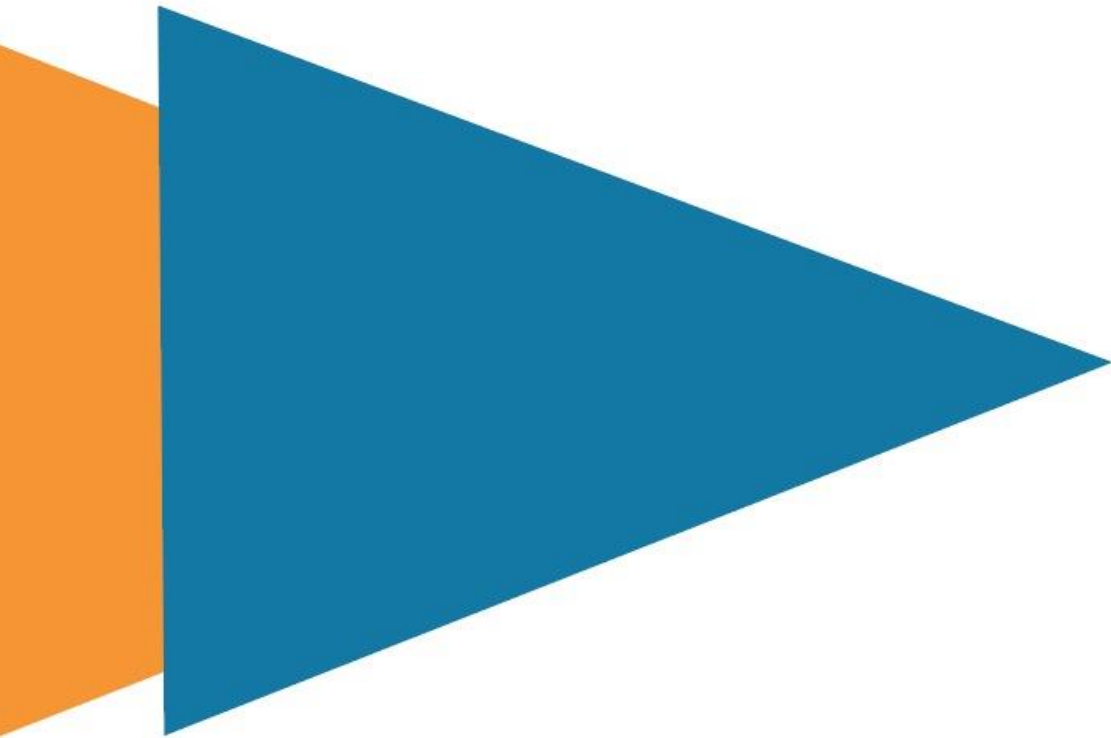


CURSOR: Elaborarea 'foilor de
parcurs' ale carierei

In-service Training Programme
Handbook



Crafting Career Roadmaps

Cuprins

Prezentarea proiectului CURSOR.....	4
Identitatea proiectului.....	4
Partenerii proiectului.....	4
Prezentarea Resurselor CURSOR pentru Planificarea Carierei.....	6
Furnizorii de servicii în domeniul tineretului și mediul de învățare online.....	7
PORTAL CURSOR DE E-LEARNING.....	9
Matricea rezultatelor învățării (MRI).....	10
RESURSA 3- SELF 3- NIVEL INTERMEDIAR: “Percepția sinelui: scurtă introducere”	17
RESURSA 4 - SELF – NIVEL INTERMEDIAR: “Jurnal de auto-cunoaștere”	20
RESURSA 5 - SELF 5- NIVEL AVANSAT: “Managementul stresului pentru a construi reziliența personală”	22
RESURSA 6 - SELF 6- NIVEL AVANSAT: “Sinele social”	24
RESURSA 7 – PUNCTE TARI – NIVEL INTERMEDIAR: “Planificator de dezvoltare a punctelor forte”	27
RESURSA 8 – PUNCTE TARI 2 – NIVEL INTRODUCATIV: “Cronologie personală - Urmărirea realizărilor mele, identificarea punctelor tari”	29
RESURSA 9 – PUNCTE TARI – NIVEL INTERMEDIAR: “Evaluează-ți punctele tari și punctele slabe”	31
RESURSA 10 – PUNCTE TARI – NIVEL INTERMEDIAR: “Gândire orientată spre creștere”	33
RESURSA 11 – PUNCTE TARI 5 – NIVEL AVANSAT: “Utilizarea punctelor mele tari pentru stabilirea obiectivelor carierei”	35
RESURSA 12 – PUNCTE TARI – NIVEL AVANSAT: “Utilizarea punctelor tari pentru stimularea carierei”	38
RESURSA 13 - ORIZONTURI– NIVEL INTERMEDIAR: “Arborele creșterii”	41
RESURSA 14 - ORIZONTURI 2- NIVEL INTRODUCATIV: “Identificarea și înțelegerea abilităților transferabile”.....	43
RESURSA 15 - ORIZONTURI- NIVEL INTERMEDIAR: “Planifică-ți calea carierei”	47
RESURSA 16 - ORIZONTURI – NIVEL AVANSAT: “Planificarea scenariilor personale”	50
RESURSA 17 - ORIZONTURI 5- NIVEL AVANSAT: “Prezentarea abilităților transferabile”	52
RESURSA 18 - ORIZONTURI- NIVEL AVANSAT: “Factori în jurul căilor de planificare a carierei” ...	55
RESURSA 19 - REȚELE – NIVEL INTERMEDIAR: “Efectuarea de conexiuni în cadrul conferințelor și seminarelor”	58

RESURSA 20 – REȚELE 2- NIVEL INTRODUCȚIV: “Dezvoltarea discursului motivațional (elevator pitch)”	60
RESURSA 21 - REȚELE – NIVEL INTERMEDIAR: “(Față în față și online) networking pentru dezvoltarea carierei: de ce?”	62
RESURSA 22- REȚELE – NIVEL AVANSAT: “Jurnal pentru rețele sociale”	65
RESURSA 23- REȚELE 5 – NIVEL AVANSAT: “Construirea EQ pentru succesul în carieră”	67
RESURSA 24 - REȚELE – NIVEL AVANSAT: “ (Față în față și online) networking pentru dezvoltarea carierei: cum să îl faci?”	70



Prezentarea proiectului CURSOR

Proiectul CURSOR- O nouă abordare la planificarea carierei este un Parteneriat Strategic care urmărește să abordeze problema angajabilității reduse a tinerilor și excluderea socială. Proiectul oferă persoanelor care lucrează cu tineri oportunitatea dezvoltării profesionale prin intermediul unor instrumente inovative pe care le pot utiliza în activitatea lor de sprijin și planificare a carierei pentru tineri cu oportunități reduse.

Cu ajutorul proiectului CURSOR, partenerii urmăresc să extindă dimensiunea internațională a activităților pentru tineri, promovând activități incluzive de calitate.

Identitatea proiectului

Proiectul este co-finanțat de programul Erasmus+ al Comisiei Europene.

Ațiunea cheie: Cooperare pentru inovare și schimb de bune practici.

Ațiune: Domeniu: Parteneriat strategic pentru tineret.

Principalul obiectiv: Dezvoltare pentru inovare.

Partenerii proiectului

Consortiul CURSOR cuprinde 4 parteneri care reprezintă Cipru, Irlanda, Polonia și România.



Cyprus Organisation for Sustainable Education and Active Learning – SEAL CYPRUS – Cipru

SEAL CYPRUS este o organizație non-profit cu sediul în Nicosia, capitala divizată etnic a Ciprului. Cu munca noastră, încercăm să depășim rezultatele divizării urbane, iar membrii noștri provin din ambele grupuri etnice. Activitățile noastre includ acțiuni de voluntariat în probleme sociale, evenimente culturale și activități educaționale. Suntem experimentați în lucrul cu metodele și tehnicile participative ale educației non-formale. Folosim o gamă largă de metode educaționale interactive inovatoare pentru a oferi învățământ deschis și la distanță, educație non-formală, învățare electronică și instruire la locul de muncă. Lucrăm cu persoane fizice, organizații non-profit și entități din sectorul public.

www.sealcyprus.org



Universitatea Din Pitesti – UPIT – România

Universitatea din Pitești (UPIT) are peste 10.000 de studenți, 500 de personal și 6 facultăți (www.upit.ro). Domenii UPIT: educație / formare; cercetarea științifică / aplicativă; orientare / consiliere; orientare profesională; cooperare internațională; publicare. Personalul său este acreditat și are experiență în proiecte UE. UPIT are departamente

specializate: Centrul de Instruire, Departamentul de Instruire a Cadrelor Didactice, Centrul pentru Proiecte de Dezvoltare Durabila, Centrul de Cooperare Internațională, Centrele de Cercetare, Centrul de Asigurare a Calitatii în Invatamantul Superior, Editura, etc. UPIT este membru al Asociației Universitare Europene (EUA) Conferința Rectorilor (RDC), Agenția Universitară a Francofoniei (AUF), Forumul European de Educație și Formare Profesională și Tehnică (EfVET), Rețeaua europeană de distanță și e-learning (EDEN). www.upit.ro



Tomorrow Sp. z.o.o. – Polonia

Din 2008, Tomorrow leagă tehnologia și inovația pentru a le oferi clienților soluții multimedia unice. Experții noștri realizează soluții personalizate care se potrivesc nevoilor și așteptărilor mari ale pieței și ale utilizatorilor. Compania

noastră deține o tehnologie proprie, bine testată, bazată pe standarde internaționale, permițându-ne să creăm medii virtuale, aplicații mobile, platforme întregi sau simulatoare de training, utilizate în mediul de afaceri, industrie, IT, educație și cultură. Tomorrow le utilizează în mod activ sistemele de “gamificare” – adică, introducând tehnici și design tipice pentru jocuri în diferite contexte. Printre clienții de Tomorrow se numără cele mai mari organizații din Polonia (500+), inclusiv organizații financiare (bănci, societăți de asigurări), universități și ONG-uri sau autorități de stat și locale. www.tomorrow.pro



Future In Perspective Limited – FIP – Irlanda

Future In Perspective Limited este o companie privată care activează în domeniul formării profesionale, educației adulților, dezvoltării tineretului, e-learningului, mass-media digitale și incluziunii sociale. Compania își concentrează

activitatea în 6 domenii principale, și anume: efectuarea de cercetări și analize în domeniile educației și dezvoltării afacerilor; dezvoltarea resurselor de formare profesională continuă pentru lucrătorii din domeniul frontului pentru tineret, profesioniștii din domeniul VET și educația adulților; dezvoltarea de formare pentru

a sprijini învățarea la locul de muncă; elaborarea cadrelor de evaluare și asigurare a calității; proiectarea multi-media și dezvoltarea de resurse de învățare bogate în mass-media; dezvoltarea de concepte de branding și campanii de promovare a furnizorilor de educație comunitară și voluntară pentru a re-angaja cursanții reticenți. www.fipl.eu

Prezentarea Resurselor CURSOR pentru Planificarea Carierei

Partenerii proiectului CURSOR au dezvoltat o gamă completă de resurse inovative pentru furnizorii de servicii care lucrează în domeniul planificării și dezvoltării carierei tinerilor, în special pentru cei care lucrează cu tinerii având oportunități reduse. Aceste instrumente reprezintă resurse educaționale pentru planificarea carierei care pot fi utilizate în activitatea curentă cu tinerii.

Proiectul CURSOR a dezvoltat resurse și instrumente pentru planificarea carierei ce pot fi folosite de furnizorii de servicii în domeniu în activitatea desfășurată cu tinerii. Resursele au fost dezvoltate pe baza analizei nevoilor, etapa inițială a proiectului CURSOR. Analiza nevoilor a fost dezvoltată în paralel cu Matricea Rezultatelor Învățării.

