potrivi cu brandul lor.

În 10 minute, facilitatorul prezintă sfaturi cheie pentru crearea unei prezențe online profesionale puternice pe LinkedIn sau alte platforme profesionale:

- titlul profesional;
- mesaje consistente;
- evidențierea realizărilor care reflectă declarația de brand.

Facilitatorul invită participanții să folosească telefoanele lor smartphone sau laptopurile pentru a revizui și actualiza profilurile lor LinkedIn sau alte profiluri profesionale. Le acordă 20 de minute și le oferă îndrumare acolo unde este necesar.

Pasul 5. Concluzii și reflecție.

Acum că brandul participanților este reflectat online, este timpul pentru a reflecta asupra următorilor pași. Scopul este de a reflecta asupra celor mai importante lecții învățate și de a încuraja participanții să continue să își construiască brandul.

Prima este reflecția în grup. Participanții se așează în cerc și reflectă pe baza următoarelor întrebări:

- Care parte a atelierului de astăzi a fost cea mai valoroasă pentru voi?
- Care va fi următorul vostru pas în consolidarea brandului personal?

Facilitatorul face remarci finale și recapitulează punctele cheie: autocunoaștere, claritate și consistență. De asemenea, subliniază natura continuă a construirii brandului personal. Apoi, îi invită pe participanți să definească un plan de acțiune: participanții identifică o acțiune pe care o vor întreprinde în următoarea săptămână pentru a-și îmbunătăți brandul personal.

🗨️ **Discuție finală și concluzii**

❓ **Întrebări pentru reflecție:**

- Cum a ajutat identificarea punctelor forte și a valorilor să vă dezvoltați brandul?
- Care a fost partea cea mai provocatoare a exercițiului de creare a brandului?
- Cât de încrezători vă simțiți în prezentarea brandului vostru în mediile profesionale?

🔑 **Facilitatorul trebuie să încheie activitatea subliniind că:**

- Brandingul personal este un proces continuu.
- Continuă să îți rafinezi brandul și adaptează-l în funcție de noile oportunități.
- Consecvența online îți va oferi vizibilitate și credibilitate brandului personal.

📌 **Comentarii utile pentru facilitator**

- Încurajează participanții să privească brandingul personal ca pe ceva flexibil și adaptabil.
- Încurajează participanții atunci când oferi feedback pentru declarațiile de brand și discursul fulger.
- Subliniază importanța exercițiului și a repetiției, în special în cazul prezentărilor scurte de tip discurs fulger.

Pune accent pe crearea unui spațiu de dialog deschis, reflecție personală și feedback între colegi. Încurajează participanții să își exploreze și să își rafineze declarațiile prin încercări repetate și să reflecteze asupra exercițiilor pentru a-și crește încrederea și adaptabilitatea. Atelierul ar trebui să încurajeze învățarea prin schimb de idei, observații comune și sprijin reciproc între participanți.

📌 **Comentarii utile pentru participanți**

- Nu urmări perfecțiunea – concentrează-te pe a fi autentic și pe îmbunătățire în timp.
- Cere feedback de la colegi, mentori și rețele online pentru a-ți rafina brandul.
- Amintește-ți că brandul tău personal evoluează pe măsură ce acumulezi noi experiențe.

Brandul personal este o călătorie profund personală, la fel ca interviurile de angajare. Modul în care te prezinți poate depinde de experiențele tale, de stilul tău de comunicare și de situațiile cu care te confrunți. Ține minte că procesul de definire a

brandului este flexibil – nu există o rețetă universală care să se potrivească tuturor. Fii autentic și adaptează-te contextului în care te afli, fie că este vorba de un interviu, un eveniment de networking sau mediul online. Nu te teme să experimentezi și să-ți ajustezi abordarea pe măsură ce evoluezi. Amintește-ți că nimeni nu reușește din prima, iar brandul tău personal va continua să se dezvolte odată cu noile experiențe și realizări.

Sfaturi pentru facilitatori

Încurajează sprijinul reciproc:

Atunci când participanții își analizează reciproc declarațiile de brand sau profilurile online, ghidează-i să ofere feedback constructiv și susținător. Evită comentariile excesiv de critice care ar putea descuraja participanții.

Evidențiază aplicațiile din viața reală:

Arată cum abilitățile de branding personal dezvoltate pot fi aplicate în diverse contexte, precum interviuri de angajare, evenimente de networking sau proiecte personale. Acest lucru face ca informațiile din atelier să fie mai practice și relevante.

Abordări flexibile:

Adaptează atelierul în funcție de nevoile participanților. Dacă aceștia au un nivel mai avansat, concentrează-te pe rafinarea abilităților de comunicare și a profilurilor online. Dacă sunt începători, pune accent pe elementele de bază ale auto-reflecției și dezvoltării brandului personal.

Oferă resurse suplimentare:

Distribuie materiale suplimentare precum ghiduri online de branding personal, articole sau șabloane pe care participanții le pot folosi după sesiune pentru a-și continua dezvoltarea și rafinarea brandului personal.

Materiale suport

[Self-Assessment Guide](#)

[Brand Statement Template](#)

Învățarea socio-emoțională

■ Introducere teoretică

Învățarea socio-emoțională (SEL - Socio-emotional learning) este procesul prin care se dezvoltă conștientizarea de sine, reglarea emoțională și abilitățile interpersonale esențiale pentru succesul viața personală și cea profesională. SEL îi ajută pe indivizi să-și gestioneze emoțiile, să construiască relații solide și să ia decizii asumate. Stăpânirea acestor abilități le oferă tinerilor puterea de a reuși în medii variate.

Componente cheie

Primul pas în SEL este recunoașterea emoțiilor – ale tale și ale celorlalți. Emoțiile ne influențează gândirea, comportamentul și relațiile. Identificarea lor corectă ajută la reacții adecvate, evitarea conflictelor și crearea de conexiuni reale. Indiciile fizice (cum ar fi un ritm cardiac crescut sau un zâmbet) și cele de context (precum tonul vocii sau limbajul corporal) pot dezvălui [emoțiile](#) unei persoane.

Gestionarea emoțiilor implică menținerea calmului sub presiune, exprimarea constructivă a sentimentelor și găsirea de metode sănătoase de a face față stresului.

Tehnici de reglare emoțională:

Mindfulness. Practică respirația profundă, meditația sau jurnalul personal pentru a rămâne ancorat în prezent.

Pauză înainte de reacție. Ia-ți un moment pentru a evalua situația înainte de a răspunde impulsiv.

Reformulare. Schimbă-ți perspectiva pentru a privi provocările ca pe oportunități de dezvoltare.

Rezolvarea conflictelor. Învăță să abordezi neînțelegerile cu calm, să asculți activ și să cauți soluții care să fie benefice pentru ambele părți.

Conștientizarea declanșatorilor și simptomelor emoționale. Procesul de identificare a factorilor declanșatori, urmărirea reacțiilor fizice și denumirea emoției resimțite.

Înțelegerea emoțiilor și a influenței lor asupra deciziilor și relațiilor.

Emoțiile modelează modul în care luăm decizii, construim relații și percepem lumea din jur. Recunoașterea acestor influențe ne ajută să luăm decizii care sunt în armonie cu valorile și obiectivele noastre.

În luarea deciziilor. Conștientizarea influențelor emoționale (precum frica sau entuziasmul) poate duce la decizii mai echilibrate și mai bine gândite.

În relații. Emoțiile influențează modul în care interacționăm cu ceilalți, fie că este vorba de construirea încrederii, fie de gestionarea conflictelor.

Dezvoltarea empatiei și a abilităților interpersonale.

Empatia este capacitatea de a înțelege și de a împărtăși sentimentele celorlalți. Este esențială pentru a stabili legături semnificative și pentru a lucra eficient în echipă.



Învățarea socială și emoțională (SEL) contribuie la conturarea carierei viitoare prin dezvoltarea unor competențe esențiale precum autocunoașterea, comunicarea și empatia. Aceste abilități sprijină luarea deciziilor profesionale, favorizează relații solide la locul de muncă și îmbunătățesc leadershipul și adaptabilitatea – toate fiind esențiale pentru succesul pe termen lung.

Dezvoltarea empatiei

Exersează ascultarea activă. Oferă celorlalți toată atenția ta și validează-le sentimentele. Imaginează-te în situația altcuiva pentru a-i înțelege mai bine perspectiva.

Abilități interpersonale. Comunică clar și cu respect. Colaborează recunoscând punctele forte și nevoile celorlalți. Fii amabil și răbdător în toate interacțiunile.

Abilități intrapersonale. Capacitatea de a înțelege, gestiona și reflecta asupra propriilor emoții, gânduri și comportamente pentru a atinge autocunoașterea și dezvoltarea.

Cum se aplică

Învățarea socio-emoțională poate fi practică și aplicată în fiecare aspect al vieții:

În relațiile personale. Folosește ascultarea activă pentru a întări prietenii și a rezolva conflictele mai eficient. A fi deschis față de emoțiile tale construiește încredere și adâncește conexiunile.

În mediul școlar sau profesional. Gestionarea emoțiilor te ajută să rămâi concentrat în timpul examenelor stresante sau al termenelor limită, în timp ce abilitățile de empatie și muncă în echipă îmbunătățesc colaborarea cu colegii.

În rolurile comunitare sau de conducere. SEL îți permite să gestionezi dezacordurile cu tact, să motivezi pe alții și să creezi spații incluzive în care toată lumea se simte valorificată.

Prin reflecție. Reflectează regulat asupra emoțiilor tale și cum influențează acestea acțiunile tale. Jurnalul sau discutarea experiențelor tale cu un mentor de încredere îți poate aprofunda înțelegerea de sine.


Învățarea socio-emoțională ajută oamenii să facă față provocărilor, să construiască relații puternice și să ia decizii mai bune. Prin practicarea SEL, indivizii cresc, devin mai rezilienți și au succes atât în viața personală, cât și în cea profesională.

Obiective:


- Să ajute participanții să dezvolte abilități socio-emoționale, concentrându-se pe recunoașterea și gestionarea emoțiilor și pe construirea empatiei.
- Să învețe prin reflecție și exerciții practice tehnici de reglare a emoțiilor.
- Să învețe cum să creeze interacțiuni pozitive prin empatie și ascultare activă.


Competențe:

- Recunoașterea și înțelegerea propriilor emoții și a modului în care acestea influențează comportamentul.
- Aplicarea tehnicilor de reglare emoțională pentru a gestiona stresul și conflictele.
- Dezvoltarea empatiei și a abilităților de ascultare activă pentru a îmbunătăți relațiile interpersonale.
- Dezvoltarea de strategii pentru aplicarea învățării socio-emoționale în contexte personale și profesionale.

 **Abordare metodologică:** Atelierul combină exerciții de reflecție, discuții interactive, jocuri de rol și aplicații practice. Activitățile se bazează pe învățare experiențială, feedback între participanți și rezolvarea colaborativă a problemelor.

 **Participanți:** 1 facilitator, 15–20 participanți.

 **Resurse necesare:** Sală cu scaune aranjate în cerc sau în grupuri mici, tablă albă sau flipchart și markere, materiale suport (Lista de conștientizare a emoțiilor, Ghidul empatiei și ascultării active), notițe autoadezive și pixuri.

 **Durata:** 90 minute

Scenariul atelierului

Pasul 1. Introducere - înțelegerea emoțiilor și a SEL.

Facilitatorul pregătește cadrul introducând conceptul de învățare socio-emoțională și importanța acesteia. Prima parte este o activitate de tip icebreaker (aproximativ 5 minute). Întrebarea de început este: „Ce emoție ai simțit cel mai frecvent astăzi și de ce?” Participanții răspund pe rând la întrebare. Facilitatorul îi încurajează să vorbească. Discuția ar trebui să dureze aproximativ 10 minute.

Apoi, facilitatorul susține o prezentare tematică (aproximativ 10 minute). Le explică ce înseamnă învățarea socio-emoțională: „SEL presupune recunoașterea și gestionarea emoțiilor, dezvoltarea empatiei și îmbunătățirea abilităților interpersonale” și subliniază relevanța acesteia în viața personală și profesională: luarea deciziilor, relațiile și gestionarea conflictelor. Introducerea teoretică a acestui atelier poate fi de ajutor. Odată ce participanții sunt familiarizați cu importanța emoțiilor, facilitatorul trece la pasul următor.

Pasul 2. Auto-reflecție - Recunoașterea emoțiilor și a factorilor declanșatori.

Scopul acestui pas (ar trebui să dureze aproximativ 30 de minute) este să ajute participanții să recunoască modul în care emoțiile influențează comportamentele și deciziile noastre, să identifice declanșatorii emoționali și să înțeleagă cum se manifestă emoțiile la nivel fizic și comportamental.

Facilitatorul distribuie Lista de verificare a conștientizării emoțiilor, care poate fi găsită la Materiale suport. Participanții reflectează asupra unor experiențe emoționale recente, răspunzând la întrebările din listă. Timpul individual este important, astfel că participanții au 20 de minute pentru a reflecta în profunzime asupra emoțiilor lor.

După ce au terminat, facilitatorul îi împarte în perechi pentru a discuta despre factorii declanșatori emoționali și pentru a împărtăși modurile în care gestionează în prezent aceste situații. Facilitatorul le oferă 10 minute pentru împărtășire și discuții în perechi.

Pasul 3. Tehnici de reglare a emoțiilor.

Odată ce participanții și-au identificat factorii declanșatori, se explorează tehnici pentru gestionarea constructivă a emoțiilor învățându-i pe participanți cum să-și regleze emoțiile folosind strategii practice și simple. Activitatea durează în total 20 de minute. Facilitatorul începe prezentarea, care va dura aproximativ 5 minute, și introduce trei tehnici de reglare a emoțiilor:

- **Respirație profundă:** Practică respirația lentă și controlată pentru a te calma.
- **Reformularea:** Schimbă-ți perspectiva pentru a vedea provocările ca oportunități.
- **Pauză înainte de a reacționa:** Oferă-ți timp să procesezi înainte de a răspunde impulsiv.

Facilitatorul ghidează apoi participanții printr-o exercițiu de respirație ghidată (aproximativ 15 minute). După aceasta, facilitatorul îi invită să practice reformularea gândurilor negative (de exemplu: "Am picat testul" → "Aceasta este o oportunitate de a identifica punctele mele slabe și de a mă îmbunătăți").

Pasul 4. The Tower Challenge.

În această parte, facilitatorul dorește să stimuleze lucrul în echipă, empatia și luarea deciziilor în colaborare prin simularea unei sarcini de grup sub presiune. Gestionarea emoțiilor este importantă, dar la fel de esențială este înțelegerea emoțiilor și perspectivelor celorlalți prin empatie. Provocarea durează aproximativ 40 de minute.

Facilitatorul formează grupurile și explică instrucțiunile. Acesta împarte participanții în grupuri de câte 4 sau 5 persoane, în funcție de numărul de participanți. Fiecare grup primește materialele necesare pentru a construi un turn din hârtie și bandă adezivă. Scopul este de a construi cel mai înalt turn în 15 minute. Totuși, participanții nu pot comunica non-verbal decât în primele 5 minute ale activității. În următoarele 10 minute, echipele vor continua să construiască turnurile și pot discuta procesul deschis.

Discuția de final (aproximativ 10 minute) este următorul pas. Facilitatorul pune fiecărei echipe următoarele întrebări:

- Cum v-ați simțit atunci când nu ați putut vorbi?
- Cum au influențat emoțiile, cum ar fi frustrarea, entuziasmul sau stresul, colaborarea voastră?
- Ce strategii a folosit echipa voastră pentru a depăși provocările?

Facilitatorul încheie această activitate cu o intervenție (aproximativ 5 minute). Subliniază rolul empatiei și al reglării emoționale în munca de echipă eficientă și evidențiază faptul că recunoașterea emoțiilor membrilor echipei și adaptarea răspunsurilor contribuie la obținerea unor rezultate pozitive în grup.

Pasul 5. Concluzii și reflecție.

Scopul este de a reflecta asupra principalelor concluzii și de a crea un plan de acțiune pentru aplicarea tehnicilor de învățare socio-emoțională (aproximativ 10 minute în total). Urmează o reflecție de grup, bazată pe următoarele întrebări:

- Care activitate v-a ajutat cel mai mult să înțelegeți mai bine propriile emoții sau perspectivele celorlalți?
- Care este o strategie pe care veți începe să o folosiți pentru a vă îmbunătăți reglarea emoțională sau empatia?

Observațiile finale ale facilitatorului (aproximativ 5 minute) ar trebui să includă recapitularea punctelor cheie: conștientizarea emoțională, reglarea emoțiilor, empatia și colaborarea, dar și încurajarea participanților să aplice abilitățile SEL în situații reale și să reflecteze asupra progresului lor.

🗨️ **Discuție finală și concluzii**

? **Întrebări pentru reflecție:**

- Ce ați învățat despre modul în care emoțiile influențează colaborarea și luarea deciziilor?
- Cum v-au ajutat empatia și ascultarea activă să gestionați conflictele în timpul activităților?
- Ce provocări anticipați în aplicarea tehnicilor SEL și cum le puteți depăși?

🔑 **Facilitatorul trebuie să încheie activitatea subliniind:**

- SEL este un set de abilități care se dezvoltă prin practică constantă.
- Îmbunătățirile mici, cum ar fi pauza înainte de a reacționa sau ascultarea activă, pot avea un impact major asupra relațiilor și rezultatelor.
- Încurajați participanții să caute feedback și să reflecteze regulat asupra progresului lor emoțional.

♦ **Comentarii utile pentru facilitator**

Creează un mediu deschis și sprijinitor, în care participanții să se simtă în siguranță să împărtășească experiențe personale. Pune accent pe învățarea experiențială, oferindu-le ocazia să exerseze tehnicile discutate, mai degrabă decât să insiști pe partea teoretică. Fii flexibil(ă) și oferă sprijin atunci când participanții întâmpină dificultăți, mai ales în timpul exercițiilor de joc de rol.

i **Comentarii utile pentru participanți**

Dezvoltarea abilităților socio-emoționale necesită timp și e normal să te simți inconfortabil la început. Concentrează-te pe progrese treptate. Greșelile sunt oportunități de învățare. Fii răbdător cu tine însuși în timp ce exersezi gestionarea emoțiilor și construirea relațiilor cu ceilalți. Reflectează asupra progresului tău și caută feedback pentru a continua să te dezvolti.

💡 **Sfaturi pentru facilitatori**

Încurajează implicarea: Asigură-te că toți participanții au ocazia să participe la discuții și să-și împărtășească experiențele.

Monitorizează emoțiile: Fii atent la participanții care s-ar putea simți copleșiți în timpul discuțiilor sensibile din punct de vedere emoțional și oferă sprijin la nevoie.

Folosește exemple din viața reală: Leagă conceptele de SEL de situații întâlnite de participanți în viața personală sau profesională pentru a face conținutul mai practic.

Oferă resurse pentru aprofundare: Pune la dispoziție întrebări pentru jurnal, exerciții de mindfulness sau resurse online pentru continuarea practicii.

Propune formate alternative pentru activități: Joc de rol, învățare bazată pe scenarii sau exprimare artistică (cum ar fi desenarea emoțiilor) pentru a menține sesiunile dinamice și accesibile în contexte variate.

Materiale support

Lista de verificare a conștientizării emoționale

Lista de verificare a conștiinței tale emoționale

- Ce cuvinte descriu cel mai bine cum mă simt?
- Ce **gânduri** am despre această emoție sau ca răspuns la ea?
- Ce senzații fizice simt ca răspuns la această emoție?
- Cât de intensă este această emoție și cât timp durează?
- Ce acțiuni tind să iau atunci când simt această emoție? Cât de drastice sunt aceste acțiuni?

Gestionarea eșecului și a succesului

■ Introducere teoretică

Gestionarea eșecului și a succesului înseamnă să abordezi momentele înalte și joase ale vieții cu echilibru și perspectivă. Succesul poate spori încrederea, în timp ce eșecul adesea poate fi descurajator. Totuși, amândouă sunt oportunități de creștere. Prin înțelegerea impactului psihologic ale acestor experiențe și adoptarea unor strategii precum reziliența și mentalitatea de creștere, tinerii pot face față provocărilor și realizărilor într-un mod eficient, deschizând calea către succesul personal și profesional.

Componente cheie

Eșecul. Experimentarea eșecului poate declanșa emoții precum frustrarea, dezamăgirea sau îndoiala de sine. Totuși, oferă lecții valoroase și oportunități de dezvoltare.

Succesul. Deși succesul poate aduce bucurie și validare, poate crea și presiune pentru a menține o performanță înaltă. A rămâne ancorat și modest este esențial pentru a susține succesul pe termen lung.

Firul comun. Atât eșecul, cât și succesul influențează auto-percepția și motivația noastră. Recunoașterea acestor influențe ajută la menținerea echilibrului emoțional.

Strategii pentru dezvoltarea rezilienței și mentalitatea de creștere

Reziliența este abilitatea de a te ridica după obstacole și este o abilitate esențială. Persoanele reziliente privesc provocările ca pe niște obstacole temporare ce pot fi depășite, nu ca pe bariere insurmontabile.

Strategiile includ:

Vorbirea de sine pozitivă: Înlocuiește gândurile negative cu unele care te motivează, precum „Pot învăța din asta.”

