



Set de instrumente de formare

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

PRODUS INTELECTUAL REALIZAT ÎN CADRUL PROIECTULUI:

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

KA220-YOU - Parteneriate de cooperare în domeniul tineretului

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

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



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**

COORDONATOR

Asociația Be You

ORGANIZAȚII PARTENERE


Youthfully Yours SK

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

Fundacja Akcelerator Obywatelski Spark

The Training Toolkit is available in open source and free to be used as an educational resource.





Cuprins

Introducere

<i>Introducere în setul de instrumente</i>	5
<i>Scopuri și obiective. Ambiția de a sprijini o consiliere profesională de înaltă calitate</i>	5
<i>Cum îi ajută acest set de instrumente pe lucrătorii de tineret în orientarea profesională</i>	5

Modulul 1

<i>Înțelegerea pieței muncii și explorarea carierei</i>	8
---	---

Modulul 2

<i>Metodologia programului de formare</i>	11
<i>Definirea grupului țintă</i>	11
<i>Definirea obiectivelor de învățare</i>	11
<i>Grupul de participanți</i>	12

Modulul 3

<i>Selectarea participanților la un curs de formare în domeniul orientării profesionale</i>	15
<i>O propunere de program pentru cursul de formare</i>	16

Modulul 4

<i>Procesul de formare</i>	22
<i>Sugestii metodologice. Formatorul ca lider al procesului de formare</i>	22
<i>Rolul facilitatorului</i>	22
<i>Formatorii ca resursă cheie pentru transmiterea cunoștințelor către participanți</i>	23
<i>Sfaturi pentru formatori privind desfășurarea cu succes a sesiunilor de debriefing</i>	23


Concluzii

<i>Concluzii</i>	27
<i>Anexa 1</i>	29
<i>Anexa 2</i>	31
<i>Anexa 3</i>	33



Introduzione





Introducere în setul de instrumente

Scopuri și obiective. Ambiția de a sprijini o consiliere profesională de înaltă calitate


„Path to Success” își propune să contribuie la integrarea pe piața muncii într-un context socio-economic dificil, oferind resurse inovatoare pentru orientarea profesională. Astfel, inițiativa s-a adresat tinerilor în general, dar și lucrătorilor de tineret în mod special, promovând instrumente și soluții care pot îmbunătăți pregătirea pentru carieră și competențele necesare pentru angajare. Premisa noastră este că o consiliere profesională de bună calitate ar trebui să se bazeze pe abordări noi, pe teste și feedback, pe schimburi de bune practici, oferind soluții integrate care pot răspunde unei diversități de situații și contexte.

Datorită expertizei și activităților de cercetare ale organizațiilor partenere, au fost dezvoltate și testate resurse inovatoare, cu scopul de a fi puse la dispoziția tinerilor și a lucrătorilor de tineret. Acestea se bazează pe cele mai recente abordări din metodologia de orientare profesională și valorifică vasta experiență a organizațiilor partenere. Manualul de bune practici reunește diverse experiențe și soluții implementate cu succes în diferite contexte. Jocul de cărți „Interviul de angajare” utilizează gamificarea pentru a simula situații din viața reală și a pregăti tinerii pentru interviurile de angajare. **PROGRAMUL DE ORIENTARE PROFESIONALĂ** oferă o listă vastă și diversificată de activități care pot fi adaptate tinerilor în funcție de nevoile și așteptările acestora. Fiecare dintre aceste resurse poate fi utilizată independent sau combinată, în funcție de nevoile fiecăruia.

Cum ajută acest **SET DE INSTRUMENTE** de formare pe lucrătorii de tineret în orientarea profesională

Acest set de instrumente de formare se adresează în special lucrătorilor de tineret și multiplicatorilor și le oferă un program de formare adaptabil privind dezvoltarea competențelor și utilizarea Programului de consiliere profesională. În multe privințe, este un ghid care enumeră pașii și explică etapele, oferind instrumente și resurse pentru o implementare de succes. Acesta îi ghidează pe lucrătorii de tineret pe tot parcursul procesului complex de organizare a unui program de formare, anticipând nevoile și oferind soluții.

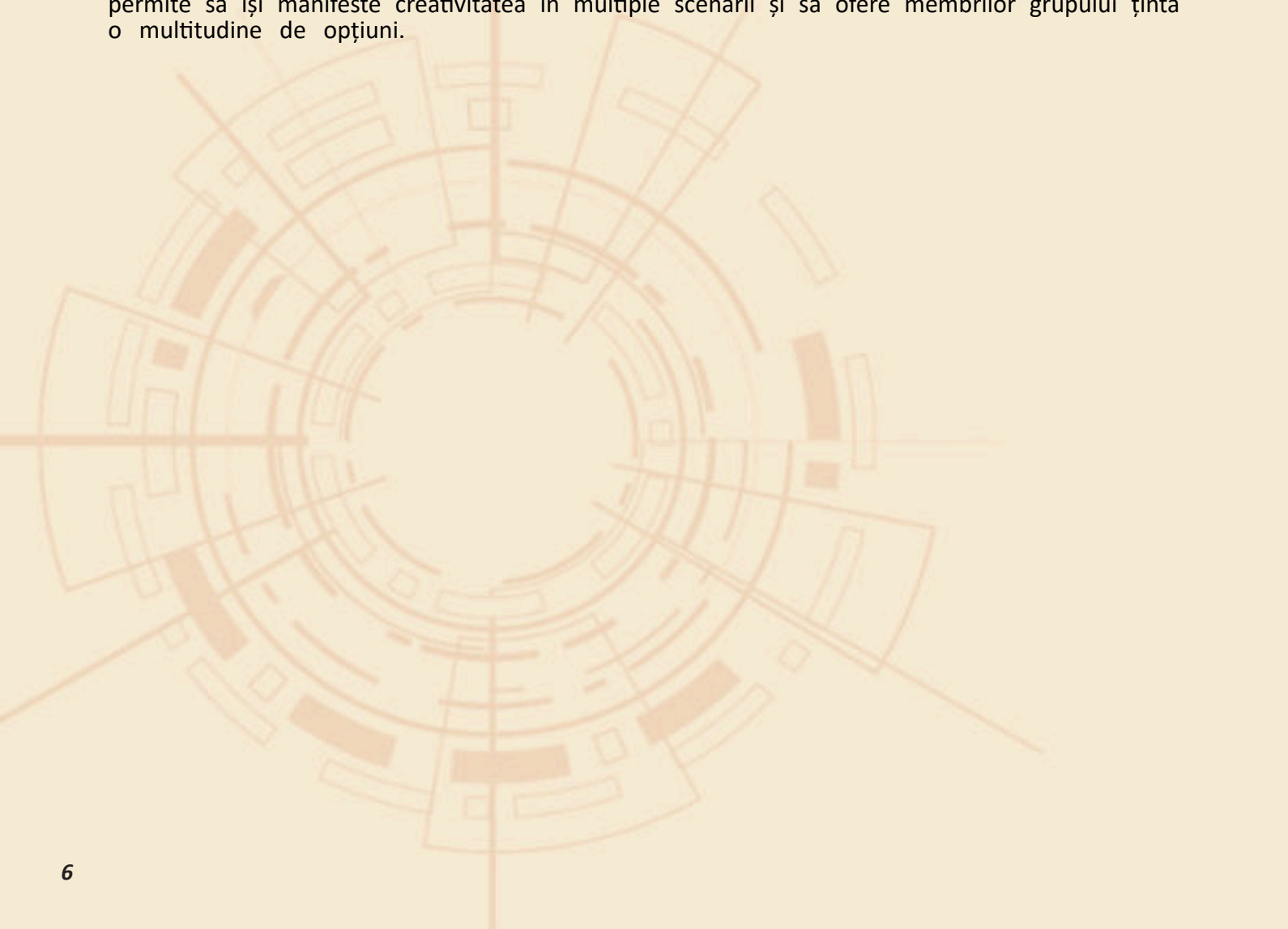
Ghidul de formare este structurat în module care explică metodologia, selectarea grupului țintă și definirea obiectivelor, rolul formatorului în cadrul procesului și oferă sfaturi pentru activitățile de debriefing. De asemenea, acesta propune o agendă a programului de formare pe care o puteți lua în considerare. Include numeroase instrumente foarte utile în desfășurarea unei astfel de activități: evaluări înainte și după formare, sugestii metodologice, exemple de activități, liste de întrebări și răspunsuri posibile, descrieri concise ale provocărilor actuale