The resources are grouped in four themes:

Sinele: Înțelegerea personalității, intereselor și valorilor personale

Puncte tari: Utilizarea calităților personale și a talentului înnăscut

Orizonturi: Vizualizarea individuală în mediul de lucru, de formare și de învățare

Rețele: Identificarea potențialului sprijin în identificarea oportunităților educaționale și profesionale

Clasificarea temelor anterior menționate se bazează pe Cadrul Abilităților de Managementul Carierei din Scoția. Dacă doriți să aflați mai multe informații referitoare la acest cadru, vizitați [pagina web](https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/34749/career_management_skills_framework_scotland.pdf) https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/34749/career_management_skills_framework_scotland.pdf

Resursele de învățare dezvoltate constituie un program de formare complet pentru dezvoltarea profesională continuă a profesioniștilor în domeniul tineretului. Utilizând aceste resurse, aceștia din urmă pot oferi sprijin tinerilor pentru a dobândi abilități și competențe de planificare a carierei, indentificându-și propriul parcurs profesional.

Fiecare resursă de învățare a fost concepută sub forma unui fișier video pentru a susține învățarea în medii diferite de învățare. Fișierele video au fost încărcate pe portalul de E-learning a proiectului, dar și pe YouTube. Toate resursele sunt disponibile în toate limbile partenerilor: greacă, engleză, poloneză și română.

Pentru fiecare temă (Sinele, Puncte tari, Orizonturi, Rețele) au fost dezvoltate câte șase resurse: trei dintre ele sunt introductive, iar celelalte trei sunt nivel avansat. Structura resurselor este următoarea:

R1 Self 1 (I) – Valori privind munca
R2 Self 2 (I) – Sinele meu în societate
R3 Self 3 (I) – Percepția sinelui
R4 Self 2 (A) – Jurnal de auto-cunoaștere
R5 Self 5 (A) - Managementul stresului pentru a construi reziliența personală
R6 Self 6 (A) – Sinele social

R7 Puncte tari 1 (I) - Planificator de dezvoltare a punctelor forte
R8 Puncte tari 2 (I) - Cronologie personală - Urmărirea realizărilor mele
R9 Puncte tari 3 (I) - Evaluează-ți punctele tari
R10 Puncte tari 4 (A) - Gândire orientată spre creștere
R11 Puncte tari 5 (A) - Utilizarea punctelor mele tari pentru stabilirea obiectivelor carierei
R12 Puncte tari 6 (A) - Stimulează-ți cariera

R13 Orizonturi 1 (I) - Arborele creșterii
R14 Orizonturi 2 (I) - Identificarea abilităților transferabile
R15 Orizonturi 3 (I) - Planifică-ți calea carierei
R16 Orizonturi 4 (A) - Planificarea scenariilor personale
R17 Orizonturi 5 (A) - Prezentarea abilităților transferabile
R18 Orizonturi 6 (A) - Factori în jurul căilor de planificare a carierei

R19 Rețele 1 (I) - Efectuarea de conexiuni
R20 Rețele 2 (I) - Dezvoltarea discursului motivațional (elevator pitch)
R21 Rețele 3 (I) - Networking - de ce să îl faci
R22 Rețele 4 (A) - Jurnal pentru rețele sociale
R23 Rețele 5 (A) - Construirea EQ pentru succesul în carieră
R24 Rețele 6 (A) - Networking - cum să îl faci

Pentru fiecare resursă educațională de mai sus, partenerii au dezvoltat materiale educaționale suplimentare. Aceste materiale se regăsesc în cuprinsul prezentului Manual, disponibil în format tipărit și online.

Pentru fiecare resursă, puteți găsi următoarele materiale: cadru teoretic, ghid privind utilizarea resursei și referințe (în cazul în care există resurse suplimentare pe care le puteți utiliza).

Scopul ghidului privind utilizarea resurselor este acela de a acorda încredere profesioniștilor și furnizorilor de servicii în domeniul tineretului în vederea utilizării lor în activitatea de sprijin a tinerilor în planificarea carierei.

Furnizorii de servicii în domeniul tineretului și mediul de învățare online

Importanța internetului trebuie luată în considerare în activitățile desfășurate cu tinerii de vreme ce instrumentele online sunt de un real interes pentru aceștia. Pentru a se adapta noilor contexte, furnizorii de servicii în domeniul tineretului trebuie să utilizeze o gamă

variata de formate pentru a se bucura de o largă audiență; în special atunci când vine vorba de activități destinate tinerilor cu oportunități reduse.

Furnizorii de servicii în domeniul tineretului trebuie să fie gata să îi învețe pe aceștia să folosească gândirea critică în navigarea pe internet. Astfel, internetul poate deveni un instrument de sprijin în dezvoltarea lor personală și profesională.

Unele dintre beneficiile cursurilor de formare online sunt:

COSTURI REDUSE

În general, majoritatea cursurilor online sunt mult mai puțin costisitoare în comparație cu cele tradiționale. Nu există cheltuieli de transport, cazare sau masă. Materialele de învățare, cum ar fi manualele, pot fi de asemenea disponibile digital, astfel, costurile fiind reduse pentru cursant. În cazul CURSOR, înscrierea în platforma de E-learning a proiectului este (și va rămâne) gratuită.

CONFORT FIZIC PENTRU CURSANT

Un avantaj evident pentru cursurile online este accesibilitatea. Cursanții nu trebuie să plece de acasă și pot urma cursul într-un mod convenabil. Acest lucru este deosebit de atrăgător pentru tinerii cu dizabilități, deoarece limitele lor prezintă probleme care ar apărea într-un cadru de învățare tradițional. Internetul și computerul, laptopul și smartphone-ul oferă accesibilitate și pentru cei cu deficiențe de vedere și auditive.

FLEXIBILITATE

Cursurile online elimină problema legată de disponibilitate și timp, cursurile fiind la îndemâna cursanților. Cursurile online reduc, de asemenea, problemele ce pot apărea din cauza necorelării programului personal, cum ar fi angajamentele de muncă și familie, permițând cursanților să își continue cursurile în ritmul lor.

DEZVOLTARE PROFESIONALĂ

Este important să înțelegem că internetul oferă furnizorilor de servicii în domeniul internetului posibilitatea de a continua dezvoltarea profesională prin participarea la cursuri online indiferent de ocupația pe care o au. Lipsa de oportunități de dezvoltare profesională a furnizorilor de servicii în domeniul internetului a fost una dintre nevoile principale care au determinat demararea proiectului CURSOR.

Ambiția partenerilor este aceea ca furnizorii de servicii în domeniul tineretului să sprijine tinerii în planificarea carierei cu ajutorul resurselor dezvoltate în cadrul proiectului. Este important să menționăm că toate resursele au fost create pentru a sprijini utilizatorii să aplice conceptul de învățare individuală.

Există patru etape cheie ale învățării individuale, cunoscute sub numele de învățare auto-dirijată: a fi gata de învățare, a stabili obiective de învățare, implicarea în procesul de

Învățare și evaluarea învățării. Rolul învățării individuale este considerat esențial în susținerea angajabilității. Credem că, prin intermediul proiectului CURSOR, am acoperit toate etapele menționate mai sus. Mai mult, am creat materialul și structura necesare pentru a sprijini învățarea individuală în mediul online.

Mediul de învățare online este contextual educațional cel mai larg dezvoltat în ultimul deceniu (2010- 2020). Pentru a proiecta și dezvolta mediul de învățare online al Proiectului CURSOR, am utilizat instrumentul online eFront (<https://www.efrontlearning.com/>).

eFront a fost ales pentru că are următoarele caracteristici: este prietenos, are un motor de evaluare cu suport autohton pentru mai multe tipuri de întrebări, teste și evaluări, raportându-se la toate rezultatele și susținând, în același timp, certificarea învățării. Mai mult, cursanții pot accesa platforma de e-learning CURSOR de pe smartphone-urile lor.

PORTAL CURSOR DE E-LEARNING

Un portal de e-learning pentru a vă ajuta să vă gestionați cariera! Puteți obține chiar și un certificat după terminarea fiecărei etape. Disponibil în engleză, greacă, poloneză și română.

Pe portalul de e-learning al proiectului CURSOR veți găsi module pe 4 teme:

SINELE: A înțelege personalitatea, interesele și valorile dvs.;

PUNCTE TARI: A știi să vă folosiți talentele și calitățile personale;

ORIZONTURI: A vă vizualiza în lumea muncii, a instruirii și a învățării;

REȚELE: A identifica cine vă poate sprijini în găsirea oportunităților pentru educație și muncă.

Înregistrați-vă aici și așteptați câteva minute pentru a primi un e-mail de confirmare:

<http://elearningportal.tomorrow.net.pl/>

Matricea rezultatelor învățării (MRI)

Matricea rezultatelor învățării (MRI) a fost elaborată pe baza rezultatelor cercetării de teren și de birou efectuată în Cipru, Irlanda, Polonia și România, conform Rezultatelor Învățării identificate și prezentate în rapoartele naționale de cercetare elaborate de partenerii proiectului CURSOR.

Rezultatul Învățării	Cunoștințe (K)	Abilități (A)	Competențe (C)/ Atitudini
RI1: Să învețe cum să îi sprijine pe tineri să-și dezvolte sentimentul de sine în societate	K1.1 Să aibă cunoștințe despre cum să folosească modele populare pentru a ajuta tinerii să dezvolte și să mențină o imaginea de sine pozitivă.	A1.1 Să dezvolte imaginea de sine la tineri A1.2 Să utilizeze instrumente pentru a sprijini tinerii în reconcilierea vieții profesionale cu viața personală	C1.1 Sensibilitate amplificată în problemele legate de reconcilierea vieții profesionale cu viața personală
RI2: Să învețe cum să îi capaciteze pe tineri să poată construi pe punctele lor forte	K2.1 Să aibă cunoștințe despre modele care îi ajută să înțeleagă ce tipuri de profesii se potrivesc fiecărei personalități.	A2.1 Să utilizeze inventare care să dezvăluie personalitatea profesională a tinerilor (de ex. testul Holland)	C2.1 O mai bună înțelegere a relației dintre personalitate și carieră.
RI3: Să învețe cum să îi capaciteze pe tineri să dezvolte relații și rețele de sprijin	K3.1 Să aibă cunoștințe despre cum să construiască rețele profesionale.	A3.1 Să utilizeze LinkedIn pentru a construi o rețea online profesionistă	C3.1 Conștientizare crescută a importanței rețelelor sociale în planificarea carierei

Rezultatul Învățării	Cunoștințe (K)	Abilități (A)	Competențe (C)/ Atitudini
RI4: Să învețe cum să îi sprijine pe tineri să acceseze și să utilizeze eficient o gamă completă de produse și servicii de management al carierei la un moment de timp și într-un loc potrivit nevoilor lor	<p>K4.1 Să aibă cunoștințe intermediare despre temele din Resursele CURSOR pentru Managementul Carierei.</p> <p>K4.2 Să aibă cunoștințe avansate despre cum să utilizeze resursele CURSOR într-o gamă întreagă de setări.</p> <p>K4.3 Să aibă cunoștințe avansate despre rezultatele cheie ale învățării care trebuie obținute la absolvirea Resurselor CURSOR pentru Managementul Carierei.</p>	<p>A4.1 Să folosească cu tinerii Resursele CURSOR pentru Managementul Carierei într-un cadru educațional</p> <p>A4.2 Să predea într-un mediu de învățare mixt</p> <p>A4.3 Să dezvolte un cadru de evaluare pentru Resursele CURSOR care să fie utilizat cu tinerii</p>	<p>C4.1 Să demonstreze modul de utilizare cu tinerii a Resurselor CURSOR pentru Managementul Carierei</p> <p>C4.2 Să elaboreze un plan de lecție pentru integrarea Resurselor CURSOR pentru Managementul Carierei în sesiuni de predare / coaching</p> <p>C4.3 Să evalueze dacă rezultatele învățării pentru fiecare dintre resursele CURSOR au fost atinse</p>
RI5: Să învețe cum să îi capaciteze pe tineri să identifice oportunitățile de a-și dezvolta obiectivele de	<p>K5.1 Să aibă cunoștințe intermediare despre gama de programe educaționale și de formare disponibile tinerilor la nivel local, național și online.</p> <p>K5.2 Să aibă cunoștințe intermediare despre instrumentele și resursele digitale care pot fi utilizate pentru dezvoltarea abilităților de management al carierei.</p>	<p>A5.1 Să identifice oportunități de învățare pentru tineri</p> <p>A5.2 Să utilizeze resurse digitale pentru a încuraja tinerii să se reintegreze în educație și formare</p> <p>A5.3 Să formuleze obiective SMART de învățare pentru cursanții defavorizați.</p>	<p>C5.1 Să demonstreze modul de identificare a oportunităților de învățare</p> <p>C5.2 Să demonstreze modul de utilizare a instrumentelor digitale pentru a găsi oportunități de învățare online</p> <p>C5.3 Să instruiască tinerii cum să-și stabilească obiective SMART de învățare proprii</p>