Sisteme de sprijin: Înconjoară-te de prieteni, familie sau mentori care oferă încurajare și ghidaj.

Gestionarea stresului: Folosește tehnici de mindfulness sau activitate fizică pentru a reduce stresul și a rămâne concentrat.

Mentalitate de creștere: Concepută de psihologul Carol Dweck, o mentalitate de creștere este convingerea că abilitățile se pot îmbunătăți prin efort, perseverență și învățare. Îmbrățișarea provocărilor ca oportunități favorizează reziliența și succesul pe termen lung.

Eșecul ca feedback: În loc să privești eșecul ca pe o limitare, consideră-l un pas înainte pentru creștere și dezvoltare.

Învățare continuă: Sărbătorește efortul și progresul, înțelegând că stăpânirea vine prin perseverență, nu doar prin rezultate imediate.

Eșecurile pot părea descurajante la început, dar adesea conțin lecții valoroase care pot duce la creștere și îmbunătățire. Iată câteva exemple despre cum provocările pot deveni oportunități de învățare:

Exemplu academic. Un rezultat slab la un test poate evidenția lacune în cunoștințe, determinând un student să revizuiască tehnicile de studiu sau să caute ajutor.

Exemplu profesional. Faptul că cineva nu a fost promovat poate motiva o persoană să își îmbunătățească cunoștințele sau să exploreze noi roluri.

Exemplu personal. Dificultățile într-o relație sunt un exemplu de comunicare și inteligență emoțională, ceea ce, în cele din urmă, consolidează legăturile viitoare.

Cum se aplică

În educație. Ghidează tinerii să își stabilească obiective realiste și să reflecteze asupra eșecurilor pentru a identifica zonele ce necesită îmbunătățire. Sărbătorește micile victorii pe parcurs pentru a construi încrederea.

La locul de muncă. Încurajează o cultură în care feedback-ul este văzut ca fiind constructiv, iar angajații sunt încurajați să își asume riscuri fără teama de judecată.

În dezvoltarea personală. Folosește jurnalul sau tehnici mindfulness pentru a procesa emoțiile legate de succes și eșec. Reflectează asupra lecțiilor învățate și cum acestea pot ghida acțiunile viitoare.

Prin mentorat. Modelele de urmat pot împărtăși propriile lor povești de eșec și succes pentru a inspira reziliența și perseverența în ceilalți.


Gestionarea eșecului și succesului ajută oamenii să facă față sușurilor și coborâșurilor vieții într-un mod echilibrat. Ambele experiențe oferă lecții valoroase care promovează creșterea, iar prin dezvoltarea rezilienței și a mentalității de creștere, indivizii pot învăța să abordeze provocările și succesele cu încredere.

Obiective:


- Să ajute participanții să înțeleagă impactul psihologic al eșecului și succesului, să dezvolte reziliența și să adopte o mentalitate de creștere.
- Să experimenteze discuțiile de reflecție, învățarea experiențială și studiile de caz din lumea reală.
- Să învețe cum să privească eșecurile ca pe niște oportunități de creștere și să gestioneze succesele cu modestie.

Competențe:

- Recunoașterea și gestionarea emoțiilor asociate atât cu eșecul, cât și cu succesul.
- Dezvoltarea rezilienței prin strategii cum ar fi vorbirea de sine pozitivă, gestionarea stresului și sistemele de sprijin.
- Dezvoltarea unei mentalități de creștere prin reinterpretarea eșecurilor ca oportunități de învățare.
- Aplicarea lecțiilor învățate din eșecuri și succese în contexte academice, profesionale și personale.

 **Abordare metodologică:** Acest atelier utilizează o abordare mixtă, experiențială și de studiu de caz. Participanții vor analiza scenarii reale de eșec și succes, vor reflecta asupra propriilor experiențe și vor lua parte la exerciții de rezolvare de probleme în grup. Discuțiile interactive și exercițiile de jurnalizare vor contribui la aprofundarea conștientizării de sine și la aplicarea practică a strategiilor de dezvoltare a rezilienței.

 **Participanți:** 1 facilitator, 15–20 participanți

 **Resurse necesare:** studii de caz tipărite despre eșec și succes (fișe pentru participanți), jurnale sau caiete pentru exerciții de reflecție, flipchart sau tablă albă și markere, notițe adezive și pixuri, citate inspiraționale sau materiale vizuale legate de reziliență și mentalitatea de creștere.

 **Durata** 90 minute

Scenariul atelierului

Pasul 1. Introducere – Înțelegerea eșecului, a succesului și a impactului lor psihologic.

În timpul introducerii (aproximativ 10 minute), oferă o prezentare generală despre cum eșecul și succesul influențează emoțiile, auto-percepția și motivația. Te poți ajuta de o introducere teoretică. Următorul pas este o prezentare de maximum 5 minute cu conceptele cheie. Conceptele cheie pot fi scrise pe flipchart sau într-o prezentare, în funcție de ce se potrivește mai bine.

- Eșecul: „Eșecul poate duce la neîncredere în sine, dar oferă și oportunități valoroase de învățare.”
- Succesul: „Succesul poate stimula încrederea, dar poate crea, de asemenea, presiune pentru menținerea unei performanțe ridicate.”

Facilitatorul subliniază firul comun: atât eșecul, cât și succesul influențează auto-percepția și motivația și introduce ideea de reziliență și mentalitate de creștere ca instrumente esențiale pentru a face față suferințelor și coborâșurilor vieții. Apoi, deschide o discuție de grup (scurtă, aproximativ 5 minute) cu următoarea întrebare: „Gândiți-vă la un succes sau un eșec recent pe care l-ați trăit. Cum v-a influențat motivația sau emoțiile?” Apoi participanții își împărtășesc pe scurt răspunsurile.

Pasul 2: Analiza studiilor de caz și experiențele personale: învățarea din eșec și succes.

Această etapă durează aproximativ 40 de minute. Facilitatorul îi ajută pe participanți să înțeleagă cum să reinterpreteze eșecurile și succesele, analizând exemple din viața reală, și cum aceste experiențe pot fi gestionate într-un mod constructiv.

Prima parte este o activitate în grupuri mici (aproximativ 25 de minute). Participanții sunt împărțiți în grupuri mici, iar fiecărui grup i se atribuie un studiu de caz. Facilitatorul distribuie studii de caz tipărite cu persoane care au trecut prin eșecuri sau succese semnificative (de exemplu, antreprenori celebri, sportivi sau persoane publice), disponibile la Materiale suport.

Grupurile discută următoarele:

- Care a fost eșecul sau succesul?
- Cum a reacționat persoana în cauză?
- Ce lecții a învățat și cum le-a aplicat în fața provocărilor viitoare?

După aceea urmează schimbul de opinii în grup (aproximativ 5 minute). Fiecare grup prezintă un rezumat al discuției lor și principalele concluzii.

În următoarea parte a atelierului, participanții primesc un jurnal sau li se cere să aducă unul, iar facilitatorul le oferă următoarele întrebări pentru reflecție:

- Descrie un eșec recent și cum te-a făcut să te simți.
- Ce ai învățat din acea experiență?
- Cum ai aplicat (sau cum ai putea aplica) aceste lecții în situații viitoare?
- Reflectează asupra unui succes recent. Cum l-ai sărbătorit? Te-a motivat sau te-a presat?

Participanții formează perechi și împărtășesc un eșec și un succes din jurnalul lor. Sarcina lor este să discute cum au gestionat situația și ce ar face diferit data viitoare. Această activitate ar trebui să dureze aproximativ 10 minute.

Pasul 3. Construirea rezilienței și a unei mentalități de creștere.

Facilitatorul prezintă strategii practice pentru dezvoltarea rezilienței și adoptarea unei mentalități de creștere. Reziliența este esențială pentru a face față atât eșecului, cât și succesului. Facilitatorul invită participanții să învețe cum să o construiască în mod eficient. Facilitatorul explică și prezintă principalele strategii de consolidare a rezilienței într-un interval de 5 minute, cu următoarele exemple:

- Vorbirea de sine pozitivă: Înlocuiește „Nu sunt bun la asta” cu „Încă învăț”.
- Sisteme de sprijin: Apelează la mentori, colegi sau familie în momente dificile.
- Gestionarea stresului: Practică exerciții fizice sau tehnici de relaxare.

Discută conceptul de mentalitate de creștere: „Convingerea că abilitățile pot fi dezvoltate prin efort și învățare.”

Următoarea parte este o activitate interactivă de reinterpretare a eșecului (ar trebui să dureze aproximativ 15 minute). Facilitatorul distribuie participanților notițe adezive. Fiecare participant scrie pe o notiță un eșec sau obstacol recent. Pe o a doua notiță adezivă, participanții scriu cum pot reinterpretă acel eșec ca pe o oportunitate de creștere sau învățare. Apoi, aceștia lipesc ambele notițe pe un „Perete al Creșterii” sau pe o tablă, creând un colaj colectiv de eșecuri reinterpretate.

Facilitatorul recapitulează punctele cheie: gestionarea eșecului, dezvoltarea rezilienței și adoptarea unei mentalități de creștere sunt esențiale pentru evoluția personală și profesională. Îi încurajează pe participanți să reflecteze în mod regulat asupra experiențelor proprii și să exerseze reinterpretarea provocărilor.

🗨️ **Discuție finală și concluzii**

❓ **Întrebări pentru reflecție:**

- Cum puteți folosi eșecurile ca formă de feedback și nu ca obstacole?
- Cum rămâneți cu picioarele pe pământ și modești în timpul succesului?
- Ce rol joacă reziliența în succesul pe termen lung?

🔑 **Facilitatorul trebuie să încheie activitatea subliniind următoarele idei::**

- Eșecul și succesul sunt experiențe valoroase care contribuie la dezvoltare.
- Construirea rezilienței și menținerea unei mentalități de creștere sunt practici pe tot parcursul vieții.
- Reflecția asupra lecțiilor învățate și căutarea sprijinului vor ajuta participanții să abordeze cu încredere provocările și oportunitățile viitoare.

🔥 **Comentarii utile pentru facilitator**

Încurajează participanții să împărtășească experiențe personale fără teamă de a fi judecați. Monitorizează reacțiile emoționale, mai ales în timpul discuțiilor despre eșec, și oferă sprijin dacă este necesar. Folosește încurajarea pozitivă atunci când participanții dau dovadă de vulnerabilitate sau de profunzime în reflecții.

📘 **Comentarii utile pentru participanți**

Împărtășirea eșecurilor și a succeselor nu are legătură cu judecata, ci cu dezvoltarea. Privește greșelile ca pe oportunități de a învăța și de a te îmbunătăți. Folosește-ți rețeaua de sprijin — mentori, colegi sau prieteni — atunci când treci prin provocări.

💡 **Sfaturi pentru facilitatori**

Menține un mediu susținător și încurajator, mai ales când se discută subiecte sensibile precum eșecul. Adaptează activitățile în funcție de nivelul de confort și implicare al grupului. Oferă resurse suplimentare, cum ar fi întrebări pentru jurnal reflexiv sau cărți/articole despre mentalitatea de creștere. Ajustează activitățile pentru a menține confortul și implicarea: fii flexibil(ă) — dacă participanții par dezinteresați sau incomozi, modifică activitățile oferind variante precum lucrul în grupuri mai mici, scriere reflexivă sau discuții mai puțin intense, adaptate nevoilor grupului.

📖 **Materiale suport**

[Studii de caz](#)

Portofoliul profesional

■ Introducere teoretică

Un portofoliu profesional se referă la un set de documente pe care un candidat le transmite în cadrul procesului de recrutare și care demonstrează abilitățile, experiența și succesele sale în fața potențialilor angajatori, recrutori sau clienți. Un portofoliu bine pregătit nu doar că ajută o persoană să iasă în evidență, dar este esențial pentru a avansa către etapele de interviu și pentru a nu fi respins din fazele inițiale, alături de alți candidați care fie nu îndeplinesc criteriile formale, fie au prezentat un portofoliu neatractiv pentru recrutori. Portofoliile actualizate, care răspund așteptărilor actuale ale angajatorilor, sunt necesare atât pentru absolvenții care fac primii pași pe piața muncii, cât și pentru profesioniștii cu experiență și freelanceri.

Componente cheie

Un portofoliu profesional ar trebui să fie o reflecție și un rezumat concis al experienței tale profesionale. Acesta trebuie să includă elemente precum educația, istoricul profesional și competențele dobândite atât prin oportunități educaționale formale, cât și non-formale. Portofoliul trebuie personalizat în funcție de jobul pentru care aplici. În multe profesii, portofoliul trebuie să conțină mostre din cele mai bune lucrări. Fotografii atașează cele mai reușite poze, designerii grafici lucrările lor, iar programatorii adaugă exemple de cod sau aplicații pe care le-au dezvoltat. Scrisorile de intenție fac ca portofoliul tău să iasă în evidență și arată că nu este un set generic de documente trimis la zeci sau sute de companii care caută angajați. În cele din urmă, portofoliul trebuie să aibă o formă corectă, să fie estetic plăcut și să respecte cerințele formale, inclusiv elemente simple, precum acordul GDPR pentru prelucrarea documentelor în cadrul procesului de recrutare.

De ce este important

Prima impresie contează. Un portofoliu bine pregătit captează atenția recrutorului și ajută la prezentarea profesionalismului candidatului într-un mod coerent și convingător.

Dovada competențelor. Chiar înainte de a spune ceva la interviul de angajare, un portofoliu bun îi va convinge pe recrutori că acesta îndeplinește criteriile formale și are competențele necesare, iar interviul în sine poate fi apoi orientat spre evidențierea punctelor forte și oferirea oportunității candidatului de a se remarca.

Documente personalizate. Cele mai bune portofolii sunt cele care răspund direct așteptărilor postului specific. Scrisoarea de intenție trebuie să se adreseze în mod clar companiei care a anunțat recrutarea și să reflecte cerințele poziției. CV-ul ar trebui să demonstreze că nevoile angajatorului vor fi îndeplinite. Mostrele de lucru ar trebui, pe cât posibil, să prezinte exemple relevante și ușor de corelat cu activitatea angajatorului respectiv.

Structură și încredere. Portofoliul ar trebui să ajute candidatul să pună toate informațiile în ordine, chiar dacă uneori cronologia a fost haotică, ceea ce poate ajuta și la prezentarea informațiilor în etapa interviului. Aceasta îi dă candidatului încrederea că va fi capabil să facă față provocărilor pe care postul i le va pune în față.

Elementele unui portofoliu complet

Scrisoare de intenție personalizată. De obicei, nu mai mult de câteva paragrafe care arată că persoana candidată a depus un efort pentru a cerceta așteptările angajatorului și subliniază de ce este cea mai potrivită pentru postul respectiv. Aceasta trebuie să fie întotdeauna personalizată, niciodată generică.

CV. Include informații despre educație, experiență profesională, competențe și alte elemente relevante pentru angajator. Acesta trebuie să fie clar, atractiv din punct de vedere vizual, bine structurat – nici prea scurt, dar nici prea lung.

Mostre de lucru (acolo unde este relevant). Exemple ale celor mai bune lucrări de care candidatul este cel mai mândru și care evidențiază competențele și talentul său, preferabil unele care sunt relevante și pentru potențialul angajator.

Strategii pentru pregătirea unui portofoliu

Documentarea despre companie. Află informații despre angajatorul care publică postul vacant. Verifică site-urile unde angajații lasă comentarii despre mediul de lucru din companie. Caută informații pe rețelele sociale, cum ar fi LinkedIn, și, dacă este posibil, ia legătura cu foști angajați.

Analiza descrierii postului. Citește cu atenție atât ceea ce este scris, cât și “printre rânduri”. Identifică cerințele și competențele menționate, dar și alți factori care pot fi valoroși de inclus în portofoliu.

Pregătirea scrisorii de intenție. Aceasta trebuie să fie personală, astfel încât recrutorul să simtă că persoana candidată a depus un efort real în procesul de aplicare.

Pregătirea mostrelor de lucru. Calitatea este mai importantă decât cantitatea. Alegerea celor mai bune și relevante exemple, care arată clar cum experiențele candidatului pot aduce valoare angajatorului, nu trec neobservate.

Pregătirea CV-ului. Documentul trebuie să fie clar organizat și să conțină toate informațiile solicitate de recrutori pentru poziția respectivă. Acesta trebuie să fie atrăgător din punct de vedere vizual, cu un format coerent, fonturi lizibile și fără a fi încărcat cu informații irelevante pentru job.

Actualizarea și personalizarea conținutului. Experiențele și mostrele de lucru noi și mai relevante ar trebui să le înlocuiască pe cele vechi. Portofoliile online trebuie actualizate constant, iar lucrările mai vechi ar trebui evaluate și, dacă este cazul, eliminate, în special dacă pot afecta negativ procesul de recrutare.

Cum se aplică

Evaluarea portofoliului. Un portofoliu finalizat ar trebui revizuit de către experți (consilier în carieră, lucrător de tineret, profesor) sau de către colegi. Uneori, feedback-ul valoros poate face diferența și le poate oferi tinerilor slujba visată.

Păstrarea unor versiuni editabile online. Pentru actualizări rapide și partajare ușoară, portofoliul ar trebui stocat în servicii cloud. Multe platforme, inclusiv site-ul Europass, oferă opțiuni de stocare și editare online.

Prezentarea mostrei. În funcție de tipul de probă, candidatul poate aduce la interviu un suport de prezentare, cum ar fi o tabletă sau un laptop, pentru a ghida recrutorii prin portofoliu și a orienta interviul într-o direcție favorabilă.


Un portofoliu profesional bine realizat este un instrument puternic care evidențiază competențele, experiența și potențialul unui candidat, crescând șansele de a obține poziția dorită. Prin personalizarea, actualizarea și prezentarea eficientă a acestuia, te poți evidenția într-o piață competitivă și poți lăsa o impresie durabilă angajatorilor.

Obiective:

- Să identifice și să analizeze resursele cheie, valorile și experiențele care stau la baza dezvoltării ulterioare a participanților.
- Să creeze o viziune inspirațională asupra viitorului.
- Să dezvolte o strategie și un plan de acțiune care să conducă la realizarea viziunii personale, bazate pe punctele forte și resursele disponibile.
- Să consolideze motivația și angajamentul, să sprijine gestionarea provocărilor și implementarea eficientă a schimbărilor în viață.

Competențe:

- Identificarea punctelor forte și învățarea utilizării lor în mod conștient.
- Dobândirea unei viziuni clare asupra viitorului, care va sprijini luarea deciziilor și stabilirea priorităților.
- Crearea unor planuri de acțiune concrete, prin care visele și obiectivele devin mai realizabile.
- Construirea motivației pentru acțiune și învățarea implementării consecvente a intențiilor lor.
- Consolidarea sentimentului lor de autonomie, datorită experiențelor și oportunităților pozitive.

 **Abordare metodologică:** Atelierul se bazează pe metoda de coaching 4D, care permite concentrarea pe posibilități și construirea unui viitor pozitiv, în locul analizei problemelor. Parcurgerea tuturor etapelor va permite crearea unei baze solide pentru un plan de acțiune individual sau un portofoliu profesional. Este un proces transformațional care îi ajută pe participanți să își descopere potențialul, să construiască o viziune inspirațională, să creeze un plan concret și să îl pună în aplicare.

 **Participanți:** 1 facilitator, optim 12 participanți

 **Resurse necesare:** flipchart, markere; coli albe, materiale printate

 **Durata:** 90 minute

Scenariul atelierului

Pasul 1. Descoperirea.

Etapă Descoperirii este un moment cheie al atelierului, în care participanții își identifică punctele forte, valorile, succesele și resursele. Scopul este de a-i ajuta să devină conștienți de ceea ce funcționează deja bine în viața lor și de elementele din experiența lor care pot constitui fundația pentru dezvoltarea viitoare. Rolul facilitatorului este de a sprijini participanții să își vadă realizările și experiențele pozitive, să utilizeze tehnici de coaching, cum ar fi întrebările de aprofundare, lucrul cu narațiunea succesului sau reflecția în grup, și să creeze o atmosferă de încredere care să permită o împărtășire sinceră a experiențelor. Această etapă durează aproximativ 30 de minute.

Facilitatorul trebuie să se asigure că această etapă este o experiență pozitivă, care îi inspiră pe participanți să continue munca în procesul de schimbare.

Facilitatorul trebuie să tipărească tabelul „Resursele mele” pentru fiecare participant și să le ceară să îl completeze. După ce au terminat de completat tabelul, facilitatorul împarte participanții în grupuri de 2 sau 3 și le cere să discute tabelele între ei. Tabelul de mai jos este un fragment dintr-un plan de acțiune individual, care reprezintă un instrument de consiliere.

Iată întrebările cheie pentru discuțiile în grupuri:

- Ce resurse am?
- Ce funcționează bine?
- Ce succese am obținut?
- Ce mă motivează?

Pasul 2. Visarea.

Etapă se concentrează pe crearea unei viziuni despre viitorul ideal. Participanții își imaginează cum ar arăta realitatea lor dacă visele și ambițiile lor ar fi îndeplinite. Rolul facilitatorului este de a-i inspira să gândească fără limite și să depășească tiparele cotidiene, folosind tehnici de vizualizare, hărți mentale sau lucrul cu imagini pentru a ajuta la crearea unor viziuni inspiraționale, să ajute participanții să își descopere dorințele profunde și obiectivele care îi motivează cu adevărat (aproximativ 20 minute).