de pe piața muncii și modalități de abordare a acestora, instrumente de evaluare și liste de resurse deschise disponibile online. Cel mai important avantaj al acestora este faptul că a fost verificată în practică și, prin urmare, a trecut cu succes testul de validare în rândul grupului țintă, primind reacții pozitive.

Consilierea profesională poate fi un domeniu de intervenție provocator, din cauza mediilor sociale și profesionale în continuă schimbare, care necesită adaptabilitate și flexibilitate. Ceea ce se învață sau se preda cu doar câțiva ani în urmă s-ar putea să nu mai fie valabil astăzi, atât din punct de vedere al conținutului, cât și al metodologiei. De asemenea, ceea ce funcționează cu un anumit grup de tineri poate să nu funcționeze cu altul. Diversitatea situațiilor cu care ne confruntăm în viața de zi cu zi necesită o receptivitate sporită și o capacitate de inovare, însă adesea lucrătorii de tineret sunt copleșiți de sarcini și responsabilități, neputând găsi singuri toate soluțiile. În plus, feedback-ul și consultarea, schimbul de bune practici și corelarea soluțiilor necesită timp și resurse. Această sarcină a fost preluată de „Path to Success” pentru a facilita efortul și dedicarea lucrătorilor de tineret din întreaga Europă.

În acest sens, Setul de instrumente a fost conceput ca parte a unei serii de resurse independente, dar integrate într-un sistem coerent. Acesta oferă asistență metodologică în organizarea unui program de formare și sugerează modalități și forme prin care celelalte componente (Manualul, jocul de cărți „Interviul de angajare”, Programul de orientare profesională) pot fi integrate în diverse moduri, pentru a maximiza rezultatele și a răspunde nevoilor și așteptărilor fiecărui grup țintă în parte. Considerăm că o orientare profesională de calitate nu se bazează pe aplicarea mecanică a unor soluții prestabilite, ci mai degrabă pe dialogul cu beneficiarii și pe adaptarea abordărilor în conformitate cu principiile unui parteneriat reciproc avantajos. De aceea, punem la dispoziția lucrătorilor de tineret o gamă variată de resurse, care le permite să își manifeste creativitatea în multiple scenarii și să ofere membrilor grupului țintă o multitudine de opțiuni.





Modulul 1



Înțelegerea pieței muncii și explorarea carierei

Descrieri succinte ale provocărilor actuale de pe piața muncii și modalități de abordare ale acestora

Lumea modernă, aflată într-o continuă schimbare, face piața muncii din ce în ce mai complexă și imprevizibilă. Acest lucru creează dificultăți în dezvoltarea carierei, în special pentru tinerii care își încep viața profesională. Globalizarea, digitalizarea, schimbările climatice și economice au redefinit ceea ce înseamnă construirea unei cariere profesionale. Multe locuri de muncă tradiționale dispar în prezent sau se transformă semnificativ, în timp ce altele noi apar în numeroase sectoare. Pentru tineri, acest lucru înseamnă adesea dificultăți în alegerea unei cariere potrivite, incertitudine și o nevoie constantă de a se adapta la schimbări. Prin urmare, lucrătorii de tineret și consilierii de orientare profesională joacă un rol foarte important în a-i ajuta pe tineri să se descurce în acest mediu cu conștientizare, încredere și o atitudine proactivă.


Mulți tineri se confruntă cu incertitudini legate de carieră, în special în ceea ce privește abilitățile și competențele care vor rămâne relevante indiferent de schimbările actuale. A devenit mai dificil să se identifice profesiile sustenabile și modul în care educația poate fi aliniată la cerințele pieței. Lucrătorii de tineret pot aborda această situație ghidând tinerii prin activități structurate de explorare a carierei. Aceștia îi ajută pe tineri să înțeleagă ce așteaptă angajatorii în prezent și să anticipeze schimbările viitoare. Ei îi încurajează pe tineri să caute oportunități de angajare la nivel local, să participe la interviuri și să analizeze scenariile de carieră viitoare.

Unul dintre cei mai importanți factori ai schimbării în prezent îl reprezintă digitalizarea, automatizarea și dezvoltarea Inteligenței Artificiale. Tehnologiile bazate pe IA transformă sectoare întregi, de la producție și logistică până la educație, marketing și sănătate. Unele sarcini sunt înlocuite sau susținute de sisteme inteligente, în timp ce apar noi oportunități, de exemplu în analiza datelor sau în crearea de conținut textual și vizual. Pentru lucrătorii de tineret și consilierii de orientare profesională, acest lucru înseamnă nu doar sprijinirea tinerilor în găsirea unui loc de muncă, ci și pregătirea acestora pentru a lucra cu tehnologia. Competențele digitale au căpătat o importanță deosebită, la fel ca și dorința de a învăța pe tot parcursul vieții și capacitatea de a se adapta la schimbare (Cedefop, 2025).

În prezent, competențele soft au devenit, de asemenea, extrem de importante. Ele constituie adesea o condiție esențială pentru angajare sau promovare. Cunoștințele tehnice și competențele digitale rămân importante, însă abilități precum comunicarea, munca în echipă și rezolvarea problemelor sunt extrem de valoroase pentru angajatorii din întreaga Europă.