Rezultatul Învățării	Cunoștințe (K)	Abilități (A)	Competențe (C)/ Atitudini
Învățare și abilitățile de angajare	K.5.3 v cunoștințe intermediare despre cum să stabilească obiective realiste de învățare pentru cursanții dezavantajați.		
RI6: Să învețe cum să îi sprijine pe tineri să studieze posibile trasee de carieră, cum să își planifice o carieră și să înțeleagă cum funcționează piața forței de muncă	K6.1 Să aibă cunoștințe intermediare în ceea ce privește cercetarea diferitelor cariere. K6.2 Să aibă cunoștințe intermediare despre cum să planifice un traseu de carieră, pentru diferite cariere, folosind informațiile disponibile online. K6.3. Să aibă cunoștințe avansate despre procesele implicate în solicitarea unui loc de muncă.	A6.1 Să aibă abilități de cercetare A6.2 Să aibă abilități de gândire critică A6.3 Să aibă abilități de coaching	C6.1 Să demonstreze tinerilor cum să caute cariere potențiale C6.2 Să demonstreze tinerilor cum să traseze un traseu de carieră pentru cariera aleasă C6.2 Să explice tinerilor procesul de solicitare și achiziție a unui loc de muncă
RI7: Să dobândească competențe sociale și civice	K7.1. Să definească concepte generale și specifice sociale, politice și culturale K.7.2. Să identifice caracteristici și tendințe generale și specifice sociale, politice și culturale ale diferitelor medii (locale, regionale, naționale, europene, internaționale) K7.2. Să descrie particularitățile diferitelor medii sociale, politice și culturale	A7.1. Să explice concepte sociale, politice și culturale A7.2. Să aplice cunoștințe teoretice pentru a investiga și evalua mediul în funcție de particularitățile sociale, politice și culturale (cu accent în special pe realitățile culturale existente: tradiții, obiceiuri, modele, practici etc.)	C7.1. Să instruiască cursanții în legătură cu competențele interpersonale și culturale

Rezultatul Învățării	Cunoștințe (K)	Abilități (A)	Competențe (C)/ Atitudini
RI8: Să aplice o strategie de lucru conformă unui grup eterogen	<p>K8.1. Să prezinte și să explice strategii de lucru</p> <p>K8.2. Să selecteze și să potrivească strategii de lucru în funcție de profilul individual și de grup</p> <p>K8.3. Să determine (identifice sau schițeze) caracteristici ale grupurilor eterogene</p>	<p>A8.1. să diagnosticheze caracteristicilor unui grup eterogen</p> <p>A8.2. Să analizeze și să planifice / organizeze strategia de lucru în funcție de particularitățile grupului</p>	<p>C8.1. Să dezvolte învățarea peer-to-peer</p> <p>C8.2. Să aplice strategii de integrare în grup</p>
RI9: Să dobândească diferite tehnici și resurse de planificare a carierei în funcție de caracteristicile cursanților	<p>K9.1. Să aibă cunoștințe despre tehnicile de planificare a carierei și despre noile resurse de planificare a carierei</p> <p>K9.2. Să aibă cunoștințe despre identificarea caracteristicilor (fundamentelor) membrilor grupului</p> <p>K9.4. Să recunoască și să explice avantajele / beneficiile mediilor de învățare online</p>	<p>A9.1. Să demonstreze înțelegerea tehnicilor de planificare a carierei</p> <p>A9.2. Să conecteze tehnicile de planificare a carierei cu fundamentul/caracteristicile cursanților</p>	<p>C9.1. Să aplice corect instrumentele de identificare a profilului</p> <p>C9.2. Să utilizeze eficient tehnici și noi resurse de planificare a carierei</p> <p>C9.3. Să elaboreze un plan de carieră în funcție de profil</p> <p>C9.4. Să acționeze independent în cadrul mediilor de învățare online</p>

RESURSA 1- SELF 1- NIVEL INTERMEDIAR: “Valori privind munca”

Cadru teoretic

Valorile privind munca sunt acele credințe și idei ale unui individ referitoare la profesia sau activitatea pe care o desfășoară. Sunt strâns legate de nevoile angajatului, de motivație și interes. Valorile privind munca sunt importante când vine vorba de alegerea profesiei, ele influențând satisfacția muncii. Este important să identificăm acele valori care ni se potrivesc înainte de a alege o carieră sau a de accepta o ofertă de muncă.

Resursa “Valori privind munca” a fost dezvoltată pe baza abordării Teoriei valorilor umane, dezvoltată de Shalom H. Schwartz. Teoria valorilor umane încearcă să măsoare valorile universal recunoscute de majoritatea culturilor. Teoria Schwartz identifică 10 valori motivaționale distincte și descrie relația dinamică dintre acestea. Mai mult, teoria explică cum aceste zece valori sunt interconectate și se influențează reciproc, întrucât orice scop al unei valori rezultă în cealaltă (conformitate și securitate) sau se află în opoziție cu alta (benevolență și putere). Tradiția și conformitatea împărtășesc obiective motivaționale comune. Valorile pot, mai mult sau mai puțin, să se opună una celeilalte. Prima dimensiunea este deschiderea către schimbare vs. conservarea, care pune în opoziție independența și obediența. Cea de-a doua dimensiunea a bipolarității este autoprozentarea și autotranscendența – pe de o parte, interesul pentru propria persoană, și pe de altă parte, interesul față de ceilalți. Chiar dacă teoria pune în evidență 10 valori, limita dintre factorii motivaționali este artificială, o valoare ducând la cealaltă și așa mai departe. În tabelul de mai jos, puteți observa, comparativ, cele 10 valori propuse de Schwartz și 10 valori ale muncii pe care am ales să le prezentăm cursanților.

Valori universale - Modelul SCHWARTZ	VALORI PRIVIND MUNCA-Proiectul CURSOR
Benevolență	Cooperare
Universalitate	Diversitate
Realizare	Antreprenoriat
Putere	Influență
Stimulare și auto-direcționare	Inovație
Împlinire	Intelectualitate
Securitate Conformitate Tradiție	Structură

Cum să utilizezi această resursă

Pentru a utiliza această resursă în activitatea desfășurată cu oamenii, puteți începe prin a prezenta semnificatia valorilor privind munca. Puteți prezenta principalele șapte valori:

Cooperare

Presupune munca în echipă și colaborarea cu colegii. Persoanele care apreciază aceste valori preferă să lucreze într-un mediu în care oamenii cooperează. Caută înțelegere, apreciere, toleranță. Acordă o atenție deosebită mediului de lucru și relației cu colegii.

Diversitate

Presupune preferința pentru o gamă variată de experiențe diferite. Persoanele care apreciază aceste valori preferă să lucreze cu oameni de diferite culturi. Caută diversitate și pot lucra cu ușurință într-un mediu multinațional sau chiar în altă țară. De asemenea, preferă să schimbe sarcinile și obiectivele.

Antreprenoriat

Se referă la afaceri. Persoanele care apreciază această valoare doresc să își stabilească obiective și un program clar, căutând succesul. Se axează pe profit și ezită să își asume riscuri.

Influență

Presupune controlul asupra oamenilor și procedurilor. Persoanele care apreciază influența doresc să lucreze într-un mediu unde îi pot influența pe ceilalți, resursele sau situațiile. Preferă să ia decizii.

Inovație

Reprezintă nevoia de a găsi soluții creative la probleme. Persoanele care apreciază inovația doresc să elaboreze idei originale și pot fi creative.

Intelectualitate

Presupune nevoia de a se implica în probleme teoretice. Persoanele care apreciază această valoare acordă o importanță deosebită analizei teoretice. Pe de altă parte, oamenii care au orientare practică apreciază rezultatele imediate și tangibile.

Structură

Reprezintă preferința pentru profesii cu reguli specifice. Persoanele care apreciază structura în mediul de lucru doresc să aibă un rol profesional specific și direcții clare. Preferă să știe de la început nu doar ce fac, ci și cum fac.

În acest moment, puteți oferi timp dialogului cu cei tineri. Ulterior, îi puteți coordona în utilizarea grilei "Valorile personale privind munca", oferită ca fișă de lucru. Puteți explica faptul că *unu* reprezintă calificativul cei mai scăzut, iar *zece* este cel mai înalt. În final, puteți discuta grilele individuale, accentuând importanța cunoașterii valorilor în alegerea profesiei sau acceptarea unei oferte de muncă.

RESURSA 2 - SELF 2 – NIVEL INTRODUCATIV: “Sinele meu în societate- Înțelegerea rolurilor și relațiilor personale”

Cadru teoretic

Scopul acestei resurse și activități este de a susține tinerii să aprecieze faptul că au mai multe roluri în societate, iar pentru fiecare rol, se lovesc de așteptările celor din jur și de responsabilitatea personală. Dezvoltând acest tip de apreciere, tinerii vor putea să înțeleagă faptul că au mai multe abilități și talente pe care le-au îmbunătățit jucând aceste roluri sociale și prin relațiile dezvoltate.

Atunci când tinerii au o stimă de sine scăzută, pot avea dificultăți în a-și observa abilitățile și talentul, sau în a aprecia activitățile la care participă. Pot avea o stimă de sine scăzută, simțind nevoia de ajutor atunci când vine vorba de alegerea carierei, deoarece ei au impresia că nu sunt buni la nimic. Astfel, cu ajutorul acestei scurte resurse, dorim să susținem tinerii să aprecieze rolurile pe care le au și abilitățile dezvoltate, chiar dacă nu sunt conștienți că acestea există; de asemenea, dorim să le oferim încredere în abilitatea lor de a se implica și de a ajunge la așteptările celor din jur în cadrul rolurilor sociale pe care le au.

Dacă tinerii au o stimă de sine scăzută, această activitate îi poate ajuta să identifice persoane sau relații care contribuie la această stimă de sine scăzută, lucru benefic pentru tineri, astfel putând să elimine dezechilibrul din relațiile personale sau profesionale.

Cum puteți utiliza această resursă

Pentru a utiliza această resursă în activitatea desfășurată cu tinerii, pentru început, vă vom ajuta să prezentați o serie de roluri sociale pe care le avem în viață – dumneavoastră puteți fi un exemplu dacă doriți – iar pentru fiecare rol, trebuie să subliniați așteptările, responsabilitățile, competențele și abilitățile asociate acestuia.

În continuare, puteți cere tinerilor din grup să realizeze un grafic prin care să sublinieze rolurile lor sociale. Pentru fiecare dintre acestea, le puteți cere să numească rolul, așteptările implicate, cum se simt, ce responsabilități au și ce competențe sau abilități au dezvoltat în cadrul acestui rol, competențe sau abilități necesare îndeplinirii lui. Prin acest exercițiu, puteți să mergeți printru cursanți și să îi ajutați în realizarea graficului.

După 30 de minute, puteți invita cursanții voluntari să împărtășească grupului graficul realizat. După ce prezentările s-au încheiat, puteți cere tinerilor să aleagă rolul social pe care îl preferă, împărtășind grupului și explicând motivele care au stat la baza alegerii făcute.