Facilitatorul tipărește un „Calendar săptămânal” pentru fiecare participant. Le cere acestora să completeze fiecare zi cu activitățile pe care le consideră ideale, sarcini care NU implică muncă plătită. Întreaga zi trebuie completată – de la răsărit până la apus.

După ce exercițiul este complet, are loc o discuție. Întrebările cheie sunt:

- Cine a reușit să completeze calendarul în totalitate??
- A fost dificil să umpleți tot timpul din zi?
- Cum v-ați simți trăind o astfel de viață?
- Așadar, cum ar arăta viața voastră ideală – care este cel mai mare vis al vostru în viața personală și profesională?

Pasul 3. Proiectarea.

A treia etapă este tranziția de la viziune la un plan de acțiune specific. Participanții definesc cum pot să își realizeze visele pe baza resurselor și abilităților lor. Rolul facilitatorului este de a ajuta participanții să transforme visele în pași reali și fezabili, susținându-i în formularea obiectivelor folosind metoda SMART (specific, măsurabil, realizabil, realist, limitat în timp) și făcându-i conștienți de resursele și sprijinul pe care le pot folosi pentru a-și crește șansele de succes. Această etapă durează 20 de minute.

Facilitatorul împarte participanții în perechi și distribuie coli albe și markere. Apoi, explică instrucțiunile.

1. Reflecție asupra viziunii viitorului (5 minute): Închide ochii și imaginează-ți că au trecut 5 ani și ai atins succesul profesional – Unde lucrezi? Cum arată ziua ta? Care este poziția sau activitatea ta? Cum te simți? Scrie 2-3 elemente cheie ale acestei viziuni.

2. Definirea obiectivului principal (5 minute): Pe baza viziunii tale, notează un obiectiv profesional principal pe care dorești să îl atingi (de exemplu: „Vreau să devin lider de echipă de proiect în industria IT”).

3. Alinierea obiectivului la metoda SMART (5 minute):

- *S (Specific) – Specifică obiectivul – Ce vrei să obții, concret?*
- *M (Măsurabil) – Cum vei măsura succesul? Cum vei ști că ai atins obiectivul?*
- *A (Accesibil) – Este realist? Ce resurse ai deja și ce mai trebuie să dobândești?*
- *R (Relevant) – De ce este important acest obiectiv pentru tine? Cum se potrivește în viziunea ta?*
- *T (Încadrat în timp) – Stabilește un termen limită: Până când vrei să atingi acest obiectiv?*

4. Rezumat și feedback (5 minute): După formularea obiectivului, participanții fac schimb de obiective în perechi și își dau reciproc un scurt feedback: Este obiectivul

suficient de specific? Este realist și măsurabil? Care sunt cei 3 pași pe care trebuie să îi faci pentru ca acest obiectiv să devină realitate?

Pasul 4. Destinul.

Etapă finală constă în implementarea acțiunilor și consolidarea schimbărilor. Participanții încep să-și pună planurile în practică și reflectează asupra modului în care pot menține motivația și continua dezvoltarea pe termen lung. Rolul facilitatorului este să sprijine participanții în identificarea unor modalități prin care să-și mențină implicarea și consecvența, să-i ajute să identifice posibile obstacole și strategii de depășire a acestora, precum și să faciliteze procesul de monitorizare a progresului și de construire a unui sistem de sprijin (de exemplu: mentori, grupuri de experți). Această etapă durează 20 de minute.

Facilitatorul implementează o activitate de grup sub forma unui brainstorming – „Drumul către succes”. Împarte participanții în grupuri de câte 4 persoane. Fiecare grup va desfășura o sesiune de brainstorming și apoi își va împărtăși reflecțiile în plen, iar facilitatorul va rezuma discuția. Instrucțiunile pentru participanți sunt:

1. Drumul meu către obiectiv (5 minute): Fiecare participant își notează principalul obiectiv profesional și primii pași pe care trebuie să îi facă pentru a-l atinge. Apoi răspunde la întrebarea: „Ce ar putea să mă împiedice să-mi ating obiectivul?”

2. Brainstorming: obstacole și soluții (5 minute): Fiecare grup lucrează pe baza obiectivelor membrilor săi – trebuie să împartă foaia în două părți:

- A. Obstacole posibile – ex. lipsa timpului, scăderea motivației, lipsa sprijinului, dificultăți neașteptate.
- B. Strategii de depășire a obstacolelor – ex. stabilirea unor obiective mai mici, găsirea unui mentor, stabilirea unui sistem de recompense, aderarea la un grup de sprijin.

Lasă participanții să discute aceste aspecte până la finalul timpului alocat.

3. Strategie pe termen lung – Cum rămân pe drumul cel bun? (10 minute): Fiecare grup alege 2–3 strategii și stabilește cum le va pune în aplicare. Întrebări suplimentare pentru reflecție:

- Cum voi monitoriza progresul meu?
- Ce voi face dacă îmi pierd motivația?
- Cui pot cere sprijin?

Pasul 5. Concluzii și rezumat.

Fiecare grup/participant împărtășește o concluzie principală. Facilitatorul poate sublinia importanța monitorizării sistematice a progresului și utilizării sprijinului (de exemplu, mentori, jurnal de succes). Participanții scriu cele mai importante 3 strategii pe un flipchart.

Discuție finală și concluzii

? Întrebări pentru reflecție:

- Cum ajută adunarea tuturor acestor informații la crearea unui portofoliu de carieră perfect? Ce merită actualizat în mod continuu?
- Ce noi perspective ați dobândit despre punctele voastre forte și resursele din carieră?
- Cum influențează o viziune clară a viitorului vostru motivația și procesul decizional?
- Ce metode vă vor ajuta să rămâneți dedicați aspirațiilor voastre profesionale și să faceți față provocărilor ce vor apărea?
- Cum vă puteți actualiza portofoliul de carieră pentru a reflecta cu exactitate progresul și evoluția voastră?

🔑 Facilitatorul trebuie să încheie activitatea subliniind:

- Importanța auto-reflecției în formarea alegerilor și oportunităților profesionale.
- Valoarea stabilirii unor obiective clare și crearea unor planuri structurate pentru succesul pe termen lung.

🔴 Comentarii utile pentru facilitator

Încurajați participanții să se reflecteze asupra lor înșiși, a punctelor lor forte, realizărilor etc., dar și să se implice în discuții cu ceilalți, ajutându-i să recunoască oportunitățile pe care le pot valorifica. Asigurați-vă că fiecare participant are ocazia să reflecteze asupra portofoliului său sau asupra procesului de dezvoltare al acestuia. Este util să le oferiți idei practice și să țineți cont de preferințele lor – de exemplu, sugerați celor care preferă versiuni pe hârtie să își adune portofoliul într-un dosar, iar celor care preferă varianta online, să-l stocheze în cloud sau pe Google Drive.

i Comentarii utile pentru participanți

Un portofoliu de carieră bine pregătit este ca o hartă a succesului profesional, oferind claritate asupra punctelor tale forte, realizărilor și aspirațiilor viitoare. Recunoașterea competențelor și realizărilor tale fundamentale îți permite să iei decizii informate și să stabilești obiective realiste și realizabile. Dezvoltând o viziune clară asupra carierei și transpunând-o în pași realizabili, crezi o bază solidă pentru creșterea pe termen lung. Dezvoltarea carierei este un proces continuu - perfecționându-ți în mod regulat portofoliul, te asiguri că acesta te reflectă cu exactitate pe tine și traseul tău profesional.

💡 Sfaturi pentru facilitatori

Pentru a menține participanții concentrați pe obiectivele lor profesionale, facilitatorii trebuie să ghideze discuțiile într-un mod clar și cu scop bine definit. Încurajarea reflecției semnificative ajută participanții să își definească aspirațiile și să identifice pași practici pentru a le atinge. Exercițiile de vizualizare, cum ar fi hărțile mentale, pot face planificarea carierei mai interesantă și concretă, devenind astfel mai realistă. Ajutând participanții să își imagineze viitorul profesional ideal le crește motivația și le oferă claritate cu privire la pașii următori.

📖 Materiale suport

Partea teoretică a atelierului ar trebui să le ofere participanților o înțelegere clară a portofoliului profesional și îndrumări despre cum să creeze elemente relevante, documentându-și abilitățile și realizările într-un mod care le susține cariera. Oferirea unor exemple de portofolii profesionale bine structurate poate reprezenta un punct de referință practic pentru organizarea propriilor portofolii.

Resursele mele - tabel

Educație și experiență profesională (inclusiv muncă, stagii, voluntariat etc.):	Cunoștințe și competențe dobândite:

Cursuri, formare, ateliere etc.		Cunoștințe și competențe dobândite:
Motivație, gratificare - Ce mă motivează? Ce îmi aduce bucurie?		
Bariere de competență/ calificare (ce cunoștințe și competențe îmi lipsește?)	Bariere interne (ce mă blochează, ce caracteristici?)	Bariere sociale (ce norme, prejudecăți, stereotipuri etc. mă blochează?)
Bariere	Cum să îl minimizez/elimin?	Cine mă poate ajuta ?

Cele mai importante 5 reușite ale mele

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Punctele mele forte și talentele:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Defectele și slăbiciunile mele:

- 1.
- 2.
- 3.

Valorile mele:

Notițele și reflecțiile mele:

Încearcă să răspunzi la întrebări...

Ce mi-ar plăcea să împărtășesc cu ceilalți? Ce mă face unic? 😊

Calendar săptămânal

LUNI	MARȚI	MIERCURI	JOI	VINERI	SÂMBĂȚĂ	DUMINICĂ

Pregătirea interviului

■ Introducere teoretică

Interviurile de angajare reprezintă un pas esențial în procesul de recrutare, iar cunoașterea diferitelor formate poate îmbunătăți semnificativ pregătirea unui candidat. Tipuri comune de interviuri pe piața muncii includ:

- **Interviurile tradiționale față în față:** desfășurate în persoană, aceste interviuri oferă oportunitatea de a demonstra abilitățile interpersonale, profesionalismul și încrederea într-un cadru direct.
- **Interviurile virtuale:** din ce în ce mai frecvente datorită tendinței spre munca la distanță, aceste interviuri au loc prin platforme digitale. Candidații trebuie să se asigure că sunt pregătiți tehnic, au un cadru profesional online și comunică eficient în format virtual.
- **Interviurile comportamentale:** axate pe experiență, acestea evaluează competențele prin exemple concrete. Utilizarea metodei STAR (Situatie, Sarcină, Acțiune, Rezultat) ajută la structurarea clară și convingătoare a răspunsurilor.
- **Interviurile de grup:** candidații participă la sarcini sau discuții în grup, fiind evaluate abilități precum lucrul în echipă, leadership-ul și capacitatea de rezolvare a problemelor.

Înțelegerea așteptărilor fiecărui format ajută candidații să își adapteze abordarea, asigurându-se că se prezintă cât mai bine în orice tip de interviu.

Un alt aspect important de luat în considerare este comunicarea eficientă în timpul interviului, care poate influența semnificativ rezultatul. Următoarele principii teoretice oferă candidaților perspective valoroase:

- **Modelul de comunicare al lui Albert Mehrabian:** Acest model subliniază că 93% din comunicare este nonverbală, compusă din limbajul corpului (55%) și tonul vocii (38%), în timp ce doar 7% este conținut verbal. Candidații ar trebui să acorde atenție menținerii unui limbaj corporal încrezător, gesturi adecvate și un ton pozitiv pentru a crea o impresie puternică.
- **Analiza tranzacțională (AT):** AT oferă un cadru pentru gestionarea interacțiunilor. Candidații trebuie să adopte un stil de comunicare de la adult la adult pentru a promova profesionalismul, respectul reciproc și dialogul eficient.
- **Teoria autoprozentării (Erving Goffman):** Această teorie subliniază importanța gestionării impresiilor. Candidații ar trebui să își alinieze aspectul, comportamentul și comunicarea verbală în funcție de cultura companiei și de rolul postului, creând o imagine coerentă și autentică.

Prin aplicarea acestor teorii, candidații își pot spori claritatea, pot crea relații și își pot comunica eficient valoarea în fața angajatorilor.

Sfaturi practice pentru pregătirea interviului

Pregătirea dinaintea interviului

- *Cercetează angajatorul.* Candidații ar trebui să se familiarizeze cu misiunea, valorile, cultura și realizările recente ale companiei. Acest lucru demonstrează un interes real și permite candidaților să își adapteze răspunsurile.
- *Practica duce la perfecțiune.* Simulările de interviuri și exersarea întrebărilor frecvente pot îmbunătăți încrederea și fluența răspunsurilor. Întrebările comportamentale, cum ar fi „Describe o situație în care ai depășit o provocare”, sunt des întâlnite la interviurile de angajare.
- *Pregătirea documentelor.* Candidații trebuie să se asigure că CV-ul, portofoliul și referințele sunt actualizate și gata de trimis.

Cod vestimentar

- În majoritatea contextelor, se așteaptă o ținută profesională. Pentru funcțiile corporative, ținutele formale, cum ar fi costumele, sunt ideale, în timp ce ținutele smart-casual pot fi mai potrivite în industriile creative sau tehnologice. Cercetarea codului vestimentar al companiei asigură o alegere potrivită.

Gestionarea emoțiilor

- **Tehnici de relaxare:** practici precum respirația profundă sau vizualizarea pot ajuta candidații să gestioneze emoțiile de dinaintea interviului.
- **Autodialog pozitiv:** un discurs interior încurajator întărește încrederea în sine și reduce anxietatea.
- **Pauză și gândire:** a lua un moment înainte de a răspunde la întrebări dificile le oferă candidaților timpul necesar pentru a formula răspunsuri clare și bine gândite.

În timpul interviului

- Menține contactul vizual, adoptă o postură încrezătoare și afișează o atitudine prietenoasă pentru a crea o conexiune pozitivă cu interviuatorii.
- Ascultă activ întrebările și solicită clarificări dacă este necesar.


Procesul de interviu nu este doar o evaluare a calificărilor candidatului; este și o oportunitate de a crea o conexiune cu potențialul angajatorului și de a demonstra că este potrivit pentru rol. Prin înțelegerea diferitelor formate de interviu, aplicarea unor strategii eficiente de comunicare și o pregătire temeinică, candidații își pot crește încrederea în sine și performanța în cadrul interviului. Lucrătorii de tineret ar trebui să sublinieze aceste strategii, echipându-i pe tineri cu abilitățile necesare pentru a naviga cu succes pe o piață a muncii în continuă schimbare. Această pregătire nu doar că îmbunătățește rezultatele interviurilor, ci contribuie și la dezvoltarea unei cariere de durată.

Obiective:


- Să pregătească tinerii pentru interviurile de angajare, oferindu-le instrumente și metode care să-i ajute să își susțină candidatura într-un mod coerent și convingător.
- Să identifice și să alinieze abilitățile necesare pentru un loc de muncă sau o profesie.
- Să își gestioneze emoțiile și să își descrie calitățile într-un mod creativ.

Competențe:

- Stabilirea unor conexiuni logice între abilitățile și competențele personale și cerințele angajatorilor pentru un anumit loc de muncă.
- Selectarea și prezentarea abilităților și competențelor personale într-un mod creativ și convingător în timpul unui interviu de angajare.
- Gestionarea eficientă a emoțiilor pentru a menține o performanță optimă în fața unei comisii de interviu.
- Anticiparea secvențelor și etapelor unui interviu de angajare pentru a se pregăti pentru eventualele provocări și a evita întreruperile în performanță.
- Primirea și aplicarea feedback-ului constructiv din simulările de interviuri pentru a crește familiarizarea cu dinamica unui interviu real

 **Abordare metodologică:** atelierul se bazează pe învățarea experiențială ca abordare centrală, ajutând tinerii să trăiască situații reale prin simulare și jocuri de rol; astfel, participanții vor avea ocazia să treacă prin experiența unui interviu de angajare, fiind nevoiți să anticipeze și să se adapteze la neprevăzut. Cele mai importante metode de învățare utilizate în acest atelier sunt: învățarea colaborativă, învățarea de la egal la egal, discuțiile, diferențierea și întrebările – toate incluse într-o abordare centrată pe participant.

 **Participanți:** 1 facilitator, 15–20 participanți

 **Resurse necesare:** încăpere, flipchart, hârtie și alte articole de papetărie, pixuri, markere, foi cu întrebări de interviu, fișe cu abilități și profesii

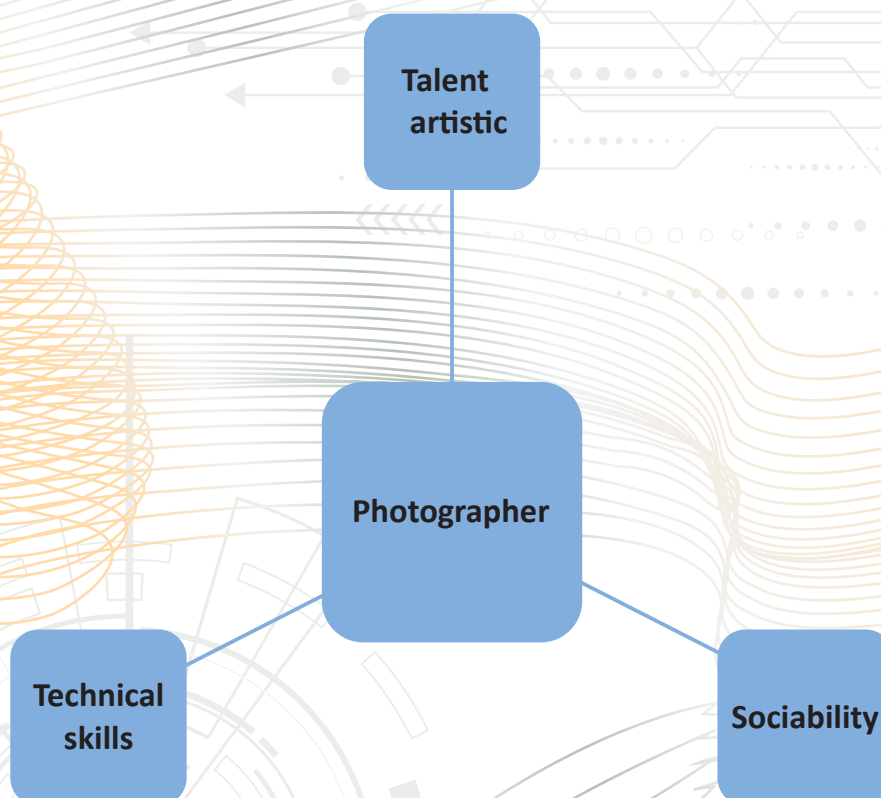
 **Durata:** 60 minute

▶ Scenariul atelierului

Scopul activității este de a oferi un cadru pentru exersarea interviurilor de angajare și pentru familiarizarea cu desfășurarea și realizarea unei astfel de activități din multiple perspective. Participanții vor simula un interviu de angajare din ambele poziții (angajator și candidat). Atelierul implică trei etape succesive.

Pasul 1. Pregătire profesională.

Această etapă pregătește terenul pentru restul atelierului și are ca scop evidențierea legăturilor dintre competențe și aptitudini, pe de o parte, și joburi/profesii, pe de altă parte. Anumite locuri de muncă necesită anumite abilități și viceversa, prin urmare este fundamental ca participanții și candidații virtuali să stabilească o bună legătură între cele două.



Exemplu de competențe/abilități pentru un fotograf

Facilitatorul enumeră o serie de abilități: abilități matematice, spirit de organizare, imaginație, abilități tehnice, abilități IT, sociabilitate, talent artistic etc. (în calitate de facilitator, enumeră abilități cât mai multe și diverse). Participanții sunt invitați să selecteze profesiile potrivite pentru aceste abilități, încercând să conecteze o profesie cu cel puțin două-trei abilități. De exemplu: abilități tehnice și talent artistic - fotograf.

Facilitatorul pregătește un **set de carduri** cu abilități (de exemplu: abilități matematice, imaginație, abilități tehnice, competențe IT, talent artistic, creativitate, spirit organizatoric) și carduri cu profesii (de exemplu: fotograf, inginer, organizator de evenimente, profesor). Participanții sunt invitați să asocieze abilitățile cu profesiile, conectând cel puțin două sau trei abilități cu fiecare job. De exemplu:

- **Abilități tehnice & talent artistic → Fotograf**
- **Sociabilitate & spirit organizatoric → Organizator de evenimente**

Această activitate poate fi desfășurată în grupuri, unde participanții dezbate și își justifică asocierile, sau individual, unde fiecare participant completează exercițiul de asociere și își împărtășește concluziile. Scopul acestei activități este de a stabili clar faptul că un loc de muncă este legat de un anumit set de competențe și, prin urmare:

- participanții ar trebui să selecteze acele locuri de muncă vacante care sunt potrivite pentru competențele lor, pentru a evita eșecul.
- candidatul ar trebui să-și concentreze prezentarea din timpul interviului de angajare pe acele competențe în mod special, și nu pe alte aspecte.

Pasul 2. Simulare de interviu.