Pentru a combate șomajul în rândul tinerilor și precaritatea locurilor de muncă, este important să ne concentrăm asupra câtorva aspecte principale:

- În primul rând, este esențială corelarea abilităților cu cerințele pieței muncii și sprijinirea tinerilor în a-și



conecta abilitățile și punctele forte personale cu tendințele emergente ale pieței muncii;

- În al doilea rând, este esențial să se asigure accesul, incluziunea și echitatea. Instrumentele și metodele ar trebui să fie accesibile tuturor tinerilor, inclusiv celor proveniți din medii defavorizate sau celor care nu urmează studii, nu au un loc de muncă și nu participă la formare (NEET);
- În al treilea rând, toate activitățile ar trebui să încurajeze adaptabilitatea și caracterul neliniar al carierelor. Tinerii ar trebui sprijiniți să își vadă cariera ca pe un parcurs care poate urma mai multe căi diferite.

Lucrătorii de tineret și facilitatorii interesați să implementeze acest program vor găsi sprijin și inspirație în instrumentele și soluțiile menționate mai sus. Scopul acestora este de a-i ajuta pe tineri să își depășească reticențele și să se adapteze schimbărilor și provocărilor, menținând o atitudine încrezătoare și proactivă față de dinamica pieței muncii. Însă, pentru a implementa cu succes un program de formare, este necesară o orientare metodologică. Următoarea secțiune abordează acest subiect și oferă sugestii și recomandări care v-ar putea fi utile în planificarea activității dumneavoastră.



Referințe:

- 1. Cedefop. (2025). Shaping learning and skills for Europe: a time for commitment. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/2783450>
- 2. AlAfnan, M. A., Dishari, S., & Siti Fatimah MohdZuki. (2024). Developing Soft Skills in the Artificial Intelligence Era: Communication, Business Writing, and Composition Skills. *Journal of Artificial Intelligence and Technology*, 4(4), 305–317. <https://doi.org/10.37965/jait.2024.0496>



Modulul 2



Metodologia programului de formare

Această secțiune explică modul în care ar trebui abordată selecția grupului țintă și cum trebuie luate în considerare nevoile și așteptările acestuia în elaborarea programului. Trebuie avut în vedere faptul că lucrătorii de tineret nu transmit doar cunoștințe, ci oferă și sprijin continuu tinerilor în contexte non-formale. În continuare, secțiunea te ajută să definești obiectivele de învățare în funcție de specificul grupului-țintă și oferă, de asemenea, instrumente de evaluare inițială și finală care pot fi utile în abordarea unui anumit grup.

Definirea grupului țintă

Grupul țintă al cursului de formare este format în principal din lucrători de tineret interesați să-și îmbunătățească cunoștințele în domeniul orientării profesionale și să-și consolideze competențele în domeniul angajabilității. Acești profesioniști lucrează cu grupuri diverse de tineri, de exemplu studenți, tineri NEET și tineri cu oportunități reduse. Aceștia îi ajută să-și identifice punctele forte, să descopere trasee profesionale și să-și dezvolte competențe de angajabilitate prin utilizarea unor metodologii inovatoare și creative, precum gamificarea, atelierelor interactive și sesiunile de orientare captivante.


Mai mult, rolul lucrătorilor de tineret constă în mai mult decât a oferi simple sfaturi către tineri. Aceștia urmăresc să îi sprijine pe tineri să ia decizii informate privind cariera, să își dezvolte diverse seturi de competențe și să dobândească încredere pe piața muncii moderne din Europa. Prin alegerea lucrătorilor de tineret ca grup țintă pentru un program de formare axat pe orientarea profesională, proiectul își propune să formeze profesioniști capabili să ofere servicii și programe de orientare profesională inovatoare, eficiente și incluzive în întreaga Europă, cu un impact pozitiv pe termen lung prin replicarea și extinderea acestora în viitor.

Definirea obiectivelor de învățare

Obiectivele de învățare ale programului de formare vizează îmbunătățirea calității și eficacității activităților de lucru cu tinerii în domeniul orientării profesionale. Obiectivul general este de a le oferi lucrătorilor de tineret cunoștințele, instrumentele și competențele practice necesare pentru a desfășura activități inovatoare și captivante de consiliere profesională, care să sporească capacitatea de inserție profesională și incluziunea socială a tinerilor la nivel european.

Acest aspect este subliniat în continuare prin obiective specifice care vizează:

- dezvoltarea competențelor lucrătorilor de tineret în metodologiile de orientare profesională și tehnicile de consiliere;
- introducerea utilizării gamificării ca metodă captivantă și eficientă pentru predarea competențelor de angajabilitate și a competențelor soft;
- îmbunătățirea înțelegerii de către lucrătorii de tineret a tendințelor actuale de pe piața muncii,



a provocărilor și a oportunităților disponibile pentru tineri;

- promovarea incluziunii prin asigurarea faptului că activitățile și abordările de consiliere profesională sunt accesibile și răspund nevoilor tinerilor provenind din medii și stataturi sociale diverse;
- încurajarea creării unei rețele europene de lucrători de tineret specializați în orientare profesională, care să permită colaborarea și schimbul de bune practici.

Prin urmare, prin intermediul acestui program de formare, lucrătorii de tineret vor dobândi instrumente practice, precum „Manualul de orientare profesională în acțiune pentru lucrătorii de tineret”, „Programul de consiliere profesională”, „Jocul de cărți pentru interviul de angajare” și „Setul de instrumente de formare”. De asemenea, aceștia vor învăța să aplice aceste metode și instrumente în comunitățile lor locale prin diverse activități adaptate nevoilor specifice ale tinerilor. În ansamblu, rezultatul final al învățării este o rețea mai competentă și mai conectată de profesioniști care pot inspira tinerii să lucreze activ la propriile parcursuri profesionale într-o Europă modernă.

Instrument pentru realizarea analizei nevoilor: evaluare inițială și finală

O analiză cuprinzătoare a nevoilor este esențială pentru adaptarea programului de formare la nevoile participanților. Proiectul utilizează atât instrumente de evaluare inițială, cât și finală pentru a evalua progresul, a asigura relevanța și a măsura impactul formării.

Evaluarea inițială:

Înainte de începerea cursului, participanții completează sondaje, chestionare și formulare de autoevaluare menite să identifice nivelul lor actual de cunoștințe, competențe și experiență în domeniul orientării profesionale. Aceste instrumente îi ajută pe formatorii programului să înțeleagă așteptările participanților, să identifice aspectele care necesită îmbunătățiri și să adapteze conținutul cursului în consecință.

Evaluarea finală:


După finalizarea cursului, participanții completează chestionare de autoevaluare, realizează activități de reflecție și participă la sesiuni de feedback. Aceste evaluări măsoară cunoștințele și competențele dobândite, evaluează gradul de satisfacție față de conținutul și metodele de formare și colectează sugestii pentru îmbunătățire. Evaluarea finală analizează, de asemenea, modul în care participanții intenționează să aplice instrumentele și metodologiile nou dobândite în activitatea lor zilnică cu tinerii.

Datele colectate în urma celor două evaluări vor fi utilizate pentru a îmbunătăți programul și pentru a demonstra eficacitatea formării lucrătorilor de tineret în domeniul orientării profesionale pentru tineri din întreaga Europă.