Ca discuție de final, puteți cere tinerilor să reflecteze asupra rolului social preferat și asupra carierei care le permite să îndeplinească acest rol – sau să aplice propriile competențe; de asemenea, îi puteți întreba dacă doresc să aprofundeze această carieră.

RESURSA 3- SELF 3- NIVEL INTERMEDIAR: “Percepția sinelui: scurtă introducere”

Cadru teoretic

Fiecare persoană este unică, având gânduri, emoții și comportamente individuale. Această persoană are abilitatea de a vedea, înțelege și cunoaște lumea într-un fel în care doar ea poate să o facă. Au existat persoane în viața sa care au ajutat-o să își dezvolte aceste abilități și să se dezvolte pe sine. Astfel, și-a folosit experiența pentru a dezvolta percepția sinelui.

Resursa “Percepția sinelui: scurtă introducere” a fost dezvoltată pe baza literaturii de specialitate (vezi lista de referințe) în domeniul Sinelui și Percepția sinelui.

Percepția sinelui conține roluri, attribute, comportamente și asocieri pe care le considerăm importante pentru propria persoană. Exemplele de lucruri care ne ajută să ne dezvoltăm ca indivizi include ocupații, pasiuni, afilieri, abilități, trăsături personale și credințe spiritual. Cum le putem identifica și cum ne putem percepe este rezultatul mediului în care trăim și acționăm. Pe măsură ce ne maturizăm, trăsăturile se pot schimba în funcție de timp și spațiu. Relațiile, părinții și alte evenimente din viață ne pot ajuta să ne dezvoltăm identitatea. Interacțiunile cu cei din jur pot, de asemenea, să influențeze percepția sinelui. Percepția conține și stima de sine, identitatea și imaginea de sine. Este o combinație a modurilor în care cei din jur ne percep, a experiențelor și a mediului, la care se adaugă felul în care ne simțim.

Cum să utilizați această resursă

Pentru a folosi această resursă în activitatea desfășurată cu oamenii, puteți începe să definiți percepția sinelui. Puteți prezenta cele șapte experiențe care contribuie la dezvoltarea unei percepții a sinelui pozitive:

Acceptare și respect

Nivelul de acceptare și respect pe care îl aveți din partea celorlalți contribuie la percepția identității personale. Respectul celor din jur este exprimat cu ajutorul gândurilor și intereselor, dar și prin păstrarea unor standarde ridicate în ceea ce privește abilitățile și comportamentele. Comunicarea ce nu se bazează pe judecată și viziunea familiei sunt de asemenea componente importante ale respectului.

Succes și sarcini semnificative

Percepția sinelui pozitivă derivă din realizările semnificative. Trebuie să fiți creativi în identificarea activităților și sarcinilor în care puteți avea parte de succes, având o contribuție semnificativă.

Asocierea modelelor de roluri pozitive

Persoanele care își amintesc de indivizi cu valori puternice sau cu o forță interioară puternică în detrimentul situațiilor dificile se implică mai mult în rezolvarea sarcinilor și pot avea mai mult succes decât în cazul în care nu fac asocieri pozitive la începutul activității.

Feedback sincer

Atunci când oferi feedback cu privire la realizarea unei sarcini, acesta trebuie să fie sincer, bazat pe respect și să se refere strict la sarcina în cauză. Trebuie evitate exprimările de tipul „Ce treabă bună!”, ci trebuie folosite următoarele: „Wow! Ai lucrat din greu. Ți-a luat mult timp, dar nu ai renunțat”.

Provocări clare și sarcini semnificative

Crearea de experiențe semnificative care să se potrivească gradului de dezvoltare contribuie la o percepție a sinelui pozitivă.

Oportunități pentru interacțiuni personale semnificative

Identificarea oportunităților care pot aduce sprijin din partea celor din jur contribuie la crearea unei percepții a sinelui pozitivă.

Faceți față persoanelor care nu au succes

Insuccesul face parte din viața curentă. Uneori, lucrurile nu funcționează cum au fost planificate, iar gestionarea situațiilor de acest tip și transformarea lor în oportunități de dezvoltare vă pot ajuta să dezvoltați o percepție a sinelui pozitivă.

În acest moment, puteți acorda timp dialogului între tineri și le puteți cere să evalueze propria percepție a sinelui. Le puteți arăta exemple de teste și chestionare pe internet, oferind sprijin în evaluarea personală. Puteți încheia amintindu-le tinerilor cât de important este pentru cariera lor și alegerea locului de muncă să își evalueze percepția sinelui și să aibă o percepție pozitivă.

Referințe

Flury, J. M., Ickes, W. (2007). *Having a weak versus strong sense of self: The sense of self scale (SOSS)*. *Self and Identity Journal*, Vol. 6, Issue 4, 281-303, Taylor & Francis Online.

Gecas, V. (1982). *The self-concept*. *Annual Review of Sociology*, 8, 1-33.

Harter, Susan (2012). *Construction of the Self: Developmental and Sociocultural Foundations* (2nd Edition). New York, NY. Guilford Press.

Lewis, M., Brooks-Gunn, J. (1979). *Social cognition and the acquisition of self*. New York: Plenum.

Study.com, *Sense of Self and Self-Socialization: The Development of Self-Views*. Retrieved from <https://study.com/academy/lesson/sense-of-self-and-self-socialization-the-development-of-self-views.html>

Study.com, *Sense of Self in Psychology: Definition & Development*. Retrieved from <https://study.com/academy/lesson/sense-of-self-in-psychology-definition-development-quiz.html>

Virtual Lab School, *Sense of Self: An Introduction*. Retrieved from <https://www.virtuallabschool.org/school-age/self-culture/lesson-1>



RESURSA 4 - SELF – NIVEL INTERMEDIAR: “Jurnal de auto-cunoaștere”

Cadru teoretic

Să vă scrieți gândurile este o activitate care ajută creierul să se relaxeze, dând frâu liber creativității. Acesta este unul dintre principalele avantaje ale unui jurnal. Este o trăsătură care trancede moda și trendul actual. Stilul de a ține un jurnal se poate schimba, formatul a evoluat de-a lungul anilor, dar activitatea în sine este folosită de mulți pentru a se auto-descoperi, a se dezvolta și în scop terapeutic. Realizarea unui jurnal a ajutat în mod evident oamenii de-a lungul secolelor.

Este o practică milenară, folosită de civilizații întregi precum chinezii, și de curând a avut mulți fani în rândul genului feminin. Jurnalul a fost o activitate folosită și de bărbații care au ocupat funcții înalte sau sub forma jurnalului de călătorie. Jurnalele de călătorie nu se rezumau la a descrie locații; ele conțineau și emoții ale aparținătorului, dar și relații interumane. Aceste utilizări dăinuie până în zilele noastre, mai ales după ce femeile au învățat să scrie – prin egalitatea în educație – putând astfel să țină propriul jurnal.

Cum puteți utiliza această resursă

Jurnalul poate fi utilizat ca instrument de auto-cunoaștere și dezvoltare personală. Face parte din modalitățile cele mai bune de auto-cunoaștere. Fiecare decizie pe care o luăm în viața de zi cu zi ne poartă pe un anume drum. Pentru a ne asigura că mergem pe calea cea mai bună în conformitate cu viziunea personală, este util ca tinerii să folosească auto-reflecția în combinație cu jurnalul.

Jurnalul auto-cunoașterii

Această activitate presupune mai mulți pași:

1. **Prezentarea modului journalistic de a scrie**
Acest pas încurajează cursanții să scrie fără a-și critica propriile gânduri odată puse pe hârtie. Este primul pas deoarece conturează cadrul resursei.
2. **Lăsați gramatica critică în urmă**
Acest pas subliniază necesitatea depășirii greșelilor de gramatică atunci când vine vorba de redactarea unui jurnal. Astfel, puteți da frâu liber gândurilor. Cursanții sunt încurajați să scrie fraze scurte în locul propozițiilor lungi și complicate.
3. **Scrieți în fiecare zi!**
Prin acest pas, cursanții sunt încurajați să scrie zi de zi în jurnal. Acest lucru este important deoarece vă ajută să creați un obicei sănătos. De asemenea, le transmiteți faptul că o nouă intrare în jurnal poate fi un simplu gând sau idee. Nu trebuie să fie nimeni complicat.
4. **Păstrează o listă a intrărilor în jurnal!**
Prin acest pas, cursanții sunt încurajați să țină evidența intrărilor în jurnal. Creativitatea lor poate fi stimulată prin recomandarea utilizării unei hărți vizuale

care este mai mult decât un calendar. De aici, fiecare cursant poate evidenția propria modalitate de a scrie în jurnal.

5. Timp pentru reflecție!

Următorul pas după ce ați scris câteva intrări în jurnal este de a vă întoarce la prima, examinând ce ați scris! Caracteristicile care derivă de aici pot fi numeroase și importante. Cursanții sunt încurajați să noteze observațiile pe care le au deoarece îi poate ajuta să se cunoască să se cunoască mai bine.

6. Evaluați-vă propriul comportament.

Cursanții sunt încurajați să își evalueze gândurile, fapt pentru care trebuie să elaboreze o scară de la pozitiv la negativ. În acest fel, vor avea o imagine vizuală a gândurilor și cum acestea pot deveni pozitive atunci când ne stabilim acest lucru ca obiectiv precis.

7. Brainstorming pentru un nou eu!

Brainstorming-ul este o metodă de auto-cunoaștere și auto-dezvoltare. Aici, cursantul este încurajat să găsească idei pentru auto-dezvoltare, lăsând criticile asupra propriei persoane deoparte. Ideile trebuie să fie specifice, să se refere la gânduri pe care le-a observat cu ajutorul jurnalului.

8. Transformați gândurile în acțiune!

Mergând mai departe, cursanții sunt încurajați să facă o serie de pași definitorii pentru atingerea obiectivelor stabilite. Acest lucru facilitează încrederea în sine, conștientizarea și focusarea asupra îndeplinirii unor obiective precise.

9. Celebrați autenticitatea!

Acest pas este necesar deoarece nicio schimbare nu este consolidată până nu este recunoscută ca un succes. Astfel, cursanții sunt încurajați să coloreze intrările în jurnal ori de câte ori consideră că eforturile lor au meritat, bucurându-se cu adevărat de ceea ce au reușit să dezvolte.

Referințe

Boud, D. (2001). Using journal writing to enhance reflective practice. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2001: 9-18. doi:10.1002/ace.16

Carruthers, P., 2011, *The Opacity of Mind: An Integrative Theory of Self-Knowledge*, Oxford: Oxford University Press.

Kathryn Pavlovich (2007) The development of reflective practice through student journals, *Higher Education Research & Development*, 26:3, 281-295, DOI: 10.1080/07294360701494302

RESURSA 5 - SELF 5- NIVEL AVANSAT: “Managementul stresului pentru a construi reziliența personală”

Cadru teoretic

Locul de muncă poate fi un mediu stresant pentru tinerii angajați și angajatori deopotrivă. În timp ce stresul legat de activitatea profesională este ceva normal, de exemplu, atunci când trebuie să respectați un termen sau să rezolvați un conflict, nu este sănătos ca stresul să fie un factor constant. Pentru tinerii cursanți care tocmai au intrat pe piața muncii, este important să fie pregătiți și susținuți în dezvoltarea rezistenței la stres înainte ca acesta să devină o problemă care să aibă un impact asupra vieții și sănătății lor. Este important să evidențiem faptul că stresul de lungă durată poate avea un impact negativ asupra sănătății fizice, emoționale și mentale a tinerilor, asupra stării de bine în general. Stresul cronic afectează și performanța și productivitatea la muncă sau la școală, accentuând nivelul stresului general în viața de zi cu zi. Astfel, un prim pas pentru a ne proteja împotriva stresului și efectelor lui este să înțelegem cauzele obișnuite ale stresului la locul de muncă. Înțelegând aceste cauze, putem începe să acționăm în vederea reducerii acestuia, pregătind tinerii să reacționeze în fața unor astfel de situații la locul de muncă.