Această etapă presupune simularea unui interviu de angajare. Participanții sunt împărțiți în grupuri de câte doi (în cazul de număr impar, facilitatorul poate forma echipe de trei). Rolurile sunt împărțite: un participant este candidatul, iar celălalt participant (sau doi, în cazul în care grupurile sunt formate din trei persoane) joacă rolul intervievatorului. Jobul vizat va fi ales de către candidat. Participanții sunt informați cu privire la rolurile și responsabilitățile lor, iar facilitatorul le oferă fiecăruia un suport tipărit cu cele mai frecvente întrebări întâlnite la un interviu, pentru inspirație:

1. **candidatul:** trebuie să-și prezinte cât mai bine abilitățile, punând accent pe modul în care se potrivește cu postul ales; tocmai din acest motiv, participantul care joacă rolul candidatului își va alege profesia pentru care aplică;
2. **intervievatorul:** trebuie să mențină o atitudine profesională; trebuie să trateze afirmațiile candidatului cu scepticism și să formuleze întrebări care reflectă o atitudine de neîncredere și examinare critică;

Simularea trebuie lăsată la latitudinea improvizației și creativității participanților. Întrebările și răspunsurile ar trebui să apară spontan și să fie lăsate să curgă într-un mod coerent, în funcție de ritmul natural al discuției. Naturaletă situației va permite candidatului și intervievatorului să își construiască relațiile pe loc, să se adapteze unul la celălalt și să își ajusteze comportamentul în funcție de reacțiile interlocutorului.

Pasul 3. Pregătirea emoțională.

Interviurile provoacă de obicei emoții puternice candidaților, generând sentimente de insecuritate sau complexe de inferioritate. A da un interviu poate fi echivalent cu a fi supus unei evaluări drastice din partea unor străini, într-o situație care poate influența semnificativ viața ta. Această povară îi face adesea pe candidați să se simtă nesiguri pe ei înșiși. Pentru a-i ajuta să depășească blocajele care pot apărea, atelierul include o componentă care îi ajută pe participanți să identifice punctele slabe din prezentarea lor și să anticipeze emoțiile negative și insecuritățile care pot deriva din acestea. Pentru a treia secvență a atelierului, se propune următorul exercițiu, dar poate fi înlocuit cu altul dacă facilitatorul consideră necesar. Cheia este să se asigure continuitatea activității, inter-relaționarea și, prin urmare, a emoției. Exercițiul presupune o schimbare a rolurilor în următorul mod:

- candidatul trebuie să menționeze un punct slab al performanței sale bazat pe experiența interviului (“Nu am fost foarte convingător/convingătoare în... / Nu am reușit să îmi găsesc cuvintele...”); ex.: vă rog să selectați un aspect al prezentării din acest interviu care nu v-a plăcut și unde considerați că ar fi loc de îmbunătățire;
- intervievatorul trebuie să spună un lucru pozitiv despre performanța candidatului, pe baza experienței interviului; ex.: vă rog să selectați un aspect pozitiv despre candidatul interviuat pe care l-ați observat în mod deosebit.

Această exercițiu poate fi realizat într-o activitate frontală, cu întreaga grupă martoră, pentru a aduna mai multe feedback-uri și, astfel, pentru a permite participantului să se familiarizeze cu stresul emoțional, feedback-ul, diferitele puncte de vedere și să învețe cum să gestioneze aceste aspecte.

🗨️ **Discuție finală și concluzii**

❓ **Întrebări pentru reflecție:**

- Au existat locuri de muncă care au necesitat competențe neașteptate?
- Au fost competențe care s-au potrivit mai multor locuri de muncă?
- Cum v-ați simțit în timpul procesului de interviu? Care a fost partea cea mai ușoară și care cea mai dificilă?
- Ce ați îmbunătăți la performanța voastră în timpul interviului?
- Ați aplicat vreo metodă pentru vă gestiona emoțiile?

🔑 **Facilitatorul trebuie să încheie activitatea subliniind:**

- Importanța identificării competențelor personale atunci când aplici pentru un loc de muncă.
- Pregătirea pentru un interviu de angajare și ghidarea tinerilor către resurse practice unde pot găsi sfaturi pentru pregătirea interviurilor.

🔖 **Comentarii utile pentru facilitator**

Există numeroase cărți și site-uri web cu sfaturi, indicații și recomandări despre cum să te prezinți la un interviu de angajare. Scopul acestui atelier nu este de a transmite cunoștințe teoretice (pe care participanții le pot obține singuri), ci de a crea un cadru în care aceștia să poată vorbi, să întrebe, să fie surprinși, să observe reacțiile lor și să discute comportamentul lor cu colegii, pentru a depăși trercul sau nervozitatea. Este important să ne concentrăm asupra experiențelor și reacțiilor participanților în timpul interacțiunilor, mai degrabă decât să oferim doar sfaturi și recomandări practice. Participanții trebuie să aibă ocazia de a se exprima și de a învăța din propriile greșeli în timpul simulării.

📌 **Comentarii utile pentru participanți**

Interviurile de angajare sunt experiențe individuale și personale. Ele depind de personalitatea candidatului, de personalitatea intervievatorului, de „chimie” și de starea lor emoțională în acel moment. Încearcă să fii flexibil și asertiv, adaptându-te persoanei din fața ta. În tot acest timp, amintește-ți că nimeni nu este perfect și că o pregătire temeinică pentru interviu poate crește semnificativ șansele de succes.

Sfaturi pentru facilitatori

Acest atelier poate fi reluat. Dacă îl practici o dată cu grupul tău și apoi încerci o a doua oară în același scenariu, dar înlocuind interviatorii cu recrutorii reali ai unor companii din zonă, efectul educațional va fi transformator pentru tineri. Dacă încerci a doua variantă de la bun început, participanții ar putea fi nesiguri în privința modului în care decurge atelierul și ar putea deveni oboșiți. Dacă însă l-ai practica mai întâi și apoi l-ai repeta cu recrutorii de la companii, aceștia ar fi mult mai deschiși punând întrebări și dând tot ce au mai bun, deoarece s-ar simți în siguranță, având deja experiența primului atelier.

Materiale suport

Sugestii pentru partea teoretică a acestui workshop: să includă informații despre ce este un interviu, tipurile de interviuri, pregătirea pentru interviu cu cele mai utile sfaturi, o listă de întrebări comune, câteva sugestii pentru gestionarea emoțiilor legate de interviu, sfaturi privind codul vestimentar și, în final, câteva linkuri cu resurse pentru mai multe informații.

Rețelele sociale și pregătirea pentru carieră

■ Introducere teoretică

Platformele social media au devenit o parte esențială a rețelelor profesionale, a căutării unui loc de muncă și a dezvoltării carierei. Cel mai notabil exemplu este LinkedIn, însă și platforme precum X, Facebook sau Instagram i-au ajutat pe oameni să obțină jobul visat și să se conecteze cu potențiali clienți sau angajatori. Gestionarea prezenței online trebuie să fie făcută în mod intenționat și responsabil, altfel poate genera riscuri și afecta reputația personală. Atât potențialul de networking, cât și capacitatea platformelor de a facilita recrutarea nu pot fi subestimate într-o lume în care munca la distanță devine tot mai populară și accesibilă.

Componente cheie

O prezență profesională pe rețelele sociale ar trebui să reflecte modul în care dorești să fii perceput în lumea profesională. Poate fi un instrument de „marketing”, dar nu ar trebui niciodată să proiecteze o imagine falsă sau artificială, deoarece, pe termen lung, aceasta va fi confruntată cu realitatea, cu posibile consecințe serioase. Este important să îți stabilești un scop clar și să îți construiești prezența profesională online în jurul acestuia, pentru a te sprijini în atingerea lui.

De ce contează

Sprijin în extinderea rețelei profesionale: Profilul tău poate ajunge la oameni din întreaga lume, ignorând granițele geografice, permițând să interacționezi cu profesioniști din întreaga lume. Urmărirea atât a companiilor, cât și a persoanelor ajută la a fi la curent cu evenimentele, oportunitățile de angajare și inovațiile din sector. Interacțiunile cu alte persoane pot duce la aprobări și recomandări, precum și la ajutor în dezvoltarea ulterioară și la obținerea de inspirație.

Acces direct la oportunități de angajare: În multe domenii, precum IT-ul, platforme precum LinkedIn reprezintă principalul instrument pentru recrutarea de noi angajați. De obicei, toate etapele până la interviul final – și din ce în ce mai des chiar și acesta – au loc pe rețelele de socializare, fără interacțiune directă față în față. Recrutorii caută adesea candidați direct pe platforme, așa că un profil convingător îi poate atrage. Companiile postează frecvent informații pe rețelele de socializare, informații pe care candidații le pot folosi pentru a-și adapta aplicațiile, făcându-le astfel mai atractive.

Prezentarea muncii tale: Postarea de conținut profesional pe rețelele de socializare poate demonstra competențele unei persoane și pasiunea pentru domeniul în care

activează. Utilizarea hashtag-urilor și a cuvintelor cheie poate face ca acest conținut să fie mai ușor de descoperit de către recrutori. Un profil de social media poate fi conectat la un site personal sau un portofoliu online, ceea ce îl face mai accesibil pentru angajatori potențiali care doresc să evalueze munca candidatului.

Construirea unei prezențe profesionale în social media

Alegerea platformelor potrivite: Pentru scopuri profesionale, LinkedIn este alegerea evidentă. Reprezentanții sectoarelor creative sau cei care creează conținut specific unei industrii pot completa prezența pe LinkedIn cu platforme precum Instagram, YouTube sau X, însă este esențială o gestionare corectă și o coerență în postări. Un site personal poate fi adăugat dacă este complementar cu conținutul de pe celelalte platforme, oferind mai multă libertate și control asupra modului de prezentare.

Optimizarea profilului: O fotografie de profil prietenoasă ajută la crearea încrederii și la reducerea barierei anonimatului. Un titlu care descrie rolul actual și cele mai relevante competențe și interese aliniate cu obiectivele profesionale ar trebui inclus. Realizările și expertiza trebuie evidențiate și actualizate periodic.

Implicarea în comunitatea profesională: Comentariile relevante la postările experților sau ale colegilor contribuie la construirea și extinderea rețelei profesionale. Utilizarea oportunităților de a împărtăși cele mai recente știri sau tendințe pentru a demonstra că ești la curent și îți oferă vizibilitate. Alăturarea la forumuri sau grupuri profesionale (pe LinkedIn, Reddit, X sau Instagram) și participarea activă în cadrul acestora ajută la extinderea rețelei și menținerea informării.

Menținerea coerenței: Toate interacțiunile pe platforme ar trebui să fie în concordanță cu marca personală pe care cineva dorește să o proiecteze și cu obiectivele menționate mai sus, precum și cu persoana online. Numele de utilizator și imaginile de profil ar trebui să fie similare pentru o recunoaștere ușoară. Mesajele și interacțiunile ar trebui să fie profesionale și abordabile, niciodată insultătoare sau controversate. Toate platformele ar trebui să fie actualizate în mod regulat și întreținute.

Ce să faci și ce să nu faci în mediile sociale profesionale

Confidențialitate: Separarea conturilor de social media profesionale de cele personale poate fi utilă pentru a reduce riscurile. Ar trebui evitată publicarea informațiilor sensibile, cum ar fi numerele de telefon și adresele.

Etichetă: Comportamentul profesional trebuie să fie întotdeauna menținut, deoarece nimic nu se pierde pe internet și recrutorii, angajatorii sau clienții pot descoperi postări

sau interacțiuni dăunătoare din trecut. Verificarea faptelor înainte de a redistribui este importantă pentru a evita daunele aduse credibilității.

Timp: Rețelele sociale profesionale nu ar trebui nici neglijate, nici utilizate în exces, deoarece pot afecta productivitatea și pot deveni o distragere. Timpul ar trebui să fie petrecut productiv, prin interacțiuni și angajamente semnificative.

Securitate: Stabilirea unor parole puternice și autentificarea în doi pași pot ajuta la prevenirea furtului de date și a spargerii conturilor. Existența unui e-mail separat pentru uz profesional și personal poate ajuta la evitarea încălcării securității datelor.

Reputație: Revizuirea și eliminarea postărilor din trecut care nu se mai aliniază cu imaginea profesională actuală sau cu obiectivele cuiva poate contribui la reducerea riscurilor legate de reputație. Conflictele cu alți utilizatori ar trebui să fie gestionate civilizată și, ideal, prin mesaje directe.

Cum se aplică

Căutarea unui loc de muncă: Multe joburi pot fi accesate direct prin intermediul rețelelor sociale, cum ar fi funcția „Easy Apply” de pe LinkedIn. Comunicarea directă cu recrutorii poate consolida imaginea unui profesionist competent și interesat de un anumit post. Evenimentele de networking desfășurate online pot, de asemenea, facilita interacțiuni care pot duce la o invitație pentru un interviu de angajare.

Dezvoltarea carierei: Realizările profesionale pot fi prezentate pe platformele sociale, consolidând imaginea unei persoane experimentate și competente. Comunitățile online pot facilita găsirea unor oportunități de mentorat și învățare.

Căutarea clienților: Publicarea unor mostre de lucru, povești de succes și realizări poate atrage potențiali clienți.

Rămâi la curent și învață: Urmărește liderii din domeniu pentru a fi la curent cu tendințele și inovațiile. Provocările de învățare online și hackathon-urile pot ajuta la extinderea rețelei profesionale și la obținerea de noi competențe..


Construirea și menținerea unei prezențe profesionale online este un proces continuu care necesită consecvență, implicare strategică și interacțiuni conștiente. Prin optimizarea profilurilor, participarea la discuțiile din industrie și gestionarea atentă a confidențialității și securității, poți folosi rețelele sociale pentru a avansa în carieră, a te conecta cu oportunități și a-ți construi o reputație profesională solidă.


Obiective:


- Să înțeleagă care sunt elementele care influențează eficiența unui profil profesional.
- Să stimuleze creativitatea și reflecția asupra propriei imagini profesionale în social media.
- Să învețe cum să-și construiască în mod conștient rețeaua de contacte și să împărtășească cunoștințe.

Competențe:

- Abilitatea de a pregăti o postare și de a evalua conținutul interesant.
- Învățarea celor 10 reguli pentru un profil eficient în social media.
- Capacitatea de a recunoaște ce tip de conținut este potrivit pentru a fi inclus în social media.
- Conștientizarea importanței construirii unei imagini profesionale în mediul online – de exemplu, în contextul căutării unui loc de muncă.

 **Abordare metodologică:** Participanții atelierului vor lucra direct pe o rețea socială reală – LinkedIn, vor putea analiza un profil, formula concluzii și crea propriul lor post. Atelierul se bazează puternic pe exerciții practice, care vor consolida suplimentar teoria asimilată.

 **Participanți:** 1 facilitator și optim 12 participanți

 **Resurse necesare:** flipchart, markere; coli albe; laptop-uri sau telefoane mobile; “likeuri” printate, bandă adezivă

 **Durata:** 90 minute

Scenariul atelierului

Pasul 1. Abilități de utilizare a hashtag-urilor.

Facilitatorul distribuie participanților post-it-uri colorate și le cere să scrie pe fiecare un hashtag cu abilitatea lor - de exemplu, #LucruÎnEchipă, #Creativitate etc. Fiecare participant trebuie să pregătească între 3 și 5 „hashtaguri”. După ce le colectează, facilitatorul le lipește pe un flipchart și le grupează pe categorii.

Odată ce facilitatorul a grupat abilitățile, acesta conduce o discuție de grup cu următoarele întrebări:

- Care abilități au apărut cel mai frecvent?
- Care dintre aceste abilități pot fi dezvoltate prin experiență și care necesită învățare formală sau pregătire?
- Cum pot ajuta rețelele de socializare (de exemplu, LinkedIn) la prezentarea și dezvoltarea profesională a acestor abilități?

Facilitatorul apoi rezumă concluziile: O prezență profesională pe rețelele sociale ar trebui să fie o reflexie a modului în care doriți ca persoana voastră online să fie percepută în lumea profesională. Poate fi un instrument de „marketing”, dar nu ar trebui niciodată să proiecteze o imagine falsă sau înșelătoare, deoarece pe termen lung aceasta va fi confruntată cu realitatea. Ar trebui să vă stabiliți un scop și să construiți prezența profesională pe rețelele sociale în concordanță.

Pasul 2. Profilul LinkedIn - analiză.

Această etapă durează aproximativ 45 de minute. Facilitatorul împarte participanții în 3 grupuri și cere fiecărui grup să aleagă un profil pe LinkedIn (poate fi profilul unei persoane faimoase, un expert într-un domeniu; poate fi un profil foarte profesionist și bine pregătit sau de calitate scăzută...). Participanții au 25 de minute pentru analiză.

Ghid de întrebări pentru analiza profilului de către participanți:

- Care este prima ta impresie?
- Are o poză de profil? Cum arată?
- Are un titlu?
- Cum sunt descrise abilitățile și experiența profesională?
- Are recomandări și le oferă altora?
- Publică conținut, cum ar fi articole, informații despre evenimente etc.? Cât de des?
- Care este reflecția ta generală?

După ce participanții și-au pregătit analiza profilului, facilitatorul rezumă cu o hartă mentală pe o foaie de flipchart intitulată: „10 reguli pentru un profil eficient”. Această parte ar trebui să dureze aproximativ 20 de minute.

Exemple de reguli:

1. Folosește o fotografie profesională – O imagine de calitate, adecvată industriei, construiește credibilitate.
2. Scrie un titlu puternic – Evidențiază abilități cheie sau domeniul de activitate, nu doar titulatura postului.
3. Creează un rezumat captivant – Prezintă-ți pe scurt expertiza, experiența și obiectivele.
4. Listează abilități relevante – Aliniază-le cu domeniul tău și aspirațiile de carieră.
5. Evidențiază realizările - Folosește marcatori pentru a arăta impactul în rolurile anterioare.
6. Cere recomandări – Adună aprecieri de la colegi și mentori.
7. Rămâi activ - Dă like, comentează și partajează conținut relevant pentru domeniu.
8. Alătură-te grupurilor – Participă în discuții profesionale și extinde-ți rețeaua.
9. Folosește cuvinte cheie – Optimizează-ți profilul pentru căutările recrutorilor.
10. Adaugă certificări și proiecte – Prezintă învățarea și realizările tale.

Pasul 3. Postările și „like-urile” mele.

Facilitatorul face o introducere: Postarea de conținut profesional pe rețelele sociale poate demonstra competențele și pasiunea unei persoane pentru muncă. Folosirea hashtag-urilor și a cuvintelor cheie poate face conținutul mai ușor de descoperit de către recrutori. Un profil pe rețelele sociale poate fi legat de un site personal sau un portofoliu online, ceea ce face mai ușor și accesibil pentru angajatori să evalueze munca unei persoane. (25 de minute).

Fiecare participant scrie o scurtă postare care ar putea fi publicată pe LinkedIn (de exemplu, „Ce am învățat în acest atelier?”, „Reflecția mea asupra viitorului muncii” etc.). Postarea trebuie să fie scrisă pe o foaie albă – în conformitate cu regulile de scriere pentru LinkedIn. Participanții pot folosi emoticoane, crea grafice etc. După ce finalizează această parte, facilitatorul le cere să își pună postările pe pereții sălii.

Facilitatorul distribuie fiecărui participant câte un „like” decupat din pagina următoare – câte 2 bucăți pentru fiecare participant. Fiecare participant poate alege 2 postări pe care să le „aprecieze” (să le dea „like”).

După ce toată lumea a distribuit like-urile, facilitatorul conduce o discuție de sinteză:

- Care postare a primit cele mai multe aprecieri și care a primit cele mai puține? De ce?
- Care sunt elementele esențiale pentru a face o postare interesantă?
- Ce subiecte v-au intrigat cel mai mult?

Discuție finală și concluzii

Întrebări pentru reflecție:

- Ce conținut ar trebui și ce nu ar trebui să apară pe rețelele sociale atunci când îți construiești o imagine profesională?
- Ce aspecte ale prezenței tale pe rețelele sociale crezi că trebuie îmbunătățite după atelierul de azi? Și care sunt deja bune?
- Cum poți folosi rețelele sociale pentru a-ți pune în valoare abilitățile și pentru a-ți îmbunătăți perspectivele de carieră?
- Care sunt elementele cheie ale unui profil profesional care iese în evidență?
- Cum planuiești să îți menții și să îți actualizezi prezența online pentru a reflecta dezvoltarea ta profesională?

Facilitatorul trebuie să încheie activitatea subliniind:

- Importanța unei imagini profesionale și autentice pe rețelele sociale.
- Valoarea networking-ului și a implicării în construirea oportunităților de carieră prin intermediul rețelelor sociale.
- Cum actualizările constante și distribuirea strategică a conținutului cresc vizibilitatea și credibilitatea pe piața muncii.

Comentarii utile pentru facilitator

Invită participanții să examineze critic prezența lor actuală pe rețelele sociale și să identifice zonele care necesită îmbunătățiri. Asigură-te că toți participanții au ocazia să-și împărtășească observațiile și să discute experiențele lor. Oferirea unor exemple de profile LinkedIn de succes și strategii de social media poate ajuta participanții să înțeleagă impactul practic al unei prezențe online bine întreținute.