Grupul de participanți

Grupul de participanți la activitatea de învățare, predare și formare „Path to Success” (LTTA) a fost format din lucrători de tineret motivați din domeniul tineretului din întreaga Uniune Europeană, hotărâți să-și îmbunătățească competențele în domeniul orientării profesionale. Aceștia provin din diverse medii profesionale, cum ar fi organizații neguvernamentale, centre de tineret, instituții de învățământ și proiecte comunitare. Ceea ce i-a unit a fost obiectivul comun de a sprijini tinerii în dezvoltarea competențelor de angajabilitate și în atingerea obiectivelor lor profesionale.

Pe parcursul cursului de formare, participanții au luat parte la ateliere de lucru colaborative, simulări și exerciții interactive axate pe aplicarea practică. Aceștia au învățat să utilizeze instrumentele-cheie ale proiectului: „Manualul de orientare profesională în acțiune pentru lucrătorii de tineret”, „Programul de consiliere profesională”, „Jocul de cărți pentru interviuri de angajare” și „Setul de instrumente de formare”. Ei au dobândit cunoștințe privind modul de implementare a acestor instrumente în cadrul comunităților lor locale. De asemenea, cursul LTTA a pus un accent puternic pe învățarea reciprocă și schimbul de bune practici între participanți proveniți din contexte naționale, culturale și profesionale



diverse. Acest lucru a încurajat crearea de parteneriate internaționale și de rețele de cooperare pe termen lung între țările europene.

După cursul de formare, lucrătorii de tineret au organizat ateliere locale, sesiuni de mentorat și activități de orientare profesională pentru tineri, folosind instrumentele nou învățate și punând în practică experiențele acumulate în cadrul LTTA. Perioada de testare pilot, urmată de colectarea și analizarea feedback-ului, a reprezentat un pas important în perfecționarea instrumentelor și a materialelor proiectului „Path to Success”. Astfel, acest grup de lucrători de tineret formați a devenit o forță esențială în promovarea angajabilității, a incluziunii și a egalității de șanse pentru tinerii din întreaga Europă.

Însă cea mai bună modalitate de a înțelege cum ar trebui concepute și organizate astfel de ateliere este să analizăm un exemplu concret. Activități similare au fost implementate anterior, ceea ce a permis identificarea riscurilor și oportunităților potențiale și elaborarea unor recomandări adecvate. Următoarea secțiune prezintă o propunere de program LTTA menită să faciliteze organizarea activității.



Modulul 3

Programul de formare

Selectarea participanților la un curs de formare în domeniul orientării profesionale

Calitatea și impactul unui curs de formare în domeniul orientării profesionale depind în mare măsură de selecția adecvată a participanților. Având în vedere că scopul formării este de a le oferi lucrătorilor de tineret competențe practice în domeniul consilierii profesionale, al sprijinului pentru angajabilitate și al utilizării instrumentelor de proiect, este esențial să se asigure că participanții selectați sunt motivați, au legătură cu tema abordată și sunt capabili să transpună rezultatele învățării în activitatea lor zilnică cu tinerii.

La selectarea participanților la un curs de formare în domeniul orientării profesionale, trebuie luate în considerare următoarele criterii:

- **Relevanța profesională.** Participanții trebuie să lucreze activ cu tinerii în centre de tineret, ONG-uri, școli, proiecte comunitare sau servicii de sprijin pentru ocuparea forței de muncă și trebuie să aibă posibilitatea de a pune în practică cunoștințele dobândite după finalizarea cursului. Motivație și interes. Candidații trebuie să demonstreze un interes puternic pentru orientarea profesională, pentru dezvoltarea competențelor de angajabilitate și metode educaționale inovatoare, precum gamificarea, pentru învățarea experiențială și educația non-formală.
- **Angajament față de activitățile de follow-up.** Trebuie acordată prioritate participanților care sunt dispuși să organizeze ateliere locale, activități pilot sau sesiuni de mentorat după formare, utilizând Programul de consiliere profesională, Manualul, Jocul de cărți și Setul de instrumente de formare.
- **Incluziune și diversitate.** Selecția ar trebui să asigure un grup echilibrat din punct de vedere al genului, al mediului de proveniență, al experienței profesionale și al reprezentării geografice, încurajând totodată participarea lucrătorilor de tineret care sprijină tinerii cu oportunități reduse.
- **Capacitatea de a lucra într-un mediu internațional.** Deoarece cursul de formare se bazează pe cooperare și învățare între egali, participanții ar trebui să fie dispuși să colaboreze, să împărtășească experiențe și să contribuie la construirea unei rețele transnaționale de lucrători de tineret specializați în orientare profesională.

Un grup bine selectat sporește eficiența procesului de formare, favorizează un schimb semnificativ de bune practici și asigură transferul rezultatelor proiectului către tineri, atât la nivel local, cât și la nivel național.

O propunere de program pentru cursul de formare

Agenda de mai jos reflectă programul implementat în cadrul LTTA al proiectului „Path to Success” din România. Aceasta poate fi adaptată în funcție de profilul participanților și de experiența lor anterioară în domeniul orientării profesionale pentru tineri. În plus, durata, programul zilnic și ordinea activităților pot fi ajustate pentru a răspunde nevoilor identificate, resurselor disponibile și constrângerilor contextuale.

ZIUA 1	
9:30	<i>Primirea participanților</i>
10:00	<i>Bun venit și cunoașterea participanților. Rolul și importanța cursului de formare în cadrul proiectului Instrument de evaluare inițială</i>
11:00	<i>Pauză de cafea</i>
11:30	<i>Instrumente de autoevaluare. Introducere și obiective.</i>
12:00	<i>Testul celor douăzeci de afirmații. Activitate practică din Manualul de bune practici Reflecții și dezbateri privind accesibilitatea și utilitatea în orientarea profesională a tinerilor</i>
13:00	<i>Pauză de prânz</i>
14:30	<i>Copacul Blob. Activitate practică din Manualul de bune practici Reflecții și dezbateri privind accesibilitatea și utilitatea în orientarea profesională a tinerilor</i>
16:00	<i>Pauză de cafea</i>
16:30	<i>Masa rotundă privind instrumentele de autoevaluare și utilitatea acestora în orientarea profesională a tinerilor</i>
17:30	<i>Reflecție asupra procesului de învățare. Finalul zilei.</i>
19:00	<i>Cină</i>

ZIUA 2

9:30	<i>Explorarea competențelor soft. Introducere tematică și obiective.</i>
10:00	<i>Competențe soft – Comunicare. Activitate practică din cadrul Programului de orientare profesională</i>
11:00	<i>Pauză de cafea</i>
11:30	<i>Instrumente de autoevaluare. Introducere și obiective.</i>
12:00	<i>Competențe soft – Munca în echipă și leadership-ul. Activitate practică din cadrul Programului de orientare profesională. Reflecții și dezbateri privind accesibilitatea și utilitatea orientării profesionale pentru tineri.</i>
13:00	<i>Pauză de prânz</i>
14:30	<i>Explorarea competențelor soft: Rezolvarea problemelor Activitate practică din cadrul Programului de orientare profesională. Reflecții și dezbateri privind accesibilitatea și utilitatea.</i>
16:00	<i>Pauză de cafea</i>
16:30	<i>Masă rotundă pe tema competențelor soft. Discuție tematică despre competențele soft și piața muncii.</i>
17:30	<i>Reflecție asupra procesului de învățare. Finalul zilei.</i>
19:00	<i>Cină</i>