Este important să ne informăm despre diferitele surse ale stresului la locul de muncă, susținând în același timp dezvoltarea unor strategii de gestionare a lui, în special în cazul tinerilor.

Stresul la locul de muncă poate fi generat de o serie de factori – de la manageri dificili până la un volum prea ridicat de muncă, condiții rele și companie neplăcută. Cele mai întâlnite surse cuprind:

1. Bullying-ul și agresiunea- Bullying-ul, agresiunea sau intimidarea angajaților de către manageri sau colegi poate fi un factor de stres.
2. Încărcarea tehnologică - angajatorii care au așteptări nerealiste de la angajați, precum răsunul la email-uri, telefon sau rezolvarea sarcinilor de serviciu în afara orelor de muncă poate cauza stres suplimentar.
3. Un mediu de lucru neadecvat – lipsa echipamentului de protecție, a scaunelor confortabile, lumina neadecvată sau echipament nepotrivit. Locul de muncă poate fi prea călduros, prea friguros, prea gălăgios.
4. Lipsa calificărilor necesare realizării sarcinilor de serviciu – angajatorii care cer angajaților să realizeze sarcini pentru care nu sunt calificați sau nu au experiența necesară pentru a le îndeplini.
5. Echilibrul între locul de muncă și viața personală – lucrul peste program, în schimburi etc. poate avea un impact negativ asupra familiei sau vieții personale, crescând nivelul de stress al angajatului.

6. Griji cu privire la siguranța locului de muncă și a salariului – managerii și angajatorii care nu informează angajații cu privire la deciziile pe care le iau și le pot afecta locul de muncă reprezintă o cauză a stresului.
7. Management slab sau neadecvat – leadership-ul și managementul de slabă calitate poate face angajații să se simtă nesiguri și fără susținere.
8. Conflicte cu colegii managerii – conflictele cu colegii, în special când acestea nu sunt gestionate de manager, pot cauza anxietate cronică.

Cum să utilizați această resursă

Pentru a utiliza această resursă în activitatea desfășurată cu tinerii, pentru început, prezentați principalele surse ale stresului la locul de muncă pe care le-am menționat anterior și încurajați dialogul pentru a putea observa dacă tinerii au avut parte de stres ce are drept cauză una dintre aceste surse. Dacă răspunsul lor este unul pozitiv, ar fi util să îi întrebați ce tehnici au folosit pentru a depăși aceste situații.

În continuare, prezentați tehnicile și activitățile pe care le pot folosi în gestionarea stresului la locul de muncă, școală sau când vine vorba de planificarea carierei. Aceste tehnici sunt descrise în resursa referitoare la managementul carierei. Le puteți accesa direct din cuprinsul resursei sau puteți discuta următoarele tehnici cu grupul de tineri:

1. Exercițiile fizice regulate sunt o modalitate de reducere a stresului întrucât produce endorfine – hormonii fericirii.
2. Acordați timp pentru propriile pasiuni sau activități care vă fac plăcere. Acest lucru vă poate ajuta să îndepărtați gândurile și sentimentele negative.
3. Plimbările în natură vă ajută să reduceți stresul.
4. Practicați yoga și Pilates pentru a vă relaxa.
5. Petreceți timp alături de prieteni și familie – reconectați-vă dacă ați pierdut legătura cu grupurile sociale în urma stresului. Timpul de calitate petrecut cu cei dragi vă ajută să vă deconectați, oferind totodată sprijin atunci când treceți printr-un episod stresant.
6. Stabiliți limite – puteți stabili reguli – nu accesați emailul seara sau în weekend, închideți telefonul în timpul nopții pentru a vă odihni corespunzător.
7. Practicând activitățile care vă fac plăcere vă pot da un sentiment de ușurare – în special atunci când vă implicați total în acea activitate, pierzând noțiunea timpului. Este unul dintre cele mai bune lucruri care vă ajută să vă simțiți mai fericiți.
8. Deconectarea de la rețelele sociale sau alte căi de comunicare vă pot oferi spațiu pentru relaxare. Puteți lua în considerare o “detoxifiere socială” în timpul serii.

După ce veți utiliza această resursă sau după ce veți discuta tehnicile de mai sus, cereți tinerilor să identifice cel puțin o tehnică pe care o pot folosi pentru a limita impactul stresului asupra sănătății.

RESURSA 6 - SELF 6- NIVEL AVANSAT: “Sinele social”

Cadru teoretic

Sinele nu este creat într-un mediu izolat: credințele noastre sunt determinate de observațiile și interacțiunea cu ceilalți. Sinele are înțeles doar în context social și nu este greșit să spunem că situațiile sociale ne definesc ca persoană și stima de sine. Ne bazăm pe ceilalți să ne creeze realitatea socială – ajutându-ne astfel să determinăm ce gândim, ce simțim și ce facem.

Resursa “Sinele social” a fost dezvoltată pe baza literaturii de specialitate (vezi lista de referințe) în domeniul “Sinelui social”.

Printre alte lucruri, oamenii au un concept despre sine complex și bine dezvoltat, de cele mai multe ori privindu-se în cheie pozitivă. Aceste aspecte cognitive și afective referitoare la sine nu apar din senin. Sunt influențate de forțele sociale din jurul nostru. Feedback-ul pe care îl primim de la cei din jur ne poate afecta stima de sine; cadrul socio-cultural în care ne regăsim poate influența conceptul de sine pe care îl avem. Există mai multe moduri prin care situațiile sociale ne influențează stima de sine și conceptul de sine.

Cum să utilizați această resursă

Pentru a utiliza această resursă în activitatea desfășurată cu tinerii, puteți începe prin a defini Sinele social. Puteți prezenta și explica formele pe care influența socială le ia în percepția sinelui:

Privirea în oglindă: percepția de sine este influențată de opinia celorlalți despre noi

Privirea în oglindă sau modul în care ne înțelegem pe noi înșine prin felul în care ne percep cei din jur are trei elemente definitorii:

- cum ne imaginăm că ne văd ceilalți
- cum ne imaginăm că ne judecă și ne consideră ceilalți
- imaginea de sine bazată pe evaluările celor din jur

Teoria compasiunii sociale: percepția de sine este influențată de comparația cu cei din jur

Conceptul de sine și stima de sine sunt influențate de procesul comparației sociale. Comparația socială are loc mai întâi acolo unde nu există răspunsuri corecte sau evaluări obiective și, de aceea, tindem să ne bazăm pe opinia celor din jur și informațiile pe care ei ni le oferă. Astfel, folosim comparația socială în dezvoltarea conceptului de sine – elaborarea concluziilor corecte despre atitudini, abilități și opinii.

Comparațiile pozitive sau negative influențează stima de sine

Comparația socială are un impact mai mare asupra stimei de sine decât asupra conceptului de sine. Atunci când ne comparăm cu ceilalți în cheie pozitivă, ne simțim bine în propria piele, dar când rezultatul unei comparații sugerează că ceilalți sunt mai buni, stima de sine are de suferit.

Comparația socială negativă apare atunci când încercăm să ne creăm o imagine de sine pozitivă prin comparații favorabile cu persoane care ne sunt inferioare. Acest lucru ne oferă un sentiment pozitiv. Comparația socială pozitivă apare atunci când ne comparăm cu indivizi care sunt mai buni decât noi, afectând stima de sine.

Teoria identității sociale: percepția sinelui este influențată de grupurile în care ne integrăm

Teoria identității sociale spune că identitatea și stima de sine derivă din grupurile sociale cărora aparținem. În mod normal, apartenența la grup aduce sentimente pozitive, care apar deoarece vedem grupul și pe noi înșine într-o lumină pozitivă. Apartenența la grup devine parte din ceea ce suntem și, astfel, ne simțim bine în propria piele.

Prezentarea sinelui – percepția de sine este influențată de audiența pe care o avem

Stima de sine pozitivă apare doar atunci când facem lucrurile bine și când simțim că suntem percepuți în mod pozitiv de către cei la care ținem. Tendința de a prezenta o imagine de sine pozitivă în fața celorlalți, cu obiective care ne cresc statutul social, este cunoscută drept prezentarea sinelui, și este un element natural și de bază din viața noastră de zi cu zi.

În acest moment, puteți încuraja tinerii să analizeze anumite situații precum comparația socială pozitivă sau negativă, motivându-l să descrie care au fost efectele pe care le-a avut asupra stimei de sine. În încheiere, puteți folosi un scurt exercițiu prin care să amintiți că sinele social este un factor important în luarea deciziilor privind cariera.

Referințe

Baldwin, M. W., Holmes, J. O. (1987). *Salient private audiences and awareness of the self*. Journal of Personality and Social Psychology, 52, 1087-1098.

Buunk, A. P., Gibbons, F. X. (2007). *Social comparison: The end of a theory and the emergence of a field*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 102(1), 3–21.

Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. Oxford, England: Doubleday.

Transformational Coaching (2018). *Social self vs Professional self*. Retrieved from <https://transformationalcoaching.co/lifestyle/social-self-vs-professional-self/>

Neil, J. (2008). *The Social Self*. Retrieved from <https://www.slideshare.net/jtneill/lecture2-social-self-2>

Nugent, Pam M.S. (2013). *Social Self*, in PsychologyDictionary.org. Retrieved from <https://psychologydictionary.org/social-self/>

Schlenker, B. R. (2003). Self-presentation. In M. R. Leary, J. P. Tangney, M. R. E. Leary, & J. P. E. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity* (pp. 492–518). New York, NY: Guilford Press.

Yeung, K., & Martin, J. (2003). The Looking Glass Self: An empirical test and elaboration. *Social Forces*, 81(3), 843-879.



RESURSA 7 – PUNCTE TARI – NIVEL INTERMEDIAR: “Planificator de dezvoltare a punctelor forte”

Cadru teoretic

Punctele tari sunt elemente importante ale excelenței și succesului și pot fi îmbunătățite prin conștientizare, accesibilitate și eforturi susținute (Biswas-Diener, Kashdan & Minhas, 2011). Conștientizarea limitelor și a punctelor tari este necesară valorificării oportunităților de dezvoltare și a eforturilor depuse în acest sens. Accesibilitatea înseamnă să aveți oportunități la îndemână. Acest lucru presupune că oportunitățile nu sunt decât disponibile, ci sunt și accesibile. Un individ are, de asemenea, nevoie să crească nivelul de efort, citind, informându-se și înțelegând cele asimilate. Mai mult, acest lucru înseamnă că oamenii utilizează noile informații pentru a face schimbări în modul de a gândi, în comportament sau reacții.

Talentul este aptitudinea naturală care trebuie cultivată, dar care este un lucru aparte atunci când ne comparăm cu cei din grupul căruia aparținem. O aptitudine în folosirea cifrelor ne ajută să înțelegem conceptele matematice mai ușor, dar o persoană are încă nevoie să învețe matematică pentru a putea rezolva anumite probleme. În mod similar, talentul în gimnastică înseamnă că o persoană este un bun atlet, dar are nevoie să exerseze și să se antreneze pentru a realiza sarcinile unui atlet în adevăratul sens al cuvântului.

Competențele sunt abilitățile de a face bine sau de a fi expert într-un anumit domeniu. Competențele pot fi îmbunătățite prin educație, exerciții și antrenament. Un bun interpret la pian a practicat ore în șir și acum poate spune că are bune competențe de interpretare.

Cunoștințele pot fi îmbunătățite prin educație, atât în instituții formale, cât și prin studiu individual.

Cum să utilizați această resursă

Această activitate presupune o serie de pași. Este important să urmăriți acești pași în ordine deoarece informația trebuie să fie documentată pentru a facilita luarea deciziilor și stabilirea obiectivelor, dar și pentru a stimula motivația.