Comentarii utile pentru participanți

Rețelele sociale au devenit un instrument esențial pentru dezvoltare, inclusiv pentru dezvoltarea carierei, permițând să îți prezinți profesional expertiza și să te conectezi cu rețele valoroase. Acestea nu trebuie să fie doar profile specifice carierei – este important să ai grijă de imaginea ta online în orice context, chiar și pe profile aparent „private” precum Instagram sau Facebook.

Un profil bine optimizat poate crește semnificativ vizibilitatea ta în fața angajatorilor potențiali. Conținutul pe care îl distribuie, discuțiile în care participi (inclusiv cele „private”) și modul în care îți prezinți abilitățile pot influența modul în care ești perceput în lumea profesională. Consistența în actualizarea profilului și în distribuirea de conținut valoros te va ajuta să îți construiești credibilitate și să ieși în evidență.

Amintește-ți că o prezență eficientă pe rețelele sociale ar trebui să reflecte cine ești cu adevărat. Nu uita că ceea ce este online nu dispăre niciodată. Totul lasă o urmă, așa că merită să navighezi conștient pe rețelele sociale.

Sfaturi pentru facilitatori

Discuțiile ar trebui să fie organizate și axate pe aspectele cheie ale construirii unei prezențe online. Este important să implicii participanții prin exemple din viața reală și să-i încurajezi să reflecteze asupra modului în care propriile lor profile se aliniază cu cele mai bune practici. Utilizarea activităților interactive, cum ar fi revizuirea profilurilor și exercițiile scrise, ajută la consolidarea învățării și fac sesiunea mai practică. Furnizarea de feedback personalizat asupra strategiilor de social media ale participanților îi va ajuta să înțeleagă mai bine cum să își îmbunătățească prezența digitală. În final, facilitatorii ar trebui să le reamintească că o prezență profesională eficientă se construiește în timp și necesită actualizări constante și angajament continuu.

Materiale suport

Participanții vor fi probabil familiarizați cu rețelele sociale, așadar partea teoretică ar trebui să se concentreze mai mult pe principii și recomandări, decât pe lecții despre, de exemplu, „ce sunt rețelele sociale”. Ar trebui să se pună accent pe principiile cheie ale unui profil eficient pe rețelele sociale, cum ar fi alegerea fotografiei de profil potrivite, crearea unui rezumat profesional și evidențierea abilităților și realizărilor relevante.

Like-uri



Stabilirea obiectivelor

■ Introducere teoretică

Stabilirea obiectivelor este procesul de identificare a ceea ce vrei să realizezi și crearea unui plan clar pentru a ajunge acolo. Acesta oferă direcție, motivație și un sentiment de scop, permițând oamenilor să își concentreze energia pe acțiuni semnificative. În contextul consilierii în carieră, înțelegerea modului de a stabili obiective realiste și realizabile este esențială pentru dezvoltarea personală și profesională. Această fundație teoretică îi pregătește pe participanți să transforme aspirațiile în pași concreți.

Componente cheie

Înțelegerea rolului obiectivelor: acestea oferă un țel clar, ajutând indivizii să își prioritizeze timpul și resursele. Ele servesc ca repere pentru a măsura progresul și pentru a stimula responsabilitatea. Fie că sunt pe termen scurt (sarcinile imediate) sau pe termen lung (aspirațiile de viață), obiectivele asigură faptul că eforturile sunt aliniate cu scopurile personale sau profesionale.

Tipuri de obiective

Obiective pe termen scurt: Realizabile în zile, săptămâni sau câteva luni, aceste obiective creează un impuls către scopuri mai mari. Exemplu: Completarea unui CV sau participarea la un eveniment de networking.

Obiective pe termen lung: Care se întind pe ani, aceste obiective definesc aspirațiile generale. Exemplu: Urmarea unei cariere specifice sau obținerea unei diplome.

Obiective de proces vs. Obiective de rezultat

Obiective de proces: Se concentrează pe acțiuni (ex., a exersa 30 de minute zilnic).

Obiective de rezultat: Se concentrează pe rezultate (ex., câștigarea unei competiții).

Cadrul pentru obiective este cel mai eficient atunci când urmează criteriile SMART:

- **Specifice:** Definește clar ceea ce dorești să realizezi.
- **Măsurabile:** Măsoară progresul pentru a urmări realizările.
- **Realizabile:** Stabilește obiective realiste și realizabile.
- **Relevante:** Obiectivele se aliniază cu valorile personale și aspirațiile pe termen lung.
- **Limitate în timp:** Stabilește un termen limită pentru a crea urgență și

concentrare.

Exemplu: „În următoarele șase luni, îmi voi îmbunătăți abilitățile de vorbire în public prin participarea la un atelier și susținerea a cel puțin trei prezentări, primind feedback de la colegi pentru a-mi spori încrederea și abilitățile de lider.”¹

Psihologia stabilirii obiectivelor

Motivația. Obiectivele stimulează motivația intrinsecă și extrinsecă, încurajând perseverența.

Autoeficacitatea. Atingerea obiectivelor mici creează încrederea necesară pentru a face față unor provocări mai mari.

Concentrarea și claritatea. Obiectivele reduc distragerile și ajută indivizii să își canalizeze eforturile într-un mod eficient.

Obiectivele clare acționează ca o hartă pentru dezvoltarea carierei, oferind direcție și concentrare. Ele ajută la prioritizarea acțiunilor, aliniind sarcinile cu aspirațiile pe termen lung, asigurându-se că eforturile tale sunt intenționate și eficiente. Obiectivele servesc, de asemenea, ca un instrument de motivație, menținându-te perseverent și determinat chiar și în fața provocărilor. Prin stabilirea de obiective măsurabile, poți urmări progresul și lua decizii informate cu privire la oportunități de muncă sau la drumul educațional în acord cu viziunea profesională. Obiectivele clare îți permit să rămâi proactiv, să te adaptezi la schimbări și să construiești o carieră împlinită.

Sfaturi pentru stabilirea unor obiective realiste și motivante în carieră

Reflectează asupra ta. Identifică-ți punctele forte, pasiunile și valorile pentru a stabili obiective semnificative.

Utilizează obiective SMART. Asigură-te că obiectivele tale sunt specifice, măsurabile, realizabile, relevante și limitate în timp.

Echilibrează obiectivele pe termen scurt și lung. Combină pașii imediat necesari (de exemplu, învățarea unei noi abilități) cu aspirațiile pe termen lung (de exemplu, obținerea unui rol de conducere).

Fii flexibil. Ajustează-ți obiectivele în funcție de evoluția ta sau de schimbarea circumstanțelor.

Împărțiți obiectivele în etape. Simplifică obiectivele mari în sarcini mai mici, realizabile, pentru a rămâne concentrat.

Cere feedback. Împărtășește-ți obiectivele cu mentori sau colegi pentru îndrumare și responsabilitate.

¹ <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/how-to-write-smart-goals>

Monitorizează progresul. Folosește jurnale sau aplicații pentru a urmări etapele atinse și pentru a sărbători realizările.

Cum se aplică

Împărțirea obiectivelor. Ghidează participanții să împartă obiectivele mari în sarcini mai mici și ușor de gestionat. De exemplu, „a deveni dezvoltator software” poate fi împărțit în pași precum învățarea limbajelor de programare, construirea unui portofoliu și aplicarea pentru stagii de practică.

Urmărirea progresului. Încurajează utilizarea unor instrumente precum jurnale, aplicații sau planificatoare pentru a monitoriza etapele parcurse și pentru a rămâne responsabili.

Ajustarea obiectivelor. Flexibilitatea este importantă. Ghidează participanții să reevalueze și să ajusteze obiectivele pe măsură ce circumstanțele se schimbă.

Sărbătorirea realizărilor. Recunoaște și sărbătorește progresul pentru a consolida încrederea și a menține motivația.

Stabilirea obiectivelor înseamnă mai mult decât a contura aspirații – este despre crearea unui parcurs structurat către împlinirea personală și profesională. Prin definirea unor obiective clare, menținerea flexibilității și monitorizarea progresului, indivizii își pot transforma ambițiile în realizări concrete. Fie că este vorba despre depășirea obstacolelor sau despre sărbătorirea etapelor aduse, procesul de stabilire a obiectivelor dezvoltă reziliență, creștere și un sens al scopului, deschizând drumul spre succesul durabil.

Obiective:

- Să ajute participanții să înțeleagă importanța stabilirii obiectivelor pentru dezvoltarea profesională.
- Să exerseze folosind șabloane pentru a stabili obiective SMART (Specifice, Măsurabile, Realizabile, Relevante și Încadrate în Timp).
- Să creeze propriile obiective de carieră personalizate și un plan de acțiune pentru a le atinge,

Competențe:

- Înțelegerea rolului stabilirii obiectivelor în dezvoltarea personală și profesională.
- Diferențierea între obiectivele pe termen scurt și cele pe termen lung și modul în care acestea interacționează.
- Învățarea de a crea obiective SMART și de a le împărți în pași realizabili.

- Dezvoltarea motivației și a perseverenței prin monitorizarea progresului și celebrarea etapelor atinse.

Abordare metodologică: Atelierul se bazează pe o abordare practică, reflexivă și interactivă. Participanții vor fi implicați în exerciții de auto-reflecție, brainstorming în echipă și activități concrete de stabilire a obiectivelor, folosind cadrul SMART.

Participanți: 1 facilitator, 15–20 participanți

Resurse necesare: flipchart sau tablă albă și markere, materiale suport (șablonul obiectivului SMART, ghidul de reflecție asupra obiectivului), notițe adezive sau cartonașe mici, pixuri și caiete

Durata: 60 minute

Scenariul atelierului

Pasul 1. Introducere - Puterea stabilirii obiectivelor.

Scopul este de a le oferi participanților o înțelegere clară a modului în care obiectivele bine definite ghidează dezvoltarea profesională și personală.

Prezentarea scurtă (aproximativ 5 minute) ar trebui să includă explicația scopului stabilirii obiectivelor – obiectivele oferă direcție, mențin motivația și ajută la măsurarea progresului. Facilitatorul le poate spune participanților să facă diferența între obiectivele pe termen scurt și cele pe termen lung și rolul acestora în dezvoltarea carierei. Apoi, le prezintă pe scurt conceptul SMART, care asigură că obiectivele lor sunt realiste și realizabile:

- Specifice
- Măsurabile
- Realizabile
- Relevante
- Limitate în timp

Facilitatorul continuă cu o activitate de grup (aproximativ 5 minute) bazată pe următoarea invitație: "Gândiți-vă la un obiectiv personal sau de carieră/școală pe care l-ați avut recent. A fost clar, sau ați avut dificultăți în a vă orienta?" Participanții își împărtășesc pe scurt exemplele și provocările.

Pasul 2. Crearea obiectivelor SMART.

În acest pas, participanții explorează cum să își facă obiectivele mai structurate și mai ușor de pus în practică, folosind metoda SMART. Scopul este de a ajuta participanții să stabilească obiective legate de carieră folosind cadrul SMART și să le descompună în pași concreți. Întreaga activitate durează 25 de minute.

Facilitatorul oferă un exemplu de obiectiv vag comparativ cu unul formulat SMART.

- Exemplu slab formulat: „Vreau să am succes.”
- Exemplu SMART: „În următoarele șase luni, îmi voi îmbunătăți abilitățile de vorbire în public participând la un atelier și susținând cel puțin trei prezentări, primind feedback de la colegi pentru a-mi crește încrederea în sine.”

Apoi, facilitatorul explică fiecare criteriu SMART cu exemple:

- **Specific:** Definește clar ceea ce dorești să realizezi.
- **Măsurabil:** Include elemente care pot fi măsurate pentru a urmări progresul.
- **Realizabil:** Stabilește obiective realiste, care țin de tine.
- **Relevant:** Asigură-te că obiectivul reflectă valorile și aspirațiile tale.
- **Limitat în timp:** Stabilește termene limită pentru a rămâne concentrat.

Facilitatorul prezintă exercițiul individual de stabilire a obiectivelor și distribuie „Șablonul obiectivelor SMART”, care se găsește la *Materiale suport*. Participanții aleg un obiectiv legat de carieră (de exemplu: găsirea unui internship, învățarea unei noi competențe etc.). Participanții își definesc obiectivele folosind cadrul SMART. După ce termină, se împart în perechi și își împărtășesc obiectivele SMART. Oferă feedback reciproc pentru a verifica dacă obiectivele respectă toate criteriile SMART.

Pasul 3. Împărțirea obiectivelor în pași realizabili.

Scopul este de a ghida participanții cum să creeze planuri de acțiune pas cu pas pentru a-și atinge obiectivele SMART, împărțindu-le în pași acționabili și etape. Acest pas durează aproximativ 15 minute.

Facilitatorul oferă un exemplu de împărțire a unui obiectiv. Exemplu de obiectiv: „Să învăț programarea Python și să construiesc un proiect în 3 luni.” Facilitatorul explică pașii de acțiune posibili:

- Săptămâna 1–4: Termină un curs Python online.
- Săptămâna 5–8: Construiește un proiect simplu, o aplicație pentru calculator.
- Săptămâna 9–12: Extinde proiectul și primește feedback de la un mentor.

Participanții sunt invitați la o activitate individuală. Aceștia își împart propriile obiective SMART în pași mai mici, realizabili în fișele lor de obiective SMART. Identifică termenele limită și reperatele pentru a urmări progresul.

Pasul 4. A rămâne pe drumul cel bun și a menține motivația.

Scopul este de a consolida importanța urmării progresului, a căutării de feedback și a sărbătoririi realizărilor. Facilitatorul invită participanții la o discuție de grup (5 minute) pe baza următoarelor întrebări:

- „Ce obstacole crezi că ai putea întâlni în atingerea obiectivului tău?”
- „Ce strategii poți folosi pentru a rămâne motivat și a depăși eșecurile?”

Participanții lucrează la propriile obiective SMART, le împart în pași mai mici și acționabili. Stabilesc termene limită și puncte de referință pentru a urmări progresul.

Discuție finală și concluzii

Întrebări pentru reflecție:

- Ce ați învățat astăzi despre stabilirea unor obiective eficiente?
- Cum vă va ajuta divizarea obiectivelor în pași mici să le atingeți mai ușor?
- Ce strategii veți folosi pentru a rămâne motivați și pentru a vă adapta dacă apar provocări?

Facilitatorul trebuie să încheie activitatea subliniind:

- Obiectivele clare oferă direcție și motivație.
- Obiectivele SMART descompun aspirațiile mari în pași realizabili și măsurabili.
- Urmărirea progresului și celebrarea realizărilor asigură creșterea și succesul.

Comentarii utile pentru facilitator

Încurajează participanții să se concentreze pe obiective care sunt semnificative și relevante pentru dezvoltarea lor personală sau profesională. Oferă feedback constructiv în timpul exercițiilor pentru a te asigura că participanții înțeleg și aplică cadrul SMART. Fii atent la participanții care se pot simți copleșiți de obiectivele pe termen lung - ajută-i să se concentreze asupra pașilor imediați, ușor de gestionat.

i Comentarii utile pentru participanți

Urmărește progresul folosind jurnale, aplicații sau liste de verificare a etapelor. Împărtășește obiectivele cu un mentor sau un partener de responsabilizare. Ajustează-ți obiectivele dacă circumstanțele se schimbă - flexibilitatea este esențială. Celebrează micile realizări pentru a construi un impuls.

💡 Sfaturi pentru facilitatori

- Creează un mediu de susținere și motivare în care participanții să se simtă confortabil să-și împărtășească obiectivele.
- Oferă exemple reale de povești de succes bazate pe stabilirea obiectivelor și perseverență. Pune la dispoziție materiale de follow-up (de exemplu, articole sau aplicații pentru urmărirea obiectivelor) pentru a-i ajuta pe participanți să continue să șuczeze la obiectivele lor după atelier.
- Monitorizează nivelul de confort și implicare al grupului și ajustează activitățile în funcție de nevoi.
- De exemplu, poți trece la reflecție individuală, discuții în grupuri mici sau activități creative dacă participanții par reticenți în a împărtăși deschis.

📖 Materiale suport

[S.M.A.R.T. template.](#)

Dezvoltarea planului de carieră

■ Introducere teoretică

Un plan de carieră poate fi structurat în jurul **obiectivelor pe termen scurt și pe termen lung**, precum și al acțiunilor măsurabile, asigurând o abordare echilibrată care ține cont atât de nevoile imediate, cât și de aspirațiile viitoare.

Obiective pe termen scurt

Obiectivele pe termen scurt se concentrează pe obiective realizabile în decurs de câteva luni până la un an. Aceste obiective implică adesea dobândirea de competențe, obținerea de certificări sau explorarea oportunităților de angajare în concordanță cu calificările actuale ale unei persoane. De exemplu:

- finalizarea unui program de formare profesională;
- obținerea unui internship pentru a acumula experiență practică;
- dezvoltarea rețelei de contacte și participarea la târguri de carieră.

Obiective pe termen lung

Obiectivele pe termen lung sunt mai ample și se întind pe o perioadă de câțiva ani. Ele reflectă aspirațiile unei persoane legate de progresul în carieră, dezvoltarea profesională sau schimbări semnificative în parcursul profesional. Exemplele includ:

- urmarea unor studii superioare, un program de masterat sau o certificare specializată;
- schimbarea domeniului de activitate sau a carierei prin recalificare.

Definind ambele tipuri de obiective, persoanele își creează un plan structurat care echilibrează prioritățile actuale cu o viziune clară asupra viitorului. Un cadru practic pentru stabilirea de obiective este modelul SMART.

Integrarea valorilor personale, a competențelor și a oportunităților

Un plan de carieră de succes reflectă trăsăturile unice ale individului, fiind în același timp în concordanță cu oportunitățile existente pe piață. Acest proces implică trei elemente-cheie:

Valori personale

Satisfacția în carieră depinde adesea de alinierea cu valorile personale de bază. Fie că este vorba despre sustenabilitate, creativitate, siguranță financiară sau impact social, identificarea valorilor ajută la orientarea alegerilor profesionale. De exemplu:

- cineva motivat de **impactul social** ar putea explora cariere în domeniul sănătății, educației sau în sectorul non-profit;

- o persoană care valorizează **sustenabilitatea mediului** ar putea căuta roluri în energie regenerabilă sau tehnologii verzi.

Competențe și puncte forte

Recunoașterea punctelor forte și a competențelor transferabile este esențială pentru elaborarea unui plan realist. Instrumente de autoevaluare precum **codurile ocupaționale Holland** sau platforme precum **Europass**¹ ajută pe indivizi să identifice competențele cheie. Exemple de competențe transferabile includ:

- rezolvarea de probleme și gândirea critică;
- lucrul în echipă și comunicarea;
- expertiza tehnică, precum programarea sau analiza de date.

Dezvoltarea continuă a acestor competențe crește adaptabilitatea profesională.

Oportunități de pe piața muncii

Conștientizarea tendințelor din piața muncii asigură că planurile de carieră rămân relevante. De exemplu:

- creșterea **economiei verzi** generează oportunități în cariere legate de sustenabilitate;
- cererea crescută de **competențe digitale** evidențiază dezvoltarea în domenii precum IT, inteligență artificială și securitate cibernetică.

Prin îmbinarea valorilor personale, a competențelor și a oportunităților existente, indivizii pot crea un plan coerent care le valorifică potențialul și răspunde cerințelor externe.

Evaluarea și revizuirea Planului de carieră

Planurile de carieră sunt dinamice și trebuie să evolueze odată cu schimbările din circumstanțele personale, tendințele pieței și aspirațiile profesionale. Evaluarea regulată și ajustările sunt esențiale pentru a rămâne pe direcția dorită. Acest proces implică trei etape principale:

Auto-reflecție periodică

Acordarea timpului pentru a reflecta asupra progresului ajută la identificarea aspectelor care necesită îmbunătățire sau ajustare. Reflecția poate include întrebări precum:

- Sunt obiectivele mele actuale aliniate cu valorile și aspirațiile mele?
- Interesele sau prioritățile mele s-au schimbat de-a lungul timpului?
- Dobândesc abilitățile necesare pentru tendințele emergente de pe piața muncii?

¹ Link to Europass: <https://europass.europa.eu/en>

Urmărirea progresului

Folosirea unor instrumente precum analiza **SWOT (Puncte tari, Puncte slabe, Oportunități, Amenințări)** asigură faptul că obiectivele rămân măsurabile și acționabile. De exemplu, persoanele își pot stabili repere și le pot revizui trimestrial sau semestrial.

Adaptarea la schimbare

Piața globală a muncii este într-o continuă schimbare din cauza factorilor precum avansul tehnologic și modificările economice. Planurile de carieră trebuie să încorporeze flexibilitatea de a se adapta la:

- Industrii și roluri emergente, cum ar fi sănătatea și biotehnologia, explorarea spațială etc.
- Noi interese personale sau oportunități, cum ar fi relocarea sau schimbarea industriei.

Un plan de carieră care se adaptează atât la schimbările interne, cât și la cele externe, asigură o creștere continuă și relevantă.

Rolul învățării pe tot parcursul vieții

Învățarea continuă este un pilon al planificării eficiente a carierei. **Strategia Uniunii Europene privind învățarea pe tot parcursul vieții** subliniază importanța dezvoltării și recalificării profesionale pentru a rămâne competitivi pe piața muncii. Prin angajamentul față de învățarea continuă, indivizii își îmbunătățesc capacitatea de a se adapta și de a excela în domeniile alese.