ZIUA 3

9:30	<i>Introducere Vizită tematică – „Călătorie către carieră și inovare”</i>
10:00	<i>Tema „Lideri vizionari și inovare în Europa”. Activitate practică: Definierea viziunii proprii asupra carierei și a contribuției în comunitate (pentru tineri).</i>
13:00	<i>Pauză de prânz</i>
14:30	<i>Dezbateri și masă rotundă. Provocările pieței muncii actuale. Dezbateri privind rolul orientării profesionale pentru tinerii care își conturează viziunea asupra viitoarei cariere.</i>
16:30	<i>Întoarcerea de la vizita tematică.</i>
17:30	<i>Reflecție asupra procesului de învățare. Finalul zilei.</i>
19:00	<i>Cină</i>

ZIUA 4

9:30	<i>Jocul de cărți „Interviul de angajare”. Introducere și obiective Prezentarea cărților și a regulilor jocului. Care este rolul jocului de cărți și cum îi poate ajuta pe tineri să se familiarizeze cu interviurile de angajare?</i>
10:00	<i>Jocul de cărți „Interviul de angajare”. Activitate practică – jucarea jocului de cărți în grupuri.</i>
11:00	<i>Pauză de cafea</i>
12:00	<i>Joc de cărți „Interviul de angajare”. Activitate practică. Reflecții și dezbateri privind accesibilitatea și utilitatea în orientarea profesională a tinerilor.</i>
13:00	<i>Pauză de prânz</i>
14:30	<i>Pregătirea pentru interviul de angajare. Activitate practică din cadrul Programului de orientare profesională.</i>
16:00	<i>Pauză de cafea</i>
16:30	<i>Reflecții asupra interviului de angajare. Sfaturi pentru o pregătire reușită în vederea interviului.</i>
17:30	<i>Reflecție asupra procesului de învățare. Finalul zilei.</i>
19:00	<i>Cină</i>

ZIUA 5

9:30	<i>Instrumente de autoevaluare. Introducere și obiective</i>
10:00	<i>Branding personal. Activitate practică din cadrul Programului de orientare profesională Reflecții și dezbateri privind accesibilitatea și utilitatea orientării profesionale pentru tineri</i>
11:00	<i>Pauză de cafea</i>
11:30	<i>Învățarea socio-emoțională. Activitate practică din cadrul Programului de orientare profesională. Reflecții și dezbateri privind accesibilitatea și utilitatea orientării profesionale pentru tineri.</i>
13:00	<i>Pauză de prânz</i>
14:30	<i>Feedback și evaluarea programului – Instrument de evaluare finală</i>
16:00	<i>Pauză de cafea</i>
16:30	<i>Ceremonia de încheiere a cursului de formare. Socializare și planuri de viitor</i>
19:00	<i>Cină festivă</i>

Acest program oferă o imagine de ansamblu asupra echilibrului care trebuie menținut între diferitele componente ale formării, succesiunea atelierelor și diversitatea temelor abordate, pentru a se asigura că interesul participanților se menține la un nivel ridicat. Menținerea grupului activ și interesat este esențială pentru obținerea unui rezultat de succes. Un echilibru adecvat este asigurat pe parcursul programului, dar și prin talentul și implicarea formatorului, care reprezintă garanția că procesul de formare se va desfășura în direcția corectă.



Modulul 4



Procesul de formare

Această secțiune descrie rolul formatorului/facilitatorului în cadrul procesului, ca resursă cheie pentru transferul de cunoștințe către participanți, dar și ca ghid în parcursul acestora de dobândire a noilor abilități, orientându-i și indicându-le direcția în funcție de nevoile și așteptările fiecărui participant. În plus, această secțiune include o serie de sfaturi și recomandări pentru desfășurarea cu succes a activităților de debriefing.

Sugestii metodologice. Formatorul ca lider al procesului de formare

Un formator conduce un curs de formare sau un atelier, ghidând participanții prin experiențe de învățare structurate, pe parcursul mai multor sesiuni sau zile. În activitatea cu tinerii, formatorii îndeplinesc adesea mai multe roluri — de facilitator, mentor sau moderator — păstrându-și în același timp responsabilitatea generală pentru procesul de învățare.

Printre principalele lor sarcini se numără proiectarea, pregătirea și desfășurarea programului, comunicarea cu organizația, monitorizarea progresului și evaluarea rezultatelor. Formatorii trebuie să fie flexibili, receptivi la nevoile participanților și capabili să creeze un mediu de învățare motivant.


Formarea este un proces continuu care se desfășoară înainte, în timpul și după eveniment. Participanții sunt responsabili de propriul proces de învățare, iar formatorii îl facilitează și îl susțin prin metode eficiente și prin încurajare.

Formatorii competenți îmbină abilități solide de comunicare și facilitare cu cunoștințe metodologice și capacitatea de a lucra atât cu grupuri, cât și cu indivizi. De asemenea, aceștia trebuie să fie atenți și incluzivi față de tinerii cu oportunități reduse, inclusiv cei cu un nivel scăzut de educație, aflați în condiții socio-economice dificile, cu dizabilități, bariere culturale sau lingvistice, probleme de sănătate, obstacole sociale sau dezavantaje geografice. Conștientizarea acestor circumstanțe îi ajută pe formatori să conceapă activități incluzive și să creeze un mediu favorabil în care toți participanții să se simtă apreciați.

Rolul facilitatorului

Un facilitator ajută grupurile și organizațiile să funcționeze mai eficient, încurajând cooperarea și creând sinergie între membri. Acționând ca un catalizator al procesului, facilitatorul asigură o comunicare deschisă și sigură, rămânând neutru și obiectiv. Această neutralitate îi permite să ghideze grupul către obiectivele sale, fără a-și impune opiniile personale sau a influența conținutul.

Facilitatorii sprijină procesele de grup menite să genereze idei sau să ia decizii. Formatorii pot acționa, de asemenea, ca facilitatori, mai ales atunci când doresc ca participanții să învețe din propriile experiențe. Metodele de facilitare sunt la fel de utile pentru conducerea întâlnirilor organizaționale sau a dialogurilor structurate între tineri și factorii de decizie.



Un facilitator competent ascultă activ, observă nevoile grupului, gestionează conflictele, încurajează reflecția și adaptează metodele la dinamica grupului. Acesta acordă o atenție deosebită incluziunii și sprijină în mod activ participarea cu oportunități reduse, asigurându-se că participanții care se confruntă cu bariere educaționale, economice, sociale, culturale, de sănătate sau geografice se pot implica pe deplin și pot beneficia de procesul de învățare. Competențele-cheie includ empatia, flexibilitatea, credibilitatea și abilități solide de comunicare, precum și capacitatea de a lucra eficient atât cu indivizi, cât și cu grupuri.