Plan pentru dezvoltarea punctelor tari

Primul pas important este instruirea privind diferențele și relațiile dintre puncta tari, talent, competențe și cunoștințe. Acest pas va oferi informații precum definiția acestor elemente și legătura dintre ele. De asemenea, include informații cu privire la variabilitatea lor în timp.

Al doilea pas presupune o sesiune de brainstorming asupra cât mai multor puncta tari. Cursantul trebuie să noteze fiecare punct tare pe care consideră că îl are. Acest pas include și o activitate amuzantă care permite individului să acorde un nume propriu, unic fiecărui punct tare pe care vrea să îl dezvolte.

Urmărind acești pași, cursantul va evalua eficiența actuală a fiecărui punct tare. Va folosi această evaluare preliminară pentru a putea analiza gradul de implicare ulterior. Pre-evaluarea este necesară deoarece stabilește obiective realiste și stabilește așteptări legate de un viitor la fel de realist.

Următorul pas presupune urmărirea acțiunilor de îmbunătățire a punctelor tari. Aici, cursantul trebuie să noteze toate acțiunile întreprinse pentru a îmbunătăți punctele tari în perioada de implementare a planului de dezvoltare.

O altă parte importantă a acestui pas este reflecția, care este prezentată în acest punct pentru a facilita învățarea și pentru a face rezultatele acțiunilor realizate sau nerealizate mai vizibile. Reflecția trebuie să include propoziții care încep cu "Punctele mele tari sunt...", "Trebuie să îmbunătățesc...", "Rezultatele acțiunilor mele vor fi...", și "Nu vor exista îmbunătățiri asupra...".

Finalul acestui planificator conține un element de urmărire a obiectivelor, unde cursantul va nota obiectivele pe care le-a atins. Acest pas facilitează motivația și sentimentul de împlinire! Nu intenționăm să punem presiune asupra cursantului, ci să îl ajutăm să își organizeze obiectivele și să le urmărească cu ajutorul unei scheme vizuale. Acest element are rezultate bune, deoarece va face reușitele să devină rezultate cuantificabile.

Referințe

Robert Biswas-Diener, Todd B. Kashdan & Gурpal Minhas (2011) A dynamic approach to psychological strength development and intervention, *The Journal of Positive Psychology*, 6:2, 106-118, DOI: 10.1080/17439760.2010.545429

Bolton, G. (2010). *Reflective Practice: Writing and Professional Development*. SAGE.

Jasper, M. (2003). *Beginning reflective practice*. Nelson Thornes.

Schunk, D. H., & Zimmerman, B. J. (Eds.). (1998). *Self-regulated learning: From teaching to self-reflective practice*. Guilford Press.

RESURSA 8 – PUNCTE TARI 2 – NIVEL INTRODUCATIV: “Cronologie personală - Urmărirea realizărilor mele, identificarea punctelor tari”

Cadru teoretic

Potrivit lui Dr. Thomas Stanley, autor al *The Millionaire Mind*, există patru caracteristici care influențează alegerile în carieră pe care oamenii le fac. Acestea sunt:

1. Personalitatea – și anume orientarea personală a unui individ, fel de a fi – optimist, realist, creativ, practic etc. - și nevoile personale, care se referă la dorința a avea parte de realizări, de a dobândi un statut etc.
2. Puncte tari și interese – oamenii se îndreaptă spre cariere și sectoare pe care le consideră a fi în concordanță cu punctele lor tari, interesele și talentele personale; alegând o astfel de carieră, pot avea succes și își pot dezvolta cariere reușite.
3. Identitatea personală – oamenii tind să urmeze o carieră care se potrivește imaginii sinelui. Acest lucru se bazează pe faptul că o carieră reprezintă o extensie a sinelui.
4. Cadrul social – este un factor de influență care se bazează pe educația și statutul pe piața muncii, cadrul socio-economic, valorile familiale etc.

După cum putem observa din această listă, rolul pe care punctele tari, interesele și identitatea de sine pot juca un rol important, influențând tipurile de carieră spre care tindem și alegerile pe care le facem. Creând un cadru temporal personal, tinerii pot fi sprijiniți în identificarea propriilor puncte tari, înțelegând modul în care experiențele trecute și realizările le-au influențat interesele, subliniând modul în care aceste elemente i-au ajutat să își dezvolte identitatea.

Mai mult, gestionarea reușitelor poate fi un factor benefic referitor la abilități și la stabilirea și realizarea obiectivelor, deoarece acest lucru ne ajută să ne axăm pe obiectivele viitoare. Atunci când nu urmărim și nu ne recunoaștem reușitele, ca oameni, suntem tentați să ne axăm asupra eșecurilor și a viitorului apropiat. Gestionarea experiențelor trecute și atenția acordată punctelor tari ne ajută să ne dezvoltăm mândria personală, lucru esențial pentru a avea o imagine pozitivă asupra viitorului. Gestionând experiențele și reușitele trecute cu ajutorul unui calendar personal ne ajută să identificăm activități, experiențe și oameni care au fost fost cu noi în acele momente. Ne ajută să înțelegem ce activități ne-au mulțumit și au dat rezultate, informații utile atunci când stabilim obiective viitoare și pași de urmat, astfel încât să avem succes. În consecință, realizarea unui calendar personal este o experiență necesară tinerilor.

Cum să utilizați această resursă

Pentru a utiliza această resursă în activitatea desfășurată cu tinerii, trebuie, mai întâi de toate, să inițiați un dialog pe aceste teme cerând cursanților să definească ce înțeleg prin sintagma “puncte tari”, dând exemple de puncte tari pe care oamenii din sală le pot avea. Un bun exercițiu presupune stabilirea unui grup de tineri care au lucrat împreună, formând un cerc în care fiecare să spună un punct tare al colegilor din cerc. Este un exercițiu plăcut și pozitiv care încurajează aprecierea între colegi și presupune și aprecierea punctelor tari ale tinerilor prin menționarea lor de către colegi.

Odată ce cursanții au înțeles ce înseamnă un punct tare, având exemple concrete referitoare la propria persoană, trebuie să completeze calendarul personal. Pentru a face acest lucru, trebuie să le oferiți coli și creioane colorate și să le cereți să marcheze momentele cheie din viața lor. Pe baza modelului oferit în resursa referitoare la managementul carierei, odată ce au identificat momentele cheie din viața lor, ei trebuie să le aranjeze cronologic și să observe dacă acestea au reprezentat experiențe individuale pozitive sau negative. Trebuie să deseneze propriul calendar cu o axă orizontală x și o axă verticală y. În completarea graficului, cursanții trebuie să marcheze evenimentele pozitive pe axa x; evenimentele asociate memoriei negative vor fi marcate pe axa y.

Odată ce tinerii au realizat graficul, sunt invitați să deseneze un grafic care reprezintă momentele de maximă intensitate din viața lor și momentele în care s-au simțit descurajați, marcând punctele de răscruce unde au demonstrat punctele tari înnăscute, abilitățile și talentele.

Întrucât acesta este un exercițiu personal și poate aduce în prezent emoții și amintiri nu tocmai plăcute, este important să fim înțelegători în fața acestei călătorii personale și să nu forțăm tinerii să împărtășească propriul calendar cu întregul grup. În schimb, fiecare tânăr va realiza un exercițiu de auto-reflecție când vor fi singuri, în urma sesiunii față în față, notând 3 puncte tari identificate în cadrul activității, notând în calendar situațiile care i-au ajutat să le dezvolte. Pot ține și un scurt jurnal despre o nouă perspectivă pe care au identificat-o analizând calendarul personal.

RESURSA 9 – PUNCTE TARI – NIVEL INTERMEDIAR: “Evaluează-ți punctele tari și punctele slabe”

Cadru teoretic

La ce ești bun? Aceasta este o întrebare la care dorești un răspuns, dar și o întrebare care este urmată de altele: La ce nu ești bun? Dacă nu aveți răspunsul la aceste întrebări, va trebui să faceți o analiză a punctelor tari și punctelor slabe.

Resursa “Evaluarea punctelor tari și punctelor slabe” a fost dezvoltată pe baza literaturii de specialitate (vezi lista de referințe) din domeniul “Punctelor tari și punctelor slabe”.

Să știi unde te plasezi este un punct tare și să știi dacă ai nevoie de sprijin te poate ajuta să îți stabilizezi viața personală și să consolidezi interacțiunea profesională. Auto-cunoașterea este un instrument util pe care mulți îl subestimează deoarece pare dificil sau nepotrivit, sau poate din cauză că poate să ne facă să ne simțim inconfortabil. Ce poate pentru o persoană este un punct tare, pentru alții nu reprezintă ceva util. adevăratele puncte tari pe care le aveți vă fac să fiți diferit de colegi, fiind unic. De aceea, este important să vă cunoașteți punctele tari. Majoritatea oamenilor nu o fac. Probabil că ne-am analizat și am încercat să depășim punctele slabe, dar majoritatea nu acordă aceeași atenție și punctelor tari. Aceasta este, fără îndoială, o greșeală. Calea către o carieră de succes și către fericire se bazează, de cele mai multe ori, pe analiza punctelor tari. Astfel, este o bună oportunitate să ne descoperim puncta tari pe care nu consideram că le avem.

Cum să utilizați această resursă

Pentru a utiliza această resursă în activitatea pe care o desfășurați cu tinerii, puteți începe prin a defini ce reprezintă analiza punctelor tari și punctelor slabe și cum le puteți folosi în evaluarea și dezvoltarea carierei. Puteți analiza și explica pașii pe care trebuie să îi urmați în realizarea acestei analize:

Numiți punctele tari pe care le aveți

Competențele și cunoștințele concrete pe care le-ați dobândit prin experiența profesională și educațională trebuie să aibă întâietate. Punctele tari intrinseci pot să nu fie atât de evidente, dar sunt fundamentale. Priviți în urmă asupra primelor locuri de muncă sau asupra perioadei în care ați fost elev. Ce v-a plăcut cel mai mult? La ce erați cel mai bun? Actualul loc de muncă poate conține indicii. Acordați atenție. Căutați surprize.

Valorificați contribuția celor din jur

Cereți foștilor colegi feedback sincer, fără resentimente. Pot menționa puncte tari de care nu erați conștient, pot adresa întrebări despre punctele tari pe care le menționați sau pot adresa întrebări care să vă conducă spre descoperirea unor alte puncte tari.

Reanalizați feedback-ul din trecut

Revizuiți aprecierile trecute sau amintirile pe care le aveți cu profesorii sau supervizorii.

„Angajați-vă”

Gândiți ca un angajator, punându-vă în ipostaza de a a vă angaja la un loc de muncă pe care vi-l doriți. Întrebați-vă dacă ați fi sau nu angajat.

Reanalizați lista punctelor tari

Reveniți la lista punctelor tari și modificați-o în funcție de ce ați învățat. Organizați lista pe categorii. Fiți specific. Punctele tari generale sunt ușor de evidențiat. Sunt, prin ele însele, utile. Punctele tari specifice sunt credibile. Ele, în mod natural, vă aduc în fața unor oportunități.

În acest moment, ar trebui să încurajați tinerii să își identifice personalitatea cu ajutorul testelor de personalitate, de exemplu Myers-Briggs, care este proiectat pentru a identifica tipul de personalitate a unui individ, punctele tari și preferințele. Puteți încheia prin evidențierea importanței analizei punctelor tari și punctelor slabe în momentul alegerii unei cariere sau în momentul acceptării unui loc de muncă.

Referințe

Barnett, B. (2011). *Five Steps to Assess Your Strengths*, Harvard Business Review. Retrieved from <https://hbr.org/2011/11/five-steps-to-assess-your-strengths>

Buckingham, M., Clifton, D. O. (2001). *Now, Discover Your Strengths* (Abridged edition). New York, NY: Simon & Schuster Audio.