Dezvoltarea unui plan de carieră este un pas proactiv către împlinirea profesională și succes. Prin combinarea unor cadre clare, a valorilor personale și a unei conștientizări a pieței, indivizii pot crea o hartă care îi ghidează prin repere pe termen scurt și aspirații pe termen lung. Evaluarea regulată asigură faptul că planul rămâne flexibil și răspunde schimbărilor inevitabile ale vieții.

Obiective:


- Să ajute participanții să vizualizeze aspirațiile lor profesionale și să alinieze valorile personale, abilitățile și interesele lor cu obiectivele profesionale pe termen lung.
- Să dezvolte capacitatea participanților de a stabili obiective clare și structurate pentru carieră prin exerciții de reflecție și metode de planificare strategică.
- Să ofere participanților instrumentele și strategiile necesare pentru a crea planuri de carieră acționabile, inclusiv identificarea obstacolelor, resurselor și pașilor concreți.

Competențe:

- Identificarea abilităților, valorilor și intereselor lor în raport cu alegerile profesionale.
- Stabilirea atât a obiectivelor pe termen scurt, cât și a celor pe termen lung pentru carieră și împărțirea acestora în pași gestionabili.
- Crearea unui plan de carieră, definirea obstacolelor și a resurselor necesare.
- Dezvoltarea unor strategii pentru a depăși barierele și identificarea unor soluții posibile pentru provocări.
- Consolidarea încrederii în abilitățile lor de a atinge obiectivele de carieră și de a gestiona incertitudinile.

 **Abordare metodologică:** Atelierul se bazează pe învățarea experiențială și pe auto-reflecția ghidată. Abordarea pune accentul pe participarea activă, jocul de rol și discuțiile în grup. Participanții se implică în exerciții de reflecție, cum ar fi vizualizarea carierei lor viitoare, crearea unor hărți personale ale carierei și jocuri de rol în care se întâlnesc cu viitorul lor sine. Metodele principale includ auto-reflecția și jurnalul, jocul de rol și învățarea de la egal la egal, discuțiile de grup în colaborare, gândirea vizuală ghidată (crearea hărților carierei). Procesul de învățare se concentrează pe învățarea de la egal la egal, activitățile de grup și autodescoperirea.

 **Participanți:** 1 facilitator, 15–20 participanți

 **Resurse necesare:** cameră, flipchart, hârtie mare pentru „Zidul viselor”, markere, pixuri și post-it-uri, șabloane pre-realizate pentru „Harta carierei” sau foi mari de hârtie pentru fiecare participant, fișe cu întrebări de interviu și sugestii de reflecție

 **Durata:** 90 minute

▶ Scenariul atelierului

Scopul activității este de a oferi un cadru pentru explorarea intereselor personale, a valorilor și a competențelor, precum și pentru crearea unui plan de carieră concret și aplicabil. Participanții vor obține claritate asupra obiectivelor lor, vor identifica pașii necesari pentru a le atinge și vor dezvolta strategii pentru a depăși obstacolele întâlnite.

Pasul 1. Introducere: explorarea viitorului.

Această etapă pregătește terenul pentru restul atelierului, având ca scop să îi ajute pe participanți să își vizualizeze obiectivele de carieră și să înceapă să le conecteze cu aspirațiile și valorile lor personale.

Facilitatorul introduce scenariul: „Imaginează-ți că ești pe o insulă, iar în mâinile tale ai o busolă care îți arată drumul către cariera visurilor tale. Care este destinația ta finală?”

Participanții sunt încurajați să reflecteze și să răspundă la două întrebări esențiale:

- Ce job ți-ar plăcea să ai peste 5–10 ani?
- Ce fel de stil de viață îți imaginezi pentru tine?

Fiecare participant își scrie răspunsurile pe post-it-uri și le așază pe un „Perete al Viselor” (un flipchart sau o coală mare de hârtie).

După ce își lipesc post-it-urile, facilitatorul îi încurajează pe participanți să-și împărtășească gândurile în mod voluntar. Acesta oferă feedback de susținere pentru a stimula o reflecție mai profundă și pentru a inspira participanții care ar putea ezita.

Această parte introductivă îi va ajuta pe participanți să-și verbalizeze aspirațiile și să înceapă să reflecteze la modul în care valorile, interesele și abilitățile lor se aliniază cu obiectivele pe termen lung.

Pasul 2. Joc de rol: „Interviu cu viitorul meu eu”.

Această fază constă într-o simulare în care participanții se imaginează având cariera visurilor lor și sunt intervievați cu privire la parcursul lor. Aceștia sunt împărțiți în perechi (sau grupuri de câte trei în cazul unui număr impar). Fiecare participant alternează între două roluri: un participant este interviuatul, iar celălalt este interviuatorul (în cazul unui număr impar, doi participanți joacă rolul de interviuatori pentru a asigura întrebări variate și dinamice). Participanții sunt informați despre rolurile și responsabilitățile lor:

- 1. Interviatul/Eul din viitor:** Participantul își imaginează că deja lucrează în cariera visată și reflectează asupra pașilor făcuți pentru a ajunge acolo. Aceștia

trebuie să descrie rolul și realizările lor viitoare; trebuie să explice cum au ajuns în această poziție, punând accentul pe: competențele pe care le-au dezvoltat, acțiunile cheie pe care le-au întreprins, provocările pe care le-au depășit; trebuie să ofere sfaturi altor persoane care doresc să urmeze o cale similară.

- 2. Jurnalist/Intervievator:** Participantul își asumă rolul unui jurnalist curios, punând întrebări perspicace și provocatoare despre călătoria profesională a „eului din viitor”. Trebuie să mențină o atitudine profesionistă și să pună întrebări care să aprofundeze traseul carierei interviuatului/„eu-lui din viitor”; trebuie să pună la îndoială afirmațiile prin adoptarea unei atitudini de curiozitate.

Pentru a ghida exercițiul, facilitatorul poate oferi participanților fișe cu câteva întrebări exemplu pentru a ajuta la structurarea interviului. De asemenea, poate include o secțiune unde participanții pot nota punctele cheie împărtășite în timpul jocului de rol.

Exemple de întrebări pot fi:

- „Ce te-a inspirat să urmezi această carieră?”
- „Care a fost cea mai dificilă provocare cu care te-ai confruntat și cum ai depășit-o?”
- „Dacă ai putea face un lucru diferit, care ar fi acela?”
- „Ce sfaturi ai oferi cuiva care își dorește să urmeze același drum?”

Este important să nu fie prea multe exemple de întrebări, deoarece simularea trebuie să rămână spontană și naturală. Participanții sunt încurajați să își folosească creativitatea pentru a-și juca rolul de „viitorul eu” în întregime. Interacțiunea între roluri ar trebui să decurgă natural, permițând participanților să își modifice comportamentul și răspunsurile în funcție de ritmul și direcția conversației.

Pasul 3. Harta carierei: planificare strategică

Scopul acestei etape este de a ajuta participanții să dezvolte un plan clar, structurat și acționabil pentru atingerea obiectivelor profesionale. Prin crearea unei „hărți a carierei”, participanții își vor împărți aspirațiile în etape ușor de gestionat, vor identifica potențialele obstacole și vor reflecta asupra resurselor pe care le au la dispoziție. Această exercițiu subliniază importanța planificării atât pe termen scurt, cât și pe termen lung, oferind participanților o reprezentare vizuală a călătoriei lor profesionale.

Această fază se concentrează pe ideea că atingerea unui obiectiv profesional nu este un singur pas, ci o călătorie compusă din diferite etape, provocări și decizii. Participanții vor reflecta asupra locului în care se află în prezent în dezvoltarea lor profesională,

asupra locului în care îți doare să ajungă în viitor și asupra pașilor practici pe care trebuie să îi faci pentru a acoperi distanța.

Facilitatorul introduce conceptul de hartă a carierei, explicând că este un instrument care îi ajută pe participanți să vizualizeze și să își organizeze parcursul profesional. Pentru a realiza acest lucru, fiecare participant își creează propria „Hartă a carierei” folosind o foaie mare de hârtie sau un model prestabilit. Această hartă acționează ca un ghid vizual, incluzând componente cheie precum:

1. **Start:** Situația lor actuală (educație, abilități și experiență).
2. **Obstacole:** Provocările sau barierele pe care le pot întâmpina (de exemplu, lipsa experienței, constrângeri financiare).
3. **Resurse:** Instrumente, rețele sau oportunități pe care le pot folosi (de exemplu, mentorat, cursuri online, evenimente de networking).
4. **Pași:** Acțiuni concrete pe care le pot întreprinde în următorul an pentru a progresa spre obiectivele lor (de exemplu, aplicarea pentru internship-uri, crearea unui CV, învățarea unei noi abilități).
5. **Destinație:** Obiectivul lor profesional final.

Facilitatorul va ghida participanții în crearea hărților lor pas cu pas:

Pasul 1: Punctul de pornire – situația actuală:

Participanții reflectă asupra situației lor actuale.

- Ce educație sau formare au?
- Ce abilități și experiență au acumulat până acum?
- Care sunt punctele lor forte și ariile în care ar putea îmbunătăți?

Pasul 2: Obstacole – provocările anticipate:

Participanții identifică posibilele bariere ce le-ar încetini sau împiedica progresul.

- Exemple de provocări: lipsa de experiență, constrângeri financiare, rețele profesionale limitate sau îndoieli de sine.
- Pentru fiecare obstacol, sunt încurajați să se gândească la soluții posibile.

Pasul 3: Resurse – sisteme de sprijin:

Participanții reflectă asupra resurselor disponibile pentru ei.

- Exemple de resurse: mentori, cursuri online, asociații profesionale, consilieri de carieră, workshopuri sau conexiuni personale.
- Împărtășiți exemple de resurse locale sau online, dacă este cazul, pentru a-i ajuta pe participanți.

Pasul 4: Pași - plan de acțiune:

Participanții vor schița 3-5 pași concreți pe care îi pot face în următorul an pentru a avansa în carieră.

- Exemple:
 - Crearea unui CV sau portofoliu.
 - Aplicarea pentru un internship sau o oportunitate de voluntariat.
 - Participarea la un eveniment de networking.
 - Urmarea unui curs de dezvoltare profesională.
- Sfat pentru facilitator: Sublinează că acești pași trebuie să fie acționabili, măsurabili și realiști

Pasul 5: Destinație – Obiectivul de carieră:

Participanții își definesc obiectivul pe termen lung.

- Care este jobul sau poziția de vis pe care o doresc?

Deși Harta Carieriei are componente specifice, participanții sunt încurajați să o facă personală și semnificativă pentru ei. Creativitatea este binevenită, iar participanții pot adăuga simboluri, schițe sau cuvinte cheie care îi inspiră sau motivează.

Odată ce Hărțile Carieriei sunt completate, participanții își împărtășesc planurile pe scurt cu grupul sau în perechi. Ceilalți participanți și facilitatorul oferă feedback constructiv și sugestii.

Etapă 4. Consolidarea încrederii: depășirea provocărilor

Această fază este concepută pentru a ajuta participanții să își consolideze încrederea și să dezvolte strategii practice pentru a depăși provocările din călătoria lor de planificare a carierei. Reflectând asupra temerilor lor, identificând obstacolele și discutând soluții într-un mediu de grup susținător, participanții vor câștiga siguranța de sine necesară pentru a merge mai departe. Această etapă pune accent pe responsabilizarea participanților pentru a-și recunoaște punctele forte și pentru a adopta o mentalitate proactivă în fața dificultăților.

La începutul acestei etape, participanții sunt invitați să reflecteze asupra celor mai mari temeri sau provocări legate de obiectivele lor profesionale (exemple pot include: teama că nu sunt suficient de calificați pentru un post; anxietatea legată de interviuri sau networking; incertitudinea privind de unde să înceapă sau cum să progreseze; îngrijorări legate de limitări financiare sau lipsa sprijinului). Fiecare participant scrie două sau trei provocări pe post-it-uri sau bucăți mici de hârtie.

După ce au terminat de scris, participanții sunt invitați să-și împărtășească provocările cu grupul. Pot face acest lucru fie citindu-le cu voce tare, în mod voluntar, fie lipind notițele (în mod anonim) pe un „Panou al Provocărilor” special amenajat, pentru ca întregul grup să le poată vedea. Facilitatorul le transmite participanților că aceste temeri sunt normale și întâlnite frecvent în parcursul profesional al multor persoane, subliniind că provocările reprezintă oportunități de creștere.

La final, facilitatorul conduce o discuție colectivă pentru a identifica soluții și strategii în fața provocărilor împărtășite. Conversația este centrată pe consolidarea încrederii în sine, prin:

- Evidențierea punctelor forte ale participanților și a realizărilor anterioare;
- Discutarea unor pași concreți pentru a aborda provocările specifice (ex: simularea interviurilor, căutarea unui mentor, înscrierea la un curs de perfecționare);
- Împărtășirea de resurse, instrumente sau contacte utile (ex: cursuri online, târguri de joburi, consiliere profesională);
- Încurajarea participanților să privească provocările ca pe oportunități de învățare și dezvoltare.

Soluțiile sunt notate pe un flipchart sau pe o tablă, creând astfel o resursă comună de idei și strategii la care participanții pot reveni după sesiune.

🗨️ **Discuție finală și concluzii**

❓ **Întrebări pentru reflecție:**

- Ce informații noi ați obținut cu privire la aspirațiile voastre profesionale?
- Cum v-ați simțit atunci când v-ați imaginat viitoarea carieră?
- Cum v-a ajutat activitatea „Harta carierei” să vă structurați obiectivele și să identificați provocările?
- Care a fost cea mai dificilă parte a acestui exercițiu? Cum ați gestionat?
- Ați identificat noi obstacole sau resurse la care nu v-ați gândit până acum?
- Ce măsuri concrete veți lua imediat după acest atelier pentru a progresa în cariera voastră?

🔑 **Facilitatorul trebuie să încheie activitatea subliniind următoarele aspecte:**

- Alinierea valorilor personale și a competențelor cu obiectivele profesionale.
- Luarea unor pași mici, dar consecvenți, spre obiectivele mari.
- Privirea provocărilor ca oportunități de învățare și dezvoltare.

🔴 **Comentarii utile pentru facilitator**

Concentrează-te pe încurajarea reflecției și pe asigurarea faptului că participanții se simt susținuți în procesul lor de planificare. Este important să creezi un spațiu sigur în care participanții să se simtă confortabil să discute aspirații și provocări profesionale. Menține o atmosferă pozitivă și orientată spre soluții, asigurându-te că participanții înțeleg că această călătorie este dinamică și în continuă evoluție. Evidențiază faptul că Harta Carierei este un document viu, care poate fi revizuit și actualizat pe măsură ce participanții evoluează și avansează în carieră. De asemenea, este normal ca participanții să simtă nesiguranță sau să întâmpine obstacole pe parcurs, iar o parte esențială a procesului este să învețe cum să depășească aceste provocări.

📘 **Comentarii utile pentru participanți**

Planificarea carierei este un proces dinamic. „Harta Carierei” pe care o creezi astăzi este doar un punct de pornire. Este în regulă dacă lucrurile se schimbă. Adaptează-ți obiectivele pe măsură ce afli mai multe despre tine și interesele tale. Este important să rămâi flexibil și deschis la noi oportunități. Ține cont de faptul că obstacolele sunt o parte naturală a dezvoltării carierei, iar înfruntarea lor reprezintă o oportunitate de creștere. Rămâi concentrat pe punctele tale forte și nu te teme să ceri ajutor când ai nevoie. Dezvoltă abilitățile tale și fă pași mici către obiective— fiecare pas contează. Folosește Harta Carierei ca ghid, dar amintește-ți că flexibilitatea și perseverența sunt cheia pentru depășirea obstacolelor.

Sfaturi pentru facilitatori

- Încurajează creativitatea atunci când participanții își construiesc hărțile carierei. Cu cât le fac mai personale și semnificative, cu atât se vor implica mai mult în proces.
- Asigură-te că la final există timp pentru discuții individuale sau în grupuri mici pentru cei care au nevoie de suport suplimentar sau încurajare.
- Dacă este posibil, colaborează cu profesioniști locali sau consilieri în carieră pentru a oferi participanților perspective sau oportunități de mentorat.
- După sesiune, sugerează-le participanților să își împărtășească planurile de carieră cu un mentor sau o persoană de încredere pentru feedback suplimentar.
- Pentru un follow-up, poți oferi sesiuni de verificare opționale sau ateliere pentru a ajuta participanții să rămână pe drumul cel bun în atingerea obiectivelor lor profesionale.

Evaluare

■ Introducere teoretică

Evaluările în cadrul orientării profesionale oferă o abordare structurată pentru înțelegerea dezvoltării personale și profesionale. Scopurile lor principale includ:

- **Conștientizarea de sine.** Evaluările încurajează participanții să reflecteze asupra abilităților, intereselor și valorilor lor. Această conștientizare de sine pune bazele pentru decizii informate în carieră.
- **Monitorizarea progresului.** Evaluările regulate permit indivizilor să își urmărească dezvoltarea de-a lungul timpului. Ele ajută participanții să vadă cât de mult au evoluat și să identifice ariile care mai necesită atenție.
- **Ghidarea pașilor viitori.** Rezultatele evaluărilor pot ajuta participanții și consilierii în carieră să ia decizii bazate pe date despre următorii pași, fie că este vorba despre instruire suplimentară, explorarea unor noi industrii sau revizuirea obiectivelor.

Prin încurajarea reflecției și oferirea de informații aplicabile, evaluările le permit tinerilor să preia controlul asupra călătoriilor lor profesionale cu încredere.

Prezentare generală a instrumentelor pentru evaluarea progresului

Există o varietate de instrumente disponibile pentru a evalua progresul în dezvoltarea profesională. Aceste instrumente pot fi adaptate pentru a răspunde nevoilor participanților și obiectivelor programului de orientare.

Instrumente de autoevaluare

- **Formulare de autoevaluare.** Aceste formulare ajută participanții să își evalueze abilitățile, interesele și valorile. Întrebările ar putea include:
 - „Ce abilități am îmbunătățit recent?”
 - „În ce tip de mediu de lucru mă simt cel mai confortabil?”
- Instrumente precum Europass oferă șabloane pentru maparea abilităților și planificarea carierei.

Chestionare de feedback

- **Chestionare pentru participanți:** Colectarea feedback-ului despre atelierele sau activitățile desfășurate oferă informații despre eficiența acestora și despre domeniile ce necesită îmbunătățiri.
- **Feedback la 360 de grade:** Acesta implică obținerea de informații de la colegi, mentori sau formatori, oferind o viziune completă asupra punctelor forte ale unui participant și a domeniilor în care poate crește.

Platforme de evaluare digitală

- **Instrumente de evaluare online pentru carieră: Platforme precum Holland's Career Codes și MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)¹** permit participanților să exploreze trăsăturile de personalitate, interesele profesionale și alinierea abilităților într-un format digital.

Evaluări ale sarcinilor practice

- Evaluările pot include și evaluarea performanței în timpul exercițiilor de joc de rol, proiectelor de grup sau interviurilor simulate.

Prin integrarea unor instrumente diverse, evaluările pot răspunde diferitelor stiluri de învățare și pot oferi o imagine de ansamblu asupra progresului.

Cultivarea unei culturi a reflecției și a feedback-ului

Pentru a face evaluările mai eficiente, este esențial să cultivăm o cultură a feedback-ului constructiv și a auto-reflecției. Principalele principii includ:

- **Transparență:** explicarea scopului și beneficiilor evaluărilor pentru participanți.
- **Pozitivitate:** formularea feedback-ului ca pe o oportunitate de creștere, nu ca pe o critică.
- **Personalizare:** adaptarea metodelor de evaluare la obiectivele individuale și stilurile de învățare.

Când evaluările sunt percepute ca fiind motivante și nu strict de tip examinare, participanții sunt mai predispuși să se implice profund și să folosească rezultatele în beneficiul lor.

Evaluările reprezintă un instrument valoros în orientarea profesională, oferind participanților o modalitate structurată de a reflecta asupra parcursului lor, de a identifica oportunități și de a lua decizii informate. Prin utilizarea unor instrumente precum fișele de autoevaluare, chestionarele de feedback și evaluările practice, tinerii își pot urmări progresul și își pot ajusta strategiile pentru o îmbunătățire continuă. Acest atelier subliniază importanța evaluărilor nu ca activitate singulară, ci ca proces continuu, oferindu-le participanților competențele și mentalitatea necesare pentru a-și gestiona parcursul profesional cu încredere și adaptabilitate.


¹ <https://www.16personalities.com/free-personality-test>

Obiective:


- Să ofere participanților cunoștințele și instrumentele necesare pentru a-și evalua propriile competențe, valori și progres profesional, încurajând autocunoașterea și luarea de decizii informate.
- Să le permită participanților să utilizeze formulare de feedback eficiente, pentru a evalua dezvoltarea personală și eficiența activităților legate de carieră.
- Să îi ghideze pe participanți în folosirea rezultatelor evaluărilor pentru a-și rafina obiectivele profesionale, a-și ajusta strategiile de învățare și a crea planuri de carieră concrete și aplicabile.