Formatorii ca resursă cheie pentru transmiterea cunoștințelor către participanți

Formatorii joacă un rol esențial în transformarea cunoștințelor teoretice în experiențe de învățare practice. Ei acționează ca o punte între informație și aplicare, îndrumând și motivând participanții să pună în practică noile cunoștințe în situații reale.

Transferul de cunoștințe este un proces interactiv și reflexiv. Formatorii concep experiențe de învățare captivante, care abordează dimensiunile cognitive, emoționale și practice. Prin selectarea metodelor adecvate — precum discuții, simulări, studii de caz și activități experiențiale — aceștia îi ajută pe participanți nu doar să înțeleagă ce trebuie să facă, ci și de ce și cum să o facă.

Adaptabilitatea este un element cheie al unui curs de succes. Formatorii eficienți își adaptează metodele la nevoile participanților, simplifică conceptele complexe și creează un mediu sigur care încurajează participarea și învățarea din greșeli.

Pe lângă transmiterea conținutului, formatorii îi inspiră și îi încurajează pe participanți. Prin empatie, încurajare și o comunicare eficientă, aceștia cultivă încrederea, curiozitatea și angajamentul față de învățarea continuă. În cele din urmă, formatorii acționează ca niște catalizatori ai dezvoltării — transformând informația în înțelegere și învățarea într-o dezvoltare personală și profesională durabilă.

Sfaturi pentru formatori privind desfășurarea cu succes a sesiunilor de debriefing

Introducere

Debriefingul este una dintre cele mai importante etape ale învățării experiențiale. Acesta îi ajută pe participanți să înțeleagă experiența trăită, să reflecteze asupra comportamentului lor și să identifice lecții pentru viitor. Fără debriefing, chiar și cea mai creativă activitate rămâne doar o experiență — nu și învățare. Un debriefing eficient transformă „ce s-a întâmplat” în „ce am învățat” și „ce voi face altfel”.

1. Pregătiți cadrul

Stabiliți tonul: creați o atmosferă încurajatoare și lipsită de prejudecăți. Asigurați participanții că fiecare opinie este apreciată.

Clarificați scopul: explicați că debriefingul vizează reflecția și învățarea, nu evaluarea performanței.

Alegeți momentul potrivit: organizați debriefingul imediat după activitate, cât emoțiile și amintirile sunt încă proaspete.

2. Adresați întrebări potrivite

Folosiiți întrebări deschise, care să stimuleze reflecția, pentru a ghida discuția. Evitați întrebările de tipul „da/nu” sau cele care sugerează un răspuns „corect”.

Exemple:

- Ce s-a întâmplat în timpul activității?

- Care a fost prima voastră reacție?
- Cum v-ați simțit când grupul s-a confruntat cu o provocare?
- Ce decizii ați luat și de ce?
- Ce ați face diferit data viitoare?
- Cum se raportează acest lucru la situații din viața reală sau la experiențe profesionale?

3. Urmați o abordare structurată

O structură simplă, dar eficientă pentru debriefing este modelul „Ce? – Și ce? – Ce urmează?”

Faza	Focus	Exemple de întrebări
Ce?	Fapte & evenimente	Ce s-a întâmplat? Ce ai observat?
Și ce?	Emoții & semnificație	De ce s-a întâmplat asta? Ce ai învățat din asta?
Ce urmează?	Aplicare	Cum poți pune în practică aceste cunoștințe în viitor?

Acest model îi ajută pe participanți să treacă de la descrierea experienței la interpretarea acesteia și, în final, la punerea în practică a concluziilor.

4. Gestionați dinamica grupului

- Oferiți tuturor șansa de a vorbi.
- Folosiți grupuri mici sau perechi pentru o reflecție mai personală.
- Fiți atenți la reacțiile emoționale — tratați-le cu respect.
- Încurajați ascultarea activă și respectul reciproc.

5. Faceți legătura cu obiectivele de învățare

Corelați întotdeauna discuția cu obiectivele cursului. Rezumați ideile cheie și subliniați modul în care aceste informații contribuie la dezvoltarea personală sau profesională a participanților.

6. Încheiați într-o notă pozitivă

- Încheiați prin a aprecia deschiderea și participarea grupului.
- Rugați fiecare participant să împărtășească o frază despre ce a învățat.
- Subliniați faptul că procesul de învățare continuă și după sesiune — prin punerea în practică și reflecție.

Lista de verificare a formatorului pentru o sesiune de debriefing reușită:

- S-a creat un mediu sigur și favorabil.
- Scopul debriefingului a fost explicat clar.
- S-au pregătit în avans întrebări deschise.
- S-a încurajat o participare echilibrată.
- Discuția a fost legată de obiectivele de formare.
- Ideile cheie au fost rezumate și consemnate.
- S-a asigurat o încheiere pozitivă.

Textul se bazează pe ideile din „*Manualul formatorilor*”, Consiliul Tineretului din Slovenia, 2014.

Set de instrumente

- Instrumente și tehnici eficiente de debriefing;

<https://training-wheels.com/wp-content/uploads/2022/04/Effective-Debriefing-Tools-and-Techniques-pdf-for-website.pdf>

- Manual pentru facilitatori în domeniul educației non-formale;

https://site-484428.mozfiles.com/files/484428/Manual_for_facilitators_in_NFE.pdf#:~:text=Facilitators%20in%20relation%20to%20%E2%80%9Cdebriefing%E2%80%9D%3A,exercise%20and%20doing%20a%20debriefing

- Metoda de debriefing / Modelul ciclului de învățare;

https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download_file-879/t-AC T%20-%20The%20Experiential%20Learning%20Debriefing%20Tool.pdf

- Youthpass pe înțelesul tuturor – Sfaturi practice și metode concrete pentru a valorifica la maximum procesul Youthpass;

https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3553/Publication_YPunfolded_online.pdf



Concluzie



Concluzie

Setul de instrumente de formare elaborat în cadrul proiectului „Path to Success” oferă lucrătorilor de tineret, formatorilor și consilierilor de orientare profesională îndrumări practice, metodologii și instrumente menite să îi ajute pe tineri să se descurce pe piața muncii modernă. Într-o perioadă marcată de schimbări tehnologice rapide, de transformarea digitală și de o incertitudine tot mai mare cu privire la parcursurile profesionale, orientarea profesională structurată și accesibilă a devenit mai importantă ca niciodată.

Pe tot parcursul acestui ghid, accentul a fost pus pe consolidarea capacității lucrătorilor de tineret de a îndruma tinerii în procesul de explorare a carierei, de dezvoltare a competențelor și de pregătire pentru angajare. Prin combinarea cunoștințelor teoretice cu exerciții practice și metodologii interactive, ghidul promovează o abordare a învățării bazată pe participare, reflecție și aplicare în viața reală.