Free psychological tests. *Strengths and weaknesses analysis*. Retrieved from <https://www.123test.com/strengths-weaknesses-analysis/>

Hubbs, D. L., Brand, C. F. (2005). *The Paper Mirror: Understanding Reflective Journaling*. Journal of Experiential Education, 28(1), 60–71

Jonathan, M., *How to Identify Your Strengths and Weaknesses*, Bplans. Starting a business made easy. Retrieved from <https://articles.bplans.com/how-to-identify-your-strengths-and-weaknesses/>

WIKIHOW, *How to Identify Your Strengths and Weaknesses*. Retrieved from <https://www.wikihow.com/Identify-Your-Strengths-and-Weaknesses>

RESURSA 10 – PUNCTE TARI – NIVEL INTERMEDIAR: “Gândire orientată spre creștere”

Cadru teoretic

Știința a evoluat din ideea că gândirea este limitată în ceea ce privește inteligența, gândirea fiind, de fapt, capacitatea de a ne schimba prin effort susținut. Rapoartele științifice recente susțin că prin gândirea orientate spre creștere – opusă gândirii fixe – oamenii își pot dezvolta competențele, cunoștințele și abilitățile dincolo de cadrul tradițional de dezvoltare. În cartea sa, *Mindset: The New Psychology of Success*, Carol Dweck descrie o metodă de dezvoltare a gândirii orientate spre creștere și oferă referințe științifice relevante pentru acest subiect.

Cum să utilizați această resursă

Este o adaptare a conceptului de gândire orientate spre creștere. Pașii următori reprezintă o provocare a gândurilor și credințelor, deci o persoană va înțelege că dezvoltarea, creșterea, este o abilitate care nu se încheie în urma educației formale. Ar trebui să notați opiniile dvs. deoarece acestea vor facilita schimbarea și luarea deciziilor.

Gândirea orientate spre creștere

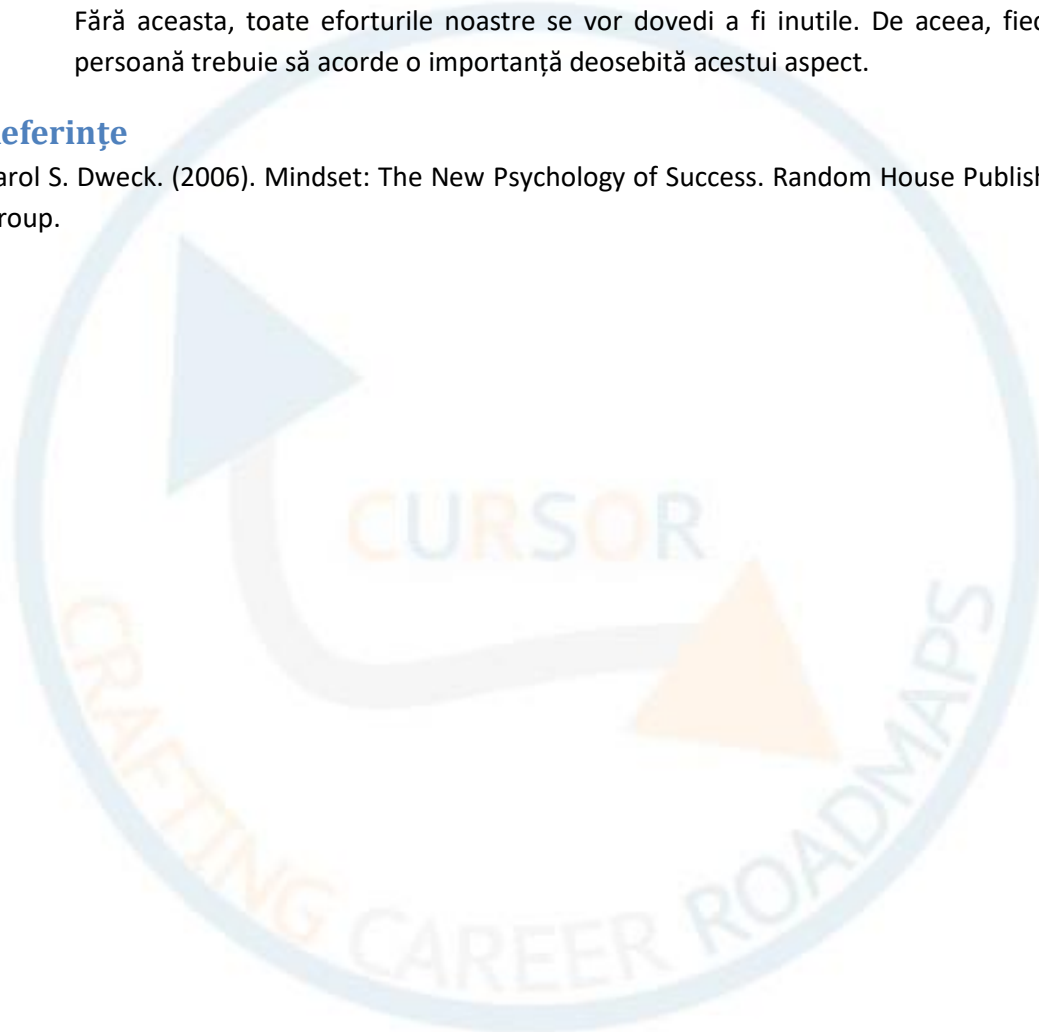
Această activitate presupune mai mulți pași:

1. Gândirea dezvoltată spre creștere presupune dezvoltare continuă!
În acest moment, este prezentat conceptul gândirii fixe vs. conceptul gândirii orientate spre creștere.
2. Ascultă-ți vocea interioară!
Primul pas către gândirea orientate spre creștere este să vă ascultați vocea interioară care vă oprește din a încerca noi lucruri.
3. Observați-vă gândurile! Următorul pas presupune analiza propriilor gânduri, lucrurile pe care le considerăm adevărate chiar dacă nu avem siguranța veridicității lor.
4. Încercați să faceți ceva nou în fiecare zi!
Este o provocare pentru cursant să accepte schimbarea. Cursantul este instruit să facă o schimbare pe care nu a îndrăznit până acum să o facă și să observe rezultatele acțiunii sale.
5. Țineți cont de ce faceți bine!
În acest punct, identificăm opiniile cursanților despre noi.
6. Apreciază-te când faci bine!
Recompensele sunt baza schimbării comportamentului. Acest pas este plasat aici strategic pentru a ajuta cursanții să asimileze această nouă viziune și să o aplice în viața de zi cu zi.
7. Află de ce merită să încerci!
Din punct de vedere cognitiv, motivația din spatele unei acțiuni reprezintă un punct tare. De aceea, acest pas este dedicat identificării scopului eforturilor depuse de cursant.

8. Concentrați-vă să faceți bine!
În această etapă, scopul este de a face cursantul să perceapă progresul pe care îl înregistrează.
9. Nu încă!
Cuvintele pe care le folosim în dialogul cu ceilalți sau cu noi înșine fac parte din noul mod de a gândi. A spune “Nu încă!” și nu “Nu voi face acest lucru niciodată!” conduce cursantul către procesul de schimbare.
10. Iubiți-vă!
Principalul element al schimbării pozitive este dragostea pentru propria persoană. Fără aceasta, toate eforturile noastre se vor dovedi a fi inutile. De aceea, fiecare persoană trebuie să acorde o importanță deosebită acestui aspect.

Referințe

Carol S. Dweck. (2006). Mindset: The New Psychology of Success. Random House Publishing Group.



RESURSA 11 – PUNCTE TARI 5 – NIVEL AVANSAT: “Utilizarea punctelor mele tari pentru stabilirea obiectivelor carierei”

Cadru teoretic

Susținerea tinerilor să își înțeleagă punctele tari și să fie conștienți de ele pentru a determina direcția carierei lor este cheia dezvoltării unei cariere de succes. A învăța tinerii să fie sinceri cu ei înșiși cu privire la punctele tari și punctele slabe îi poate ajuta să ia decizii corecte privind cariera și să își stabilească obiective realiste care pot fi îndeplinite. Mai mult, în cadrul acestei activități, tinerii își vor putea dezvolta competențe generale utile în viață privind stabilirea obiectivelor.

Atunci când lucrați cu tinerii în vederea stabilirii obiectivelor, este important să urmați anumiți pași pentru a-i ajuta să înțeleagă ce reprezintă un obiectiv și de ce este necesar ca ei să își stabilească obiective. În cuprinsul resursei privind managementul carierei, promovăm utilizarea modelului SMART pentru a stabili obiective legate de cariere. Discutând, în mod general, tema stabilirii unor obiective, este important să înțelegeți următorul proces.

1. Definiți ce înțelegeți prin “obiectiv”
 - a. Primul pas în susținerea tinerilor în stabilirea obiectivelor este observarea modului în care aceștia interpretează conceptul. În timp ce ei pot percepe obiectivele din punct de vedere fizic precum un meci de fotbal, este posibil ca ei să nu poată percepe obiective abstracte precum să ajungă la timp la școală în fiecare zi, să economisească bani pentru ocazii speciale, să își asigure un loc în învățământul superior etc.
2. Stabiliți pașii necesari îndeplinirii unui obiectiv
 - a. Tinerii ar trebui să fie conștienți de efortul și durata necesară atingerii unui obiectiv. Efortul pe care sunt dispuși să îl depună va fi strâns legat de valorile, dorințele și motivația de a atinge un anumit obiectiv.
 - b. Odată ce își înțeleg motivația, este necesar să ia în considerare resursele de care au nevoie pentru a atinge un anumit obiectiv – acestea pot fi de ordin financiar, educational sau care țin de experiență.
 - c. Următorul pas este acela de a avea un plan bine organizat pe care să îl pună în aplicare respectând o ordine prestabilită a acțiunilor.
3. Prezentarea obiectivelor pe termen scurt și pe termen lung
 - a. Ar fi util să prezentați diferența între obiectivele pe termen lung și pe termen scurt, evidențiând diferențele de atitudine, motivație și efort, ex: obiectivele pe termen lung pot avea nevoie de răbdare și perseverență, obiectivele pe termen scurt necesită efort intensiv pentru o perioadă scurtă de timp.

4. Numiți un obiectiv

- a. În cadrul acestei etape, în urma activităților de reflecție, este timpul ca tinerii să numească propriul obiectiv. Ei îl pot nota, pot realiza un desen sau model, pot crea un calendar sau orice îi poate ajuta să facă din obiectivul lor unul realist.

5. Identificați obstacolele

- a. Din păcate, atunci când dorim să îndeplim un anumit obiectiv în viață, obstacolele sunt inevitabile. În cadrul acestei sesiuni, ar trebui să întrebați tinerii despre obstacolele care îi împiedică să își atingă obiectivele, realizând o sesiune de brainstorming pentru a identifica soluții ale acestor obstacole.

Acesta este un proces simplu pe care îl puteți aplica alături de tineri pentru a-l susține în stabilirea obiectivelor. Pentru acest exercițiu, obiectivul nu trebuie să aibă legătură neapărat cu cariera, poate fi unul de ordin personal, social, educational, dar este important ca acest proces să aibă loc înainte de prezentarea temei privind stabilirea obiectivelor referitoare la carieră.

Cum să utilizați această resursă

Pentru a utiliza această resursă alături de grupul de tineri, este important să inițiați un dialog despre cât de importante sunt obiectivele în carieră. Într-o sesiune inițială, adresați această întrebare tinerilor și țineți cont de răspunsurile lor. Continuați discuția întrebând cursanții dacă s-au gândit până acum la stabilirea unor obiective sau dacă au făcut asta deja. Cereți voluntarilor să își împărtășească obiectivele, dacă doresc.

În cazul tinerilor din grupul dvs. care nu au încă obiective privind cariera, ar trebui să începeți prin a le cere să răspundă la următoarele întrebări legate de cariera pe care și-o doresc în viitor:

1. Unde mă aflu acum?
2. Unde îmi doresc să ajung?
3. Ce trebuie să fac pentru a avea locul de muncă pe care mi-l doresc?