Competențe:

- Dezvoltarea abilităților de autoevaluare prin analiza critică a punctelor forte, punctelor slabe și a progresului în carieră folosind instrumente structurate.
- Îmbunătățirea capacității de a crea, interpreta și aplica sondaje de feedback pentru a evalua dezvoltarea personală și eficiența activităților programului.
- Consolidarea abilității de a analiza rezultatele evaluărilor și de a transforma concluziile în ajustări semnificative ale carierei și învățării.
- Utilizarea rezultatelor evaluării pentru a stabili obiective de carieră pe termen scurt și lung care să corespundă competențelor și aspirațiilor lor.
- Învățarea de a privi evaluările și feedback-ul ca oportunități de îmbunătățire continuă, nu ca forme de judecată, încurajând astfel o atitudine flexibilă și adaptabilă în planificarea carierei.

 **Abordare metodologică:** Abordarea metodologică a acestui atelier pune accent pe participarea activă, învățarea de la egal la egal și autorefecția. Participanții sunt implicați în activități, precum completarea formularelor de autoevaluare, elaborarea de sondaje de feedback și simularea conversațiilor de evaluare prin jocuri de rol, ceea ce le permite să aplice direct conceptele discutate. Abordarea este centrată pe participant, asigurându-se că fiecare persoană poate relaționa conținutul atelierului cu propriul parcurs de dezvoltare profesională.

 **Participanți:** 1 facilitator, 15–20 participanți

 **Resurse necesare:** flipchart, markere, formulare tipărite de autoevaluare, modele de sondaje de feedback, liste de verificare a observațiilor, hârtie, pixuri, smartphone-uri sau laptopuri, un proiector sau ecran pentru prezentări.

 **Durata:** 90 minute

Scenariul atelierului

Pasul 1: Introducere în instrumentele de evaluare.

Facilitatorul începe prin a prezenta tema evaluării în orientarea profesională. Acesta explică faptul că instrumentele de evaluare joacă un rol crucial în a ajuta persoanele să își urmărească progresul, să identifice domeniile în care pot fi îmbunătățite și să își perfecționeze strategiile de carieră.

Pentru a ilustra acest lucru, facilitatorul oferă exemple reale despre cum evaluările au ajutat indivizi să ia decizii de carieră informate și prezintă trei instrumente de evaluare utilizate frecvent:

- 1. Formulare de autoevaluare** – Acestea îi ajută pe participanți să reflecteze asupra abilităților, valorilor și intereselor lor profesionale, oferindu-le o înțelegere mai clară a punctelor forte și a ariilor care necesită dezvoltare.
- 2. Chestionare de feedback** – Aceste instrumente colectează opinii privind performanța, fie prin reflecție personală, fie din surse externe (de exemplu, formulare Google sau chestionare tipărite), sprijinind atât participanții, cât și facilitatorii în îmbunătățirea programelor de carieră.
- 3. Liste de observație** – Aceste instrumente structurate sunt folosite pentru a evalua participarea în activități precum discuții de grup, prezentări sau exerciții de joc de rol, oferind feedback valoros legat de competențele comportamentale și profesionale.

Pentru a încuraja implicarea, facilitatorul adresează întrebarea: „Ce instrumente ați folosit până acum pentru a vă evalua progresul la școală, la muncă sau în atingerea obiectivelor personale?”. Participanții împărtășesc din experiențele lor, creând astfel o legătură între cunoștințele deținute și instrumentele care urmează să fie prezentate.

Pasul 2: Utilizarea formularelor de autoevaluare.

Pentru a oferi o experiență practică de autoevaluare, facilitatorul distribuie formulare de autoevaluare tuturor participanților. Aceste formulare conțin întrebări orientative, cum ar fi:

- Ce abilități am îmbunătățit recent?
- Care sunt punctele mele forte și zonele în care pot să mă dezvolt?
- Ce obiective de carieră urmăresc în prezent?

Facilitatorul explică faptul că autoevaluarea este un exercițiu de reflecție personală și îi încurajează pe participanți să răspundă sincer pentru a obține informații relevante despre progresul lor. Le oferă **10 minute** pentru a completa formularul individual, având astfel timp să reflecteze asupra parcursului lor profesional și dezvoltării personale.

După ce au completat formularul, facilitatorul împarte participanții în perechi pentru o activitate de **împărtășire**. În perechi, participanții discută despre reflecțiile lor, concentrându-se pe progresul lor și pe domeniile în care identifică oportunități de creștere. Facilitatorul se deplasează prin sală, încurajând discuțiile și asigurându-se că participanții se simt confortabil să își împărtășească gândurile.

După discuții, facilitatorul conduce un scurt moment de **reflecție în grup**, subliniind că formularele de autoevaluare pot evidenția tipare utile în planificarea carierei. Acesta accentuează că scopul evaluării nu este de a judeca persoana, ci de a sprijini înțelegerea punctelor forte și stabilirea unor obiective realiste de dezvoltare.

Etapa 3: Sondaje de feedback și strategii de ajustare.

Facilitatorul introduce chestionarele de feedback ca un instrument esențial în orientarea profesională, explicând rolul lor în evaluarea progresului individual și în aprecierea eficienței programelor de carieră. Facilitatorul oferă un exemplu practic, ghidând participanții în procesul de creare a unui chestionar de feedback.

Participanții sunt împărțiți în grupuri mici și au sarcina de a crea un chestionar pentru a evalua progresul într-o activitate specifică, cum ar fi un atelier, un stagiu de practică sau un obiectiv profesional personal. Facilitatorul îi încurajează să includă o combinație de întrebări cantitative și calitative. Exemple de întrebări pot include:

- „Cât de încrezător te simți cu privire la abilitățile tale după finalizarea acestei activități?” (Scala: 1-5)
- „Care a fost partea cea mai utilă a acestei experiențe?” (Întrebare deschisă)
- „Ce tip de sprijin suplimentar ai nevoie pentru a-ți atinge obiectivele?” (Întrebare deschisă)

După conceperea chestionarelor, fiecare grup își prezintă munca, iar facilitatorul oferă feedback, subliniind importanța unor întrebări clare, imparțiale și cu scop precis în colectarea de răspunsuri utile.

Pentru a aprofunda înțelegerea, facilitatorul trece la o activitate de tip joc de rol. Participanții sunt împărțiți în perechi, iar fiecare pereche va avea un „tânăr evaluat” și un „consilier în carieră”.

Folosind rezultatele chestionarului de feedback, „consilierul” oferă feedback constructiv și îl ajută pe „tânăr” să-și ajusteze strategiile de carieră. Facilitatorul ghidează jocul de rol, sugerând strategii posibile, precum:

- Recomandarea unor programe de formare specifice pe baza lacunelor identificate în materie de competențe.
- Sugerarea unor oportunități de mentorat sau de relaționare pentru a contribui la extinderea cunoștințelor despre carieră
- Sprijinirea participantului în stabilirea unor noi obiective profesionale, aliniate cu punctele sale forte și interesele personale.

După jocul de rol, facilitatorul invită participanții să reflecteze asupra exercițiului, discutând despre importanța feedback-ului în modelarea deciziilor privind cariera.

Pasul 4: Aplicarea rezultatelor evaluării.

Pentru a încheia atelierul, facilitatorul conduce o discuție despre cum pot fi integrate rezultatele evaluărilor în planificarea carierei. Participanții sunt încurajați să reflecteze critic asupra rezultatelor obținute și să identifice modalități concrete prin care aceste informații pot influența pașii următori în dezvoltarea lor profesională.

Facilitatorul adresează întrebări orientative, cum ar fi:

- „Cum vă pot ajuta rezultatele evaluării să identificați lacunele în competențele sau cunoștințele voastre?”
- „Cum s-ar putea schimba obiectivele voastre profesionale pe baza feedback-ului pe care l-ați primit astăzi?”
- „Cât de des ar trebui să vă reevaluați progresul și de ce?”

Participanții sunt încurajați să își împărtășească gândurile, iar facilitatorul subliniază faptul că evaluarea este un proces continuu, nu o activitate unică. Acesta explică faptul că traseele profesionale sunt rareori liniare și că autoreflexia periodică îi ajută pe tineri să se adapteze la schimbări, să rămână motivați și să își îmbunătățească continuu competențele.

Ca ultim pas, facilitatorul le cere participanților să creeze un plan personal de acțiune, prin care să stabilească un obiectiv pe termen scurt și unul pe termen lung, bazate pe rezultatele evaluării lor. Aceste planuri servesc drept un punct de plecare practic, asigurându-se că participanții părăsesc atelierul cu un pas clar în călătoria lor profesională.

🗨️ **Discuție finală și concluzii**

❓ **Întrebări pentru reflecție:**

- Cum v-a ajutat formularul de autoevaluare să reflectați asupra progreselor voastre?
- Ce informații pot oferi sondajele de feedback pe care autoevaluarea nu le-ar putea oferi?
- Cum pot instrumentele de evaluare să sprijine planificarea continuă a carierei?

🔑 **Facilitatorul încheie sesiunea prin consolidarea mesajelor cheie:**

- Instrumentele de evaluare oferă claritate și direcție în dezvoltarea carierei.
- Feedback-ul este o oportunitate de creștere, nu o critică.
- Planificarea carierei este un proces flexibil, în continuă evoluție, care beneficiază de o evaluare continuă.

📌 **Comentarii utile pentru facilitator**

Încurajează participanții să vadă evaluările ca instrumente pentru auto-îmbunătățire, nu ca evaluări care judecă abilitățile lor. Întărește ideea că evaluările îi ajută să își recunoască punctele forte, să identifice domeniile de dezvoltare și să își rafineze strategiile de carieră. Adaptează instrumentele și exercițiile de evaluare în funcție de contextul participanților, nivelul lor de abilități și aspirațiile lor. Dacă este necesar, modifică dificultatea sau structura activităților pentru a te asigura că acestea rămân relevante și benefice pentru fiecare participant.

📌 **Comentarii utile pentru participanți**

Fă din autoevaluare un obicei regulat: alocă timp pentru a reflecta asupra abilităților tale, progresului și aspirațiilor profesionale în mod regulat. Evaluările sunt mai eficiente atunci când sunt folosite continuu, ajutându-te să rămâi aliniat la obiectivele tale personale și profesionale. Obiectivele de carieră și aspirațiile personale se pot schimba, așa că revizuieste-ți periodic evaluările. Actualizarea strategiilor tale asigură că rămâi flexibil și receptiv la noi oportunități și provocări.

💡 **Sfaturi pentru facilitatori**

Oferă participanților studii de caz concrete sau exemple despre cum rezultatele evaluărilor au ajutat indivizii să ia decizii informate în carieră. Explică instrumentele într-un limbaj simplu și clar pentru a asigura accesibilitatea. Încurajează discuțiile în care participanții să împărtășească perspective și să învețe unii de la alții.

CONCLUZII

Programul de Consiliere Profesională constă în 19 activități structurate pentru a oferi tinerilor cunoștințele, abilitățile și instrumentele esențiale pentru planificarea unei cariere de succes și dezvoltarea profesională.

“Adaptabilitatea este esențială pentru succesul în carieră.”

“A rămâne informat despre tendințele din industrie este esențial.”

“Dezvoltarea continuă a abilităților este necesară.”

“Construirea unui brand personal puternic îmbunătățește oportunitățile de carieră.”

“Abilitățile soft sunt la fel de importante ca și abilitățile tehnice.”

“Pregătirea pentru carieră necesită pași proactivi.”

“Alfabetizarea digitală este o abilitate indispensabilă.”

“Inteligența emoțională joacă un rol crucial în succesul profesional.”

“Alinierea obiectivelor profesionale cu cerințele pieței conduce la stabilitate.”

„Reziliența și o mentalitate de creștere determină succesul pe termen lung în carieră.”

Acestea sunt doar câteva dintre frazele pe care tinerii le aud frecvent. Fiecare activitate din cadrul acestui program reprezintă o piesă din mozaicul sprijinului oferit în procesul de proiectare a carierei fiecărui participant, asigurând o abordare holistică și practică în conturarea traseului lor profesional. Acest program răspunde rapidelor schimbări de pe piața muncii, pregătirii pentru intrarea în câmpul profesional și, cel mai important, aspectelor emoționale și psihologice ale luării deciziilor în carieră. Prin învățare experiențială, participanții dobândesc încrederea și competențele necesare pentru a naviga complexitatea pieței muncii actuale. Programul promovează alinierea carierei cu valorile personale, luarea deciziilor informate și previne alegerile profesionale bazate exclusiv pe așteptări externe sau tendințe trecătoare.

Programul nu oferă doar cunoștințe, ci și cultivă o mentalitate de creștere continuă, gestionare strategică a carierei și reziliență în fața provocărilor profesionale. Prin abordarea sa structurată și interactivă, Programul de Consiliere în Carieră se asigură că tinerii sunt bine pregătiți să intre pe piața muncii cu încredere, claritate și o bază solidă pentru succesul pe termen lung.

APENDICE: MATRICEA COMPETENȚELOR ȘI ABILITĂȚILOR

Înțelegerea tendințelor pieței muncii - Capacitatea de a înțelege tendințele actuale și viitoare ale pieței muncii, cu accent pe aspectele relevante din perspectiva angajatului, începând de la nivelul posturilor de debut. Această competență sprijină luarea unor decizii informate privind cariera, ținând cont atât de traseele educației formale, cât și de cele non-formale, și punând accent pe conceptul de învățare pe tot parcursul vieții.

Corespunde atelierului: Dinamica pieței muncii

Cunoștințe:

- Înțelege factorii care influențează tendințele pieței muncii, cu accent pe aspectele tehnologice, ecologice și cele legate de globalizare.
- Știe să identifice informații relevante despre tendințele pieței muncii, precum statistici, rapoarte, studii de cercetare și previziuni – în special resurse gratuite și accesibile, axate pe nevoi și a celor aflați la început de drum pe piața muncii.

Abilități:

- Realizează o analiză de bază a rapoartelor privind piața muncii pentru a identifica atât locurile de muncă „orientate către viitor”, cât și pe cele aflate în pericol de a dispărea în următorii ani.
- Identifică competențele necesare și trasează parcursuri profesionale care oferă șanse mai mari de dezvoltare într-un sector emergent.

Atitudini:

- Manifestă o atitudine deschisă față de învățarea continuă, recalificare și perfecționare, pentru a rămâne competitiv și relevant într-o piață a muncii în permanentă evoluție.

Înțelegerea și utilizarea instrumentelor digitale, relevante pentru consilierea în carieră = Capacitatea de a utiliza tehnologia în mod etic, responsabil și eficient pentru a sprijini tinerii cu îndrumări aplicabile și personalizate în carieră.

Corespunde atelierului: Dinamica pieței muncii

Cunoștințe:

- Identifică diverse platforme utilizate pentru evaluarea carierei și face conexiuni relevante cu diferite aspecte ale consilierii în carieră, precum competențele transversale, autoevaluarea și pregătirea profesională.

Abilități:

Integrează fără dificultate instrumentele digitale în activitățile de consiliere în carieră, asigurându-se că utilizarea acestora este informată și relevantă.

- Alege și aplică în mod adecvat instrumentele care răspund nevoilor Dnerilor.
- Este la curent cu evoluțiile din domeniul resurselor digitale pentru consilierea în carieră și îi încurajează pe Dneri să le utilizeze în mod adecvat.

Atitudini:

- Este deschis să exploreze noi resurse și instrumente digitale relevante pentru consilierea în carieră, asigurând respectarea legislației privind protecția datelor și a standardelor de confidențialitate. Este capabil să discute eventuale dileme legate de aceste aspecte și promovează utilizarea responsabilă a instrumentelor digitale pentru protejarea informațiilor personale ale tinerilor.
- Contribuie la creșterea gradului de conștientizare cu privire la utilizarea benefică a instrumentelor digitale.

Explicarea elementelor cheie pentru tinerii apti de muncă = Capacitatea de a identifica, exprima și comunica clar calitățile și elementele cheie care contribuie la creșterea angajabilității unui tânăr.

Correspunde atelierului: Pregătirea pentru carieră

Cunoștințe:

- Înțelege care sunt meseriile-cheie pentru tinerii apti de muncă și știe cum să le comunice într-un mod clar, relevant și accesibil acestora.

Abilități:

- Îi sprijină pe tineri în stabilirea legăturilor dintre competențele, interesele și obiectivele lor și meseriile-cheie care le pot crește șansele de angajare.
- Furnizează exemple concrete care arată cum aceste trăsături sunt apreciate de angajatori și cum pot influența performanța și succesul profesional.

Atitudini:

- Încurajează gândirea critică asupra informațiilor din piața muncii, susținând luarea unor decizii strategice în carieră, precum formări suplimentare sau tranziția către domenii emergente, în funcție de apariția unor noi meserii-cheie.
- Sprijină dezvoltarea unei viziuni de perspectivă asupra pieței muncii, încurajând tinerii să anticipeze meseriile-cheie în următorii 5–10 ani (pe baza experienței acumulate) și să înceapă dezvoltarea competențelor corespunzătoare.
- Monitorizează tendințele în angajarea tinerilor și știe cum să le integreze eficient în activitățile și atelierelor existente.

Utilizarea activă a instrumentelor de autoevaluare = Capacitatea de a ajuta tinerii să obțină o perspectivă asupra valorilor, aptitudinilor și atitudinilor prin selectarea, prezentarea, utilizarea și interpretarea instrumentelor de autoevaluare.

Corespunde atelierului: Autocunoaștere: Cine sunt?

Cunoștințe:

- Este familiarizat cu o varietate de instrumente de evaluare, precum testele de personalitate, inventarele de competențe, chestionarele de valori și sondajele de interese, acordând atenție metodelor interactive.

Abilități

- Analizează rezultatele evaluărilor, identifică modele esențiale și le corelează cu trasee profesionale, oportunități de dezvoltare sau direcții de creștere personală.
- Explică rezultatele într-un mod clar, accesibil și obiectiv.
- Îi sprijină pe tineri în procesul de reflecție asupra modului în care rezultatele obținute se raportează la experiențele lor personale, la obiectivele și aspirațiile din viața reală.

Atitudini:

- Ghidează tinerii în transpunerea perspectivelor și concluziilor obținute prin instrumente de evaluare în pași concreți, cum ar fi identificarea opțiunilor de carieră și stabilirea obiectivelor de dezvoltare.
- Încurajează autoevaluarea continuă, utilizarea instrumentelor de autoanaliză și reflecția ca parte integrantă a procesului de învățare pe tot parcursul vieții.

Cunoașterea teoriilor carierei = Capacitatea de a înțelege și aplica într-un mod comprehensiv teoriile fundamentale și contemporane ale dezvoltării carierei, pentru a sprijini tinerii în explorarea opțiunilor profesionale și în luarea unor decizii informate.

Corespunde atelierului: Carieră și personalitate

Cunoștințe:

- Deține cunoștințe solide despre teorii fundamentale precum modelul RIASEC, teoria dezvoltării carierei pe parcursul vieții a lui Super, teoria spațiului de viață, teoria cognitiv-socială a lui Bandura, teoria învățării sociale a lui Krumboltz, teoria personalității elaborată de Roe și teoria haosului aplicată în carieră...

Abilități:

- Traduce și adaptează teoriile în instrumente practice, exemple și recomandări care răspund provocărilor legate de carieră ale tinerilor, susținând luarea unor decizii informate și adaptate la nevoile și contextul fiecăruia.
- Aplică o abordare interdisciplinară pentru a evidenția conexiunile dintre teoriile carierei, tipologiile de personalitate și traseele profesionale.

- Evaluează critic teoriile existente și ajustează aplicarea acestora în funcție de analiza nevoilor individuale.
- Îi sprijină pe tineri să valorifice cunoștințele teoretice pentru a-și construi un parcurs profesional autoghidat.

Atitudini:

- Are o abordare prietenoasă, accesibilă și relevantă, facilitând înțelegerea și aplicarea teoriilor legate de carieră într-un mod clar și atrăgător.

Gestionarea crizelor = Capacitatea de a gestiona crizele în rândul tinerilor, mai ales în contexte legate de autoevaluare și redefinirea obiectivelor personale, prin recunoașterea stresului, oferirea unui sprijin empatic și susținere în momente de incertitudine sau anxietate legate de alegerile în carieră, tranzițiile de viață sau dificultățile personale, menținând un mediu de susținere, sigur și lipsit de judecată.

Corespunde atelierelor: Carieră și personalitate, Autocunoaștere: Cine sunt eu?, Explorarea competențelor soÓ, Pregădrea pentru carieră

Cunoștințe:

- Recunoaște semnele emoționale, comportamentale sau psihologice care pot indica faptul că un tânăr nu se simte bine, înțelegând sursele de stres asociate cu procesele de autoevaluare, redefinirea visurilor, presiunea alegerii unei cariere, frica de eșec și așteptările impuse din exterior.

Abilități:

- Oferă sprijin empatic tinerilor aflați în situații de criză, ajutându-i să-și gestioneze emoțiile și să-și recapete echilibrul prin utilizarea unor tehnici specifice.
- Este capabil să identifice momentele în care o criză depășește sfera consilierii în carieră și face trimiteri adecvate către specialiști în sănătate mintală, grupuri de sprijin sau alte resurse relevante, colaborând eficient cu aceștia.