Modulele prezentate în acest document oferă un cadru cuprinzător pentru organizarea unor cursuri eficiente de orientare profesională:


- Cunoașterea pieței muncii și explorarea carierei prezintă principalele provocări cu care se confruntă tinerii și subliniază importanța înțelegerii tendințelor pieței muncii, inclusiv a digitalizării și a inteligenței artificiale.
- Metodologia programului de formare explică modul în care se definește grupul-țintă, se stabilesc obiectivele de învățare și se evaluează nevoile și progresul participanților.
- Programul de formare oferă un cadru practic pentru un curs de formare de mai multe zile, cu activități pe care lucrătorii de tineret le pot aplica ulterior în comunitățile lor.
- Procesul de formare subliniază rolul formatorilor și al facilitatorilor în crearea unor medii de învățare incluzive și în susținerea reflecției prin debriefing.

Un element important al setului de instrumente îl constituie integrarea unor instrumente inovatoare și interactive, precum „Manualul de orientare profesională în acțiune”, „Programul de consiliere profesională” și „Jocul de cărți pentru interviul de angajare”.

Aceste resurse încurajează învățarea experiențială și gamificarea, făcând activitățile de orientare profesională mai atractive și mai accesibile pentru tinerii cu medii și stiluri de învățare diverse.

Toate resursele pot fi găsite la <https://pathtosuccess.beyoueurope.eu>

În cele din urmă, obiectivul acestui set de instrumente nu este doar de a îmbunătăți competențele profesionale ale lucrătorilor de tineret, ci și de a le oferi tinerilor posibilitatea de a deveni participanți activi la conturarea propriilor parcursuri profesionale. Prin dezvoltarea conștiinței de sine, a competențelor soft și a înțelegerii dinamicii pieței muncii, tinerii își pot consolida reziliența și adaptabilitatea într-un mediu



profesional din ce în ce mai complex.

Acest set de instrumente de formare a fost elaborat în cadrul proiectului „Path to Success”, prin colaborarea dintre organizații partenere dedicate și profesioniști din cadrul sectorului de tineret.

Mulțumim sincer tuturor partenerilor, formatorilor și participanților care au contribuit cu experiența și feedback-ul lor la elaborarea acestor materiale.

Aprecierea noastră specială se îndreaptă către partenerii proiectului:

- **Asociația Be You (România – Valea Voievozilor),**
- **Fundația Akcelerator Obywatelski Spark / Spark Foundation (Polonia – Wrocław),**
- **Youthfully Yours SK (Slovacia – Nižný Klátov),**
- **ZPTM Brežice (Slovenia – Brežice).**

Proiectul „Path to Success” demonstrează modul în care cooperarea dintre organizațiile din întreaga Europă poate contribui la consolidarea sistemelor de sprijin pentru angajabilitatea tinerilor și incluziunea socială. Cunoștințele și practicile prezentate în acest ghid sunt menite să fie adaptate, reproduse și dezvoltate în continuare în diferite contexte locale, asigurând un impact durabil dincolo de durata proiectului.

Coautorii care au contribuit la elaborarea instrumentului de formare:

Anja Krušnik Cirnski Žrlič, Cezar Ionut Stanciu, Dagmara Gazda, Dana Rosova, Eva Kuranova, Gabriela Plich, Ilona Balint, Ivan Rosa, Izabela Zbik, Jasmina Butara, Maria Larisa Giangkampozidou, Marius Adrian Miloiu, Michaela Fintorova, Mariusz Librowski, Paweł Góral, Roxana Irina Grigorescu, Sonia Georgiana Miloiu.

Anexa 1

Path to Success - chestionar de evaluare inițială pentru curs

Acest chestionar de evaluare inițială vă ajută să vă evaluați competențele actuale în domeniul orientării profesionale și ne va ajuta ulterior să evaluăm cât de eficientă a fost formarea noastră în îmbunătățirea competențelor dumneavoastră.

Prin participarea la acest sondaj, veți face cunoștință cu principalele domenii de interes ale programului: consilierea profesională pentru tineri, practici și instrumente de promovare a angajabilității tinerilor, provocările prezente de pe piața muncii, precum și gamificarea în domeniul activităților pentru tineret și al orientării profesionale. Astfel, veți înțelege mai bine la ce să vă așteptați și ce ne propunem să vă învățăm pe parcursul programului de formare.

Răspunsurile dumneavoastră sincere ne vor fi de mare ajutor pentru a adapta sesiunile noastre la nevoile dumneavoastră și pentru a vă asigura că beneficiați la maximum de acest program. Toate răspunsurile sunt confidențiale și vor fi utilizate exclusiv în scopul îmbunătățirii calității activităților noastre viitoare.

Vă mulțumim pentru participare și contribuție la programul de formare „Path to Success” destinat lucrătorilor de tineret!

Nume:

Adresă de email:

Țară:

Consiliere profesională pentru tineri

Cât de încrezător vă simțiți în capacitatea dvs. de a-i ghida pe tineri să-și identifice interesele și obiectivele profesionale?

Deloc încrezător 1 5 Extrem de încrezător

Cât de confortabil vă simțiți în a vă adapta consilierea pentru a răspunde nevoilor unei diversități de tineri?

Deloc confortabil 1 5 Extrem de confortabil

Cât de eficient puteți utiliza diverse instrumente și practici care îi ajută pe tineri să-și exploreze potențialele cariere?

Deloc eficient 1 5 Extrem de eficient


Practici și instrumente pentru angajabilitatea tinerilor

Cât de familiar sunteți cu cerințele actuale pe care angajatorii le au de la tineri?

Deloc familiar 1 5 Extrem de familiar

Aveți experiență în elaborarea de instrumente pentru angajabilitate, cum ar fi CV-uri, scrisori de intenție și tehnici de interviu?

Nu am deloc experiență 1 5 Am extrem de multă experiență



Vă simțiți confortabil în utilizarea instrumentelor digitale, a rețelelor sociale și a platformelor de networking online pentru a ajuta tinerii să-și îmbunătățească competențele de angajabilitate?
Nu mă simt deloc confortabil 1 5 Mă simt extrem de confortabil

Provocările actuale ale pieței muncii

În ce măsură sunteți la curent cu principalele tendințe și provocări cu care se confruntă tinerii atunci când intră pe piața muncii de astăzi?
Deloc conștient 1 5 Extrem de conștient

Sunteți capabil să ajutați tinerii să facă față problemelor actuale ale pieței muncii, cum ar fi șomajul și lipsa oportunităților în anumite domenii și sectoare?
Deloc capabil 1 5 Extrem de capabil

Cât de des analizați piața muncii și vă transpuneți concluziile în consilierea profesională pentru tineri?
Aproape niciodată 1 5 Foarte des

Gamificarea în domeniul activităților pentru tineret și al orientării profesionale

Cât de familiarizat sunteți cu conceptul de gamificare și cu potențialele sale aplicații în activitățile pentru tineret sau în consilierea profesională?
Deloc familiarizat 1 5 Extrem de familiarizat

Cât de experimentat sunteți în utilizarea instrumentelor de gamificare pentru a ajuta tinerii să-și exploreze potențialele parcursuri profesionale?
Deloc experimentat 1 5 Extrem de experimentat

Simțiți nevoia de a adăuga jocuri sau elemente de tip joc în consilierea profesională pentru tineri, pentru a-i spori eficacitatea?
Deloc 1 5 Simt o nevoie extremă

Așteptări

1. Ce abilități, cunoștințe și competențe considerați că trebuie să vă consolidați în prezent pentru a oferi tinerilor o orientare profesională eficientă?
2. Care sunt așteptările dumneavoastră de la acest curs de formare și ce ați dori să realizați sau să îmbunătățiți până la finalul programului?

Anexa 2

Chestionar de evaluare finală pentru curs

Vă mulțumim că ați finalizat programul de formare „Path to Success”!

Acest chestionar de evaluare ulterioară ne permite să măsurăm eficacitatea conținutului cursului pe care tocmai l-ați parcurs și să evaluăm impactul acestuia asupra competențelor dumneavoastră în domeniul consilierii profesionale.

Prin participarea la acest sondaj, vă invităm să reflectați asupra experienței dumneavoastră și asupra progreselor înregistrate în domeniile principale ale programului de formare: consilierea profesională pentru tineri, practici și instrumente de promovare a angajabilității tinerilor, provocările de pe piața muncii actuală, precum și gamificarea în domeniul activităților pentru tineret și al orientării profesionale. Acest lucru vă va oferi ocazia de a vă evalua progresele și competențele dobândite după finalizarea programului.

Răspunsurile dumneavoastră sincere ne vor ajuta să înțelegem ce a funcționat bine și să identificăm aspectele pe care le-am putea îmbunătăți în ceea ce privește cursul și materialele. Toate răspunsurile sunt confidențiale și vor fi utilizate exclusiv în scopul îmbunătățirii calității activităților noastre viitoare.

Vă mulțumim pentru participare și contribuție la programul de formare „Path to Success” destinat lucrătorilor de tineret!

Consiliere profesională pentru tineri

Mă simt încrezător în capacitatea mea de a-i îndruma pe tineri să-și identifice interesele și obiectivele profesionale.

Deloc încrezător 1 5 Extrem de încrezător

Mă simt confortabil în a-mi adapta consilierea pentru a răspunde nevoilor diverselor categorii de tineri.

Deloc confortabil 1 5 Extrem de confortabil

Pot utiliza în mod eficient diverse instrumente și practici care îi ajută pe tineri să-și exploreze potențialele cariere.

Total dezacord 1 5 Total acord

Practici și instrumente pentru angajabilitatea tinerilor

Sunt familiarizat cu cerințele actuale pe care angajatorii le au de la tineri.

Deloc familiarizat 1 5 Extrem de familiarizat

Am experiență în elaborarea de instrumente de angajabilitate, precum CV-uri, scrisori de intenție și tehnici de interviu.

Nicio îmbunătățire 1 5 Îmbunătățire majoră

Mă simt confortabil în utilizarea instrumentelor digitale, a rețelelor sociale și a platformelor de networking online pentru a ajuta tinerii să-și îmbunătățească competențele de angajabilitate.

Nicio îmbunătățire 1 5 Îmbunătățire majoră



Provocările de pe piața muncii actuală

Sunt bine informat cu privire la principalele tendințe și provocări cu care se confruntă tinerii atunci când intră pe piața muncii de astăzi.

Nu sunt deloc de acord 1 5 Sunt foarte de acord

Sunt capabil să ajut tinerii să facă față problemelor actuale ale pieței muncii, cum ar fi șomajul și lipsa oportunităților în anumite domenii și sectoare.

Nu sunt deloc capabil 1 5 Sunt extrem de capabil

Pot analiza mai bine piața muncii și pot transpune concluziile mele în consiliere profesională pentru tineri.

Nu sunt deloc de acord 1 5 Sunt foarte de acord

Gamificarea în domeniul activităților pentru tineret și al orientării profesionale

Sunt familiarizat cu conceptul de gamificare și cu potențialele sale aplicații în activitățile pentru tineret sau în consilierea profesională.

Nu sunt deloc familiarizat 1 5 Sunt extrem de familiarizat

Am experiență în utilizarea instrumentelor de gamificare pentru a ajuta tinerii să-și exploreze potențialele parcursuri profesionale?

Nicio experiență 1 5 Multă experiență

Simt nevoia de a adăuga jocuri sau elemente de tip joc în consilierea mea profesională pentru tineri, pentru a-i spori eficacitatea.

Nu sunt deloc de acord 1 5 Sunt foarte de acord

Întrebări deschise:

Care a fost cel mai util instrument sau cea mai utilă metodă pe care ați învățat-o în cadrul acestui curs de formare?

În ce domenii doriți să vă perfecționați în continuare atunci când oferiți consiliere profesională tinerilor?

Cum intenționați să integrați instrumentele și metodele din acest curs de formare în activitatea dumneavoastră zilnică cu tinerii?

Anexa 3

Întrebări frecvente (FAQ) care apar în cadrul interviurilor.

1. Spuneți-mi câteva lucruri despre dumneavoastră

Sfat: Fiți concis – spuneți cine sunteți, ce studiați/faceți și care sunt obiectivele dumneavoastră.

2. De ce vă doriți acest loc de muncă?

Sfat: Arătați că sunteți interesat de acest post și explicați cum se leagă acesta de viitorul dumneavoastră.

3. Care sunt punctele dumneavoastră forte?

Sfat: Alegeți 2–3 puncte forte și oferiți câteva exemple scurte.

4. Care este un punct slab la care încercați să lucrați?

Sfat: Fiți sincer, dar arătați că faceți progrese și depuneți eforturi.

5. De ce ar trebui să vă angajăm?

Sfat: Evidențiați ceea ce vă face unic – competențe, atitudini sau dorința de a învăța.

6. Povestiți-mi despre o situație în care ați lucrat în echipă

Sfat: Folosiți un exemplu concret (școală, sport, proiecte).

7. Descrieți o provocare cu care v-ați confruntat și modul în care ați gestionat-o

Sfat: Concentrați-vă pe rezolvarea problemei și pe ce ați învățat.

8. Cum faceți față stresului sau presiunii?

Sfat: Menționați strategii sănătoase de gestionare (planificare, păstrarea calmului, solicitarea ajutorului).

9. Care sunt obiectivele dumneavoastră profesionale?

Sfat: Nu-i nimic dacă nu sunt încă foarte clare – arătați că aveți o direcție și că sunteți curios.

10. Aveți experiență?

Sfat: Includeți proiecte școlare, activități de voluntariat, hobby-uri — totul contează.

11. Cum vă gestionați timpul?

Sfat: Vorbiți despre organizarea sarcinilor, respectarea termenelor limită sau cum reușiți să pui în echilibru școala și alte activități.

13. Povestiți-mi despre o situație în care ați făcut o greșală

Sfat: Concentrați-vă pe ceea ce ați învățat și pe modul în care v-ați perfecționat.

14. Cum reacționați la feedback sau critica?

Sfat: Arătați deschidere și dorința de a vă îmbunătăți.

15. Aveți vreo întrebare pentru noi?

Sfat: Răspundeți întotdeauna afirmativ – întrebați despre oportunitățile de formare, cultura echipei sau posibilitățile de dezvoltare profesională.