Atitudini:

- Promovează o perspectivă pozitivă asupra crizei: deși reprezintă o provocare, aceasta poate deveni o oportunitate de creștere, dezvoltare, regăsire a speranței și orientare către punctele forte și potențialul personal.
- Susține dezvoltarea strategiilor de adaptare ale tinerilor pentru a face față stresului, incertitudinii și alegerilor dificile legate de planificarea carierei, încurajând totodată reziliența.

Comunicarea aserĂvĂ = Capacitatea de a exprima gândurile, senDmentele și nevoile într-o manieră clară, respectuoasă și încrezătoare, menținând în același Dmp considerația și empaDa pentru ceilalți.

Corespunde atelierelor: Carieră și personalitate, Autocunoaștere: Cine sunt eu?, Explorarea competențelor soO, Pregătirea pentru carieră.

Cunoștințe:

- Își înțelege propriile nevoi, emoții, opinii și le exprimă într-un mod calm și calm.

Abilități:

- Este capabil să asculte activ cu rezumarea și validarea experiențelor tinerilor.
- Manifestează atenție și grijă față de ceilalți prin utilizarea unor tehnici adecvate
- Se exprimă clar și accesibil, oferind context pentru clarificarea eventualelor neînțelegeri.
- Stabilește limite într-un mod calm și ferm și asigură respectarea regulilor de grup, cum ar fi păstrarea confidențialității, respectarea timpului și alternarea vorbirii.
- Adresează întrebări clare și bine formulate.
- Aplică abilități de comunicare asertivă pentru a gestiona dezacordurile, căutând soluții constructive care respectă toate părțile implicate, în timp ce își afirmă propriile nevoi și valori.

Atitudini:

- Apreciază importanța comunicării asertive în consilierea în carieră, precum și în diverse contexte profesionale.
- Creează un spațiu sigur și incluziv care încurajează participarea tinerilor la discuții, modelând o comunicare asertivă care să îi inspire să-și exprime obiectivele de carieră, competențele, valorile și gândurile cu încredere și respect.

Facilitarea explorării domeniilor de carieră = Capacitatea de a ghida tinerii în procesul de descoperire și analiză a diferitelor domenii profesionale, oferindu-le informații corecte, exemple relevante și activități atractive.

Corespunde atelierului: Explorarea domeniilor de carieră

Cunoștințe:

- Înțelege modul de clasificare a domeniilor de carieră, precum și rolurile, competențele și calificările asociate fiecărui domeniu.
- Cunoaște evoluția cererii și oportunităților existente în diferite sectoare ale pieței muncii.

Abilități:

- Facilitează discuții interactive care îi ajută pe tineri să facă legătura între

interesele lor și domeniile profesionale potrivite.

- Prezintă într-un mod accesibil și prietenos pentru tineri tendințele din industrie și oportunitățile existente, chiar și atunci când acestea sunt complexe.

Atitudini:

- Este deschis să exploreze împreună cu tinerii diverse trasee profesionale, inclusiv domenii emergente sau mai puțin convenționale.
- Manifestează entuziasm și implicare în sprijinirea tinerilor de a identifica o potrivire între punctele lor forte și opțiunile de carieră disponibile.

Explicarea tendințelor de pe piața muncii și orientarea către decizii informate = Capacitatea de a analiza și interpreta datele, tendințele și oportunitățile de pe piața muncii pentru a oferi tinerilor îndrumări clare și utile, sprijinindu-i să ia decizii informate în carieră, în acord cu cerințele actuale și viitoare ale pieței muncii.

Correspunde atelierului: Explorarea domeniilor de carieră

Cunoștințe:

- Cunoaște instrumente și metode de evaluare a competențelor și intereselor (ex. codul Holland, MBTI).
- Este familiarizat cu exemple care arată cum diferite competențe pot fi transferabile și aplicate în mai multe domenii profesionale.

Abilități:

- Utilizează instrumente de autoevaluare pentru a-i ajuta pe tineri să-și identifice abilitățile de bază și să le asocieze cu domenii profesionale relevante.
- Facilitează activități de grup care ilustrează diversitatea traseelor de carieră compatibile cu seturi similare de competențe.

Atitudini:

- Apreciază unicitatea fiecărui individ în ceea ce privește aptitudinile și talentele personale.
- Dă dovadă de angajament în promovarea încrederii de sine și a conștiinței de sine în rândul tinerilor.

Înțelegerea viitoarelor medii de lucru = Capacitatea de a anticipa modul în care schimbările tehnologice, de mediu, culturale și sociale vor influența modul în care oamenii vor lucra în viitor.

Correspunde atelierului: Carierele viitorului

Cunoștințe:

- Are o înțelegere solidă a muncii la distanță și hibride, a economiei gig, a automatizării, a inteligenței artificiale și a modului în care aceste tendințe pot influența locurile de muncă în prezent și în viitorul apropiat.
- Cunoaște conceptul de durabilitate, precum și comportamentele etice și responsabile ale angajaților în raport cu colegii, clienții și mediul înconjurător.

Abilități:

- Ghidează tinerii în explorarea conexiunilor dintre personalitatea, interesele și punctele lor forte și cerințele unei piețe a muncii orientate spre viitor.
- Utilizează o varietate de tehnici de coaching și ateliere pentru a susține procesul de orientare într-un mod atractiv și motivant.

Atitudini:

- Promovează flexibilitatea și deschiderea față de formele inovatoare și neconvenționale de muncă, care au potențialul de a deveni roluri-cheie și de pionierat în viitor.
- Încurajează gândirea creativă și spiritul de inițiativă în identificarea unor noi oportunități de muncă, care presupun bariere minime de acces financiar și pot fi sprijinite prin programe de finanțare pentru start-up-uri sau incubatoare.

Facilitarea competențelor transversale (soft) = Capacitatea de a ghida tinerii în dezvoltarea competențelor transversale esențiale, precum comunicarea, munca în echipă și rezolvarea de probleme, necesare pe piața muncii și la locul de muncă prin metode atractive și participative..

Corespunde atelierului: Explorarea competențelor soft

Cunoștințe:

- Identifică principalele competențe transversale, cum ar fi comunicarea, lucrul în echipă și rezolvarea problemelor, și le explică într-un mod accesibil și relevant.
- Recunoaște competențele transversale în exemple concrete din viața de zi cu zi, cu abilitatea de a le corela cu concepte teoretice și de a le exprima clar.

Abilități:

- Aplică în mod activ competențele transversale în cadrul procesului de facilitare, demonstrând o utilizare conștientă și constantă a acestora.
- Oferă instrumente și resurse utile pentru învățarea competențelor transversale, inclusiv metode de evaluare precum SkillRobo, pentru a sprijini tinerii în descoperirea și dezvoltarea acestor abilități.

Atitudini:

- Adoptă o atitudine pozitivă față de integrarea competențelor transversale în educația non-formală.
- Manifestează o gândire critică și o abordare pozitivă privind rolul și valoarea competențelor transversale pe piața muncii și la locul de muncă.

Construirea unei identități personale unice = Capacitatea de a contura și prezenta o identitate personală clară, autentică și coerentă, aliniată cu valorile, competențele și aspirațiile proprii, care să transmită o impresie pozitivă atât în contexte personale, cât și profesionale.

Corespunde atelierului: Branding personal

Cunoștințe:

- Folosește tehnici de storytelling pentru a evidenția într-un mod eficient realizările și experiențele personale.

Abilități:

- Elaborează o declarație de misiune personală care să ofere direcție în luarea deciziilor profesionale și personale.
- Manifestează un nivel ridicat de autocunoaștere prin identificarea și exprimarea clară a punctelor forte și a valorilor personale.

Atitudini:

- Adoptă în mod constant un comportament profesional în toate formele de comunicare, atât online, cât și offline.

Inteligența emoțională în context personal și social = Capacitatea de a recunoaște, înțelege și gestiona propriile emoții, cultivând în același timp empatia, relații interpersonale solide și o abordare eficientă în gestionarea conflictelor.

Corespunde atelierului: Învățare socio-emoțională

Cunoștințe:

- Recunoaște și numește cu acuratețe emoțiile proprii în contexte variate.

Abilități:

- Aplică tehnici precum respirația profundă sau mindfulness pentru reglarea răspunsurilor emoționale.
- Răspunde cu calm și atenție în situații tensionate sau încărcate emoțional.
- Recunoaște și validează emoțiile celorlalți în cadrul interacțiunilor.

Reziliență și adaptabilitate = Capacitatea de a se redresa, de a învăța și de a evolua în urma dificultăților, menținând o viziune echilibrată asupra reușitelor și provocărilor, utilizate ca puncte de plecare pentru dezvoltarea personală și profesională.

Corespunde atelierului: Gestionarea eșecului și a succesului

Abilități:

- Ajustează planurile și strategiile în funcție de feedback și schimbările contextuale.
- Reflectează asupra eșecurilor pentru a extrage lecții valoroase și a îmbunătăți rezultatele viitoare.
- Menține o atitudine pozitivă și acționează cu inițiativă chiar și după dificultăți.

Atitudini:

- Recunoaște și celebrează reușitele, păstrând în același timp o atitudine modestă și ancorată în realitate.

Dezvoltarea mentalității de creștere (prin modelul [GROW](#)) = Abilitatea de a accepta provocările și de a percepe eșecurile ca oportunități de învățare, cultivând o mentalitate axată pe perseverență și îmbunătățire continuă.

Corespunde atelierului: Gestionarea eșecului și a succesului

Abilități:

- Reinterpretează obstacolele ca pași esențiali în procesul de dezvoltare personală sau profesională.

Atitudini:

- Caută feedback constructiv pentru a-și îmbunătăți performanța.
- Celebrează micile reușite ca parte a drumului spre obiective mai mari.
- Sprijină colegii în depășirea provocărilor, promovând o atitudine optimistă.

Pregătirea resurselor pentru cererile de angajare = Abilitatea de a redacta CV-uri personalizate și convingătoare, scrisori de intenție, portofolii și alte documente de susținere solicitate de angajatori și specialiști în recrutare.

Corespunde atelierului: Portofoliul de carieră

Cunoștințe:

- Înțelege procesul de recrutare, așteptările recrutorilor în privința documentației depuse și modul în care aceștia evaluează candidații.

- Știe cum să transforme istoricul profesional, realizările educaționale și alte reușite într-un set de documente care să evidențieze clar profilul candidatului și să-l ajute să avanseze în procesul de selecție.

Abilități:

- Îi învață pe tineri să analizeze critic fișele posturilor și să adapteze documentele de aplicare pentru a răspunde cerințelor specifice ale recrutorilor.
- Pregătește un set profesional, clar și coerent de documente care să evidențieze punctele forte ale candidatului și compatibilitatea acestuia cu rolul vizat.

Atitudini:

- Promovează conștientizarea importanței cercetării companiei înainte de aplicare.
- Încurajează redactarea scrisorilor de intenție pentru fiecare aplicare.
- Sprijină tinerii în depășirea nesiguranțelor și a lipsei de încredere atunci când își prezintă abilitățile și realizările.
- Ghidează gestionarea realistă a așteptărilor și promovează auto-reflecția pentru a înțelege mai bine poziționarea candidatului în raport cu postul dorit.

Pregătirea tinerilor pentru procesul de interviu = Abilitatea de a ghida tinerii în înțelegerea structurii, așteptărilor și dinamicii interviurilor de angajare, ajutându-i să abordeze procesul cu încredere și claritate.

Corespunde atelierului: Pregătirea pentru interviu

Cunoștințe:

- Cunoaște etapele obișnuite ale unui interviu, precum introducerea, întrebările de competență și întrebările de aprofundare.
- Recunoaște diferitele formate de interviu (ex: interviuri de tip panel, virtuale sau comportamentale) și știe cum să le abordeze eficient.

Abilități:

- Creează scenarii realiste de jocuri de rol care simulează interviuri autentice, pregătind tinerii pentru diverse situații.
- Oferă strategii eficiente de pregătire, cum ar fi cercetarea companiei sau exersarea răspunsurilor la întrebări frecvente.

Atitudini:

- Încurajează tinerii să privească interviul ca pe un proces de evaluare reciprocă, nu doar ca o examinare din partea angajatorului.
- Abordează cu răbdare și empatie temerile și anxietățile participanților legate de interviu.

Gestionarea stresului și construirea încrederii = Abilitatea de a echipa tinerii cu strategii pentru a gestiona stresul dinaintea interviului și pentru a se prezenta cu încredere în timpul acestuia.

Corespunde atelierului: Pregătirea pentru interviu

Cunoștințe:

- Cunoaște tehnici psihologice de gestionare a stresului, cum ar fi exercițiile de respirație și de prezență conștientă.
- Este familiarizat cu obstacolele frecvente în dezvoltarea încrederii la tineri și cu metodele de depășire a acestora.

Abilități:

- Organizează activități care simulează contexte cu nivel ridicat de presiune, pentru a-i ajuta pe participanți să exerseze controlul emoțional.
- Ghidează tinerii în identificarea punctelor forte și transformarea vulnerabilităților în oportunități de exprimare pozitivă în cadrul interviurilor.

Atitudini:

- Manifestează empatie față de emoțiile și neliniștile participanților, oferind un mediu de susținere.
- Contribuie la creșterea încrederii prin feedback constructiv și încurajări pozitive.

Construirea și menținerea unei prezențe online profesionale = Capacitatea de a sprijini tinerii în crearea unei prezențe digitale autentice, care să evidențieze potrivirea lor pentru un loc de muncă, încurajând totodată bune practici și o utilizare responsabilă a rețelelor sociale, precum și înțelegerea riscurilor asociate.

Corespunde atelierului: Social media și pregătirea pentru carieră

Cunoștințe:

- Știe cum să construiască o prezență online profesională, folosind platforme precum LinkedIn sau Instagram pentru a se promova pe sine și realizările proprii
- Înțelege riscurile asociate cu utilizarea necorespunzătoare a rețelelor sociale, care pot afecta reputația și pot îngreuna procesul de angajare atunci când recrutorii investighează prezența online.

Abilități:

- Îi învață pe tineri cum să-și evalueze prezența actuală în mediul online, în raport cu obiectivele de carieră, și cum să aducă îmbunătățiri – de la ajustarea setărilor de confidențialitate la eliminarea conținutului neadecvat.
- Ghidează candidații în elaborarea unei strategii digitale care reflectă interesele

lor profesionale și îi ajută să contureze o imagine convingătoare pentru potențialii angajatori.

Atitudini:

- Promovează importanța unei amprente digitale pozitive și responsabile în mediile sociale, atât profesionale, cât și personale.
- Susține un echilibru între autenticitate și autopromovare, pentru a păstra așteptările recrutorilor realiste.

Gândire și planificare strategică = Capacitatea de a stabili obiective clare și realizabile, aliniate cu scopuri personale sau organizaționale, și de a planifica și implementa pași concreți pentru atingerea acestora.

Corespunde atelierului: Stabilirea obiectivelor

Abilități:

- Transformă obiectivele pe termen lung în pași concreți, cu aplicabilitate imediată.
- Monitorizează progresul și ajustează obiectivele în funcție de rezultate și de eventuale schimbări apărute.
- Stabilește obiective SMART (Specifice, Măsurabile, Accesibile, Relevante și Încadrate în Timp).

Atitudini:

- Practică autoreflexia regulată pentru a evalua dacă direcția urmată este în acord cu aspirațiile pe termen lung.

Facilitarea dezvoltării planului de carieră = Capacitatea de a ghida tinerii în elaborarea unor planuri de carieră personalizate, prin evaluarea punctelor forte, a intereselor și a oportunităților, în concordanță cu cerințele pieței muncii și cu aspirațiile individuale.

Corespunde atelierului: Dezvoltarea planului de carieră

Cunoștințe:

- Cunoaște diverse instrumente de autoevaluare (de exemplu, teste de personalitate, inventare de abilități, evaluări ale intereselor) care îi ajută pe tineri să își descopere punctele forte și preferințele.
- Înțelege tendințele actuale și emergente de pe piața muncii, inclusiv industriile în creștere și oportunitățile viitoare.
- Deține o imagine de ansamblu asupra metodelor de planificare a carierei, inclusiv modul de stabilire a obiectivelor pe termen scurt și lung.

Abilități:

- Ghidează eficient tinerii în utilizarea instrumentelor de autoevaluare pentru a-și identifica abilitățile, interesele și aspirațiile profesionale.
- Traduce datele complexe din piața muncii în informații clare și ușor de aplicat pentru tineri.
- Creează planuri de carieră personalizate, conectând tinerii cu pași concreți, adaptați obiectivelor lor.
- Oferă feedback constructiv pentru rafinarea obiectivelor și strategiilor în timp.

Atitudini:

- Promovează învățarea continuă și adaptabilitatea ca trăsături esențiale în dezvoltarea carierei.
- Încurajează încrederea în sine și asumarea responsabilității în luarea deciziilor privind cariera.
- Dă dovadă de răbdare, recunoscând că planificarea carierei este un proces dinamic și în continuă evoluție.

Facilitarea stabilirii obiectivelor și a planificării strategice = Capacitatea de a ghida tinerii în identificarea obiectivelor personale și profesionale și în crearea unor pași clari pentru atingerea acestora.

Corespunde atelierului: Dezvoltarea planului de carieră

Cunoștințe:

- Cunoaște metodologia SMART (Specifice, Măsurabile, Realizabile, Relevante și limitate în Timp) pentru formularea obiectivelor.
- Este familiarizat cu strategii de divizare a obiectivelor pe termen lung în obiective intermediare și pe termen scurt.

Abilități:

- Sprijină tinerii în identificarea unor obiective realiste de carieră, pornind de la abilitățile, interesele și resursele lor.
- Ghidează procesul de conturare a traseelor de carieră, inclusiv a studiilor necesare și a dezvoltării competențelor relevante.

Atitudini:

- Încurajează o abordare proactivă în stabilirea obiectivelor, menținând deschiderea către adaptare și schimbare.
- Se implică cu entuziasm în susținerea aspirațiilor participanților și celebrează progresul făcut.

Utilizarea instrumentelor de evaluare pentru orientarea în carieră = Capacitatea de a selecta, aplica și interpreta o varietate de instrumente de evaluare a carierei, oferind perspective valoroase asupra punctelor forte, intereselor și ariilor de dezvoltare.

Corespunde atelierului: Evaluare

Cunoștințe:

- Cunoaște diverse instrumente de evaluare a carierei și scopurile acestora (teste de personalitate, inventare de abilități, chestionare privind interesele, etc).
- Este familiarizat cu bunele practici în administrarea evaluărilor și cu aspectele etice implicate (de exemplu, confidențialitate, consimțământ informat).
- Știe cum să interpreteze și să coreleze rezultatele evaluărilor cu posibile direcții de carieră.

Abilități:

- Aplică instrumentele de evaluare cu acuratețe și eficiență, atât în sesiuni individuale, cât și de grup.
- Analizează și interpretează rezultatele în raport cu opțiunile de carieră și obiectivele individuale de dezvoltare.
- Transmite rezultatele într-un mod clar, accesibil și motivant, care sprijină înțelegerea și implicarea tinerilor.

Atitudini:

- Dă dovadă de empatie și respect față de caracterul personal al rezultatelor obținute.
- Abordează cu deschidere și fără prejudecăți diversitatea concluziilor generate de evaluări.
- Încurajează participanții să privească evaluările ca pe un sprijin în procesul de auto-descoperire și evoluție, nu ca pe o etichetare rigidă.

BIBLIOGRAFIE

Assertiveness Skills: disponibil la <https://www.revolutionlearning.co.uk/topic/assertiveness-skills-articles/>.

Belc, Sabina; Cepin, Matej [et al.]: *Kaj pa, če bi mi ... kako spodbujati pobudništvo mladih?* (What if we ... How to encourage youth initiative), Socialna akademija, Ljubljana, 2021.

Bransford, John; Stein, Barry: *The Ideal Problem Solver*, W. H. Freeman & Co Ltd, San Francisco, 1993.

Špiclin, Anja: *Dejavniki poklicne odločitve (Factors of Career Decision)*, diploma thesis, Ljubljana, 2005.

Root Cause Analysis Explained: Definition, Examples, and Methods, disponibil la: <https://www.tableau.com/analytics/what-is-root-cause-analysis>.

Sipii, Volodymyr; Deshchenko, Oleksandr; Honcharova, Nataliia; Hrytsenko, Andrii; Hrytsiuk, Olena: *Prospects for the Development of Soft Skills in Future Education: Trends and Risks*, Conhecimento & Diversidade, 2024.

MindTools. (n.d.). The GROW model of coaching and mentoring. MindTools. Disponibil la: <https://www.mindtools.com/an0fzpz/the-grow-model-of-coaching-and-mentoring>

Lake Superior State University. (2021). SMART goals worksheet. disponibil la: <https://www.lssu.edu/wp-content/uploads/2021/09/SMART-Goals-Worksheet-1.pdf>

National University. (n.d.). Social-emotional learning (SEL): Why it matters for educators. National University. Disponibil la: <https://www.nu.edu/blog/social-emotional-learning-sel-why-it-matters-for-educators/>

School of Personal Branding. (2019). *Personal brand statement guide and worksheet*. Disponibil la: <https://schoolofpersonalbranding.com/wp-content/uploads/2019/04/personal-brand-statement-guide-and-worksheet.pdf>