Odată ce au răspuns la această întrebare, sunt pregătiți să își stabilească propriile obiective. De vreme ce încrederea poate fi o problemă atunci când lucrați cu tinerii, iar obiectivele sunt intrinseci și personale, nu e de drept să le cereți să împărtășească obiectivele întregului grup în acest moment. Prin urmare, tinerii ar trebui să lucreze independent în cadrul acestei activități.

Următorul pas reprezintă prezentarea obiectivelor SMART:

- Specific
- Măsurabil
- Accesibil

- Relevant
- Încadrat în timp

Puteți prezenta acești pași împreună cu exemple cuprinse în resursa privind managementul carierei. Lucrând singuri, tinerii pot reflecta asupra unei a treia întrebări: “Ce trebuie să fac pentru a avea locul de muncă dorit?” și pot nota propriul obiectiv pe baza modelului SMART. La finalul acestei sesiuni, puteți reuni obiectivele SMART ale tuturor tinerilor pentru a avea o privire de ansamblu asupra lor și pentru a putea oferi feedback.



RESURSA 12 – PUNCTE TARI – NIVEL AVANSAT: “Utilizarea punctelor tari pentru stimularea carierei”

Cadru teoretic

Ați putut observa faptul că analiza punctelor tari și punctelor slabe reprezintă un instrument pe care îl puteți aplica în vederea dezvoltării carierei, de vreme ce vă ajută să vă auto-evaluați, să observați la ce sunteți bun și ce puteți îmbunătăți. Punctele tari și punctele slabe sunt utilizate pentru a vă auto-evalua: acestea includ competențe, cunoștințe, experiențe și propria motivație. Puteți, de asemenea, să identificați oportunități și potențiale amenințări și, de asemenea, puteți evalua mediul din jurul dvs., inclusiv problemele care apar în mediul de lucru sau industria către care tindeți.

Resursa “Utilizarea punctelor tari pentru stimularea carierei” a fost dezvoltată pe baza literaturii de specialitate (vezi lista de referințe) în domeniul Punctelor tari și Punctelor slabe.

Succesul în carieră poate fi obținut prin optimizarea punctelor tari și reducerea riscurilor. În ultimele două decenii, cercetările au corelat punctele tari privind personalitatea de o gamă largă de rezultate pozitive la locul de muncă și în viață, unde include bună-starea și managementul stresului, motivația, rezolvarea de probleme în mod creativ și îmbunătățirea relațiilor, a încrederii în sine, succesul în carieră și lucrul în echipă. De asemenea, cercetările au demonstrat importanța abordării domeniilor de risc și dezvoltarea potențialelor puncta tari pentru a obține rezultatele scontate. Domenii de risc precum folosirea exagerată sau nepotrivită a punctelor tari sau punctelor slabe, ducând la o reducere a performanței, pot fi eliminate dacă dorim să avem parte de succes. Înțelegerea și optimizarea punctelor tari, a acelor calități care vă dau energie și vă ajută să dați randament maxim la locul de muncă, vă vor ajuta să vă îmbunătățiți performanțele.

Cum să utilizați această resursă

Pentru a utiliza această resursă în activitatea desfășurată cu tinerii, puteți începe prin a le explica de ce este important să se concentreze asupra valorificării punctelor tari pentru a avea succes în dezvoltarea carierei; apoi, le puteți împărtăși următorii pași care se succed analizei punctelor tari și punctelor slabe:

Determinați motivația dvs. privind cariera și elaborați viziunea asupra carierei

Este important să motivația acțiunilor dvs. și să țineți cont de ea când vine vorba de propria carieră. Pornind de la o planșă albă, analizați ce este important pentru dvs. când vine vorba de oportunitățile viitoare pentru carieră. Adresați-vă următoarea întrebare: „Care este viziunea mea despre carieră?” și elaborați propria viziune sub formă de reprezentare vizuală (o colecție de fotografii sau scheme) a ceea ce doriți să obțineți în

carieră și în viață, ilustrând speranțele pe care le aveți, visurile și aspirațiile într-un mod care vă inspiră să depuneți eforturi susținute.

Dezvoltați-vă intențiile privind cariera

Fiiți clar cu privire la ce doriți să realizați prin cariera dvs. Evaluați potențiale locuri de muncă și analizați dacă sunt în concordanță cu motivația și viziunea pe care tocmai ați elaborat-o. Intențiile privind cariera sunt, de fapt, obiective pe termen lung. Pe baza analizei punctelor tari și punctelor slabe, notați ce doriți să realizați prin cariera dvs. în următorii 3, 5 și 10 ani. Intenția privind cariera vă va oferi direcția pe care doriți să o urmați. Intenția pe termen lung vă poate ajuta să stabiliți și obiective pe termen scurt care sunt realiste. Răspundeți la întrebarea „Sunt capabil să îndeplinesc obiectivele pe termen scurt și pe termen lung privind cariera mea?” pentru a putea lua cele mai bune decizii.

Creați un plan de acțiune

Realizați un plan de acțiune cu privire la modalitatea atingerii obiectivelor stabilite, care să conțină următoarele:

- Obiective S.M.A.R.T. (Specific, Măsurabil, Accesibil, Relevant și Încadrat în Timp);
- Acțiuni și resurse: va trebui să urmăriți obiectivele stabilite și să acționați în vederea îndeplinirii lor;
- Revizuire: acest lucru vă ajută să adaptați obiectivele pentru viitor.

Dezvoltați-vă încrederea prin actualizarea CV-ului

Un CV nu este util doar pentru a aplica în vederea obținerii unui loc de muncă. Realizarea CV-ului este un proces continuu. Actualizarea lui vă poate crește încrederea și puteți înțelege cum puteți atinge obiectivele legate de carieră. Secțiunile CV-ului, precum profilul personal, competențele și experiența trebuie să fie actualizate constant. Vă puteți dezvolta competențele în mod treptat și vă puteți îmbunătăți experiența. Aceste aspecte nu sunt întotdeauna evidente, dar deveniți conștient de ele în momentul actualizării CV-ului.

Documentați-vă în legătură cu dezvoltarea profesională continuă

Înregistrați, reflectați și revizuiți propria dezvoltare profesională. Dezvoltarea profesională continuă (DPC) este un instrument propriu. Documentarea referitoare la acest proces vă poate ajuta să planificați, înregistrați și revizuiți în mod sistematic procesul de învățare, crescând nivelul încrederii în sine și crescând posibilitățile de a avansa în carieră.

În acest moment, ar trebui să încurajați tinerii să realizeze o introspecție și să observe dacă au următoarele puncta tari: curaj, putere de decizie și flexibilitate. Ar trebui să concluzionați subliniând faptul că întotdeauna vor învăța și își vor dezvolta punctele tari.

Referințe

Brook, J., Brewerton, P. (2018). *Strengthscope® Handbook: Your guide to achieving success through optimizing strengths and reducing performance risks*, CPI Group Ltd, Croydon, London.

Brook, J., Brewerton, P. (2016). *Optimize Your Strengths: Use Your Leadership Strengths to Get the Bets Out of You and Your Team*. London: Wiley.

Dweck, C.S. (2012). *Mindset: How you can fulfil your potential*. Constable & Robinson Limited.

Harzer, C., Ruch, W. (2014). *The role of character strengths for task performance, job dedication, interpersonal facilitation and organizational support*. *Human Performance*, 27, 183-2015.

How to Boost Your Career, Great jobs for bright people. Retrieved from <https://www.jobs.ac.uk/careers-advice/managing-your-career/1517/how-to-boost-your-career>

Reece, A. (2017). *Five Strategies to Drive Your Career Success In 2018*, Forbes CommunityVoice, Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2017/12/13/five-strategies-to-drive-your-career-success-in-2018/#6dc996c0b6bc>

The 3 Things You Need to Know for Success in Your Career, Retrieved from <https://www.marcusbuckingham.com/rwtb/the-3-things-you-need-to-know/>

RESURSA 13 - ORIZONTURI- NIVEL INTERMEDIAR: “Arborele creșterii”

Cadru teoretic

Conceptul subliniat de această resursă educațională este acela că improvizația activează gândirea prin intermediul creativității într-un mod care promovează schimbarea pozitivă și motivația pentru schimbare. Aici, imaginea vizuală a arborelui creșterii este utilizată deoarece creșterea este o abilitate înnăscută a copacului, care este un obiect tri-dimensional înzestrat cu viață ce poate crește mult timp. Astfel, acesta este similar oportunităților pe care viața ni le oferă.

Această resursă se bazează și pe auto-motivarea cursanților de a avea oportunități de creștere. Acest lucru este contra perspectivelor tradiționale conform cărora educatorul oferă oportunități de creștere și determină cursantul să fie un agent activ în vederea auto-dezvoltării.

Cum să utilizați această resursă

Această resursă este creativă și implică realizarea unei reprezentări vizuale a unui copac tri-dimensional. Această resursă poate fi realizată fără a desena un copac, dar acesta este o metaforă utilă și observarea dezvoltării lui ne ajută să înțelegem mesajul pozitiv al oportunităților de creștere și dezvoltare.

Arborele creșterii

Etapetele acestei activități sunt următoarele:

1. Alegerea este a dvs.
Acesta este un pas introductiv care determină cursantul să depășească starea de confort și să acționeze pentru a se dezvolta.
2. Arborele creșterii
Acum, încercați să reprezentați vizual un arbore tri-dimensional, având posibilitatea de a nota pe frunze, ramuri sau fructe.
3. Unde vă plasați?
În această etapă, cursantul este instruit să privească spre pământul pe care pășește. De asemenea, este momentul în care ar trebui să luați în considerare obstacolele din calea progresului. Acest lucru poate fi realizat cu ajutorul gândirii pozitive, căutând astfel acțiuni alternative cu privire la planificarea perioadei imediat următoare.
4. Ce puteți realiza?
În cadrul acestei etape, cursantul trebuie să privească dincolo de oportunitățile de creștere și dezvoltare.
5. Ține evidența propriului efort!
Această etapă presupune notarea efortului deja depus. De asemenea, are și o componentă reflexivă. Acest lucru facilitează luarea deciziilor și schimbarea comportamentului.

6. Stabiliți-vă recompensele!
Stabilirea recompenselor este o etapă importantă în schimbarea comportamentală, iar oportunitățile, creșterea și dezvoltarea reprezintă activități care implică și determină multe schimbări de acest fel.
7. Timp pentru reflecție!
Această etapă este pur reflexivă și aici puteți observa rezultatul efortului deja depuse. În cadrul acestei etape, cursantul poate stabili noi obiective și poate dezvolta acțiuni alternative.
8. Țineți ochii deschiși!
În cadrul acestei ultim etape, cursantul trebuie să mențină o viziune pozitivă asupra noilor oportunități care se întrevăd pentru viitor. Acest lucru presupune ca un cursant să rețină această metodă și resursă și să facă un obicei din a reprezenta acest arbore al creșterii.

Referințe

Davidsson, P. (1991). Continued entrepreneurship: Ability, need, and opportunity as determinants of small firm growth. *Journal of business venturing*, 6(6), 405-429.

Ingusci, E., Spagnoli, P., Zito, M., Colombo, L., & Cortese, C. G. (2019). Seeking Challenges, Individual Adaptability and Career Growth in the Relationship between Workload and Contextual Performance: A Two-Wave Study. *Sustainability*, 11(2), 422.

Udomsak, D. P., Bosack-Kosek, C., & Castano, S. (2019). Career Development Strategies Serving Businesses and Corporations. *Business and Corporation Engagement with Higher Education: Models, Theories and Best Practices*, 179.

RESURSA 14 - ORIZONTURI 2- NIVEL INTRODUCATIV: “Identificarea și înțelegerea abilităților transferabile”

Cadru teoretic

Competențele transferabile sunt acele abilități care sunt relevante și aplicabile unei game largi de domenii, scenarii și medii din viața noastră precum activitatea profesională, socială, familia, școala sau liceul. Astfel, competențele transferabile sunt competențe pe care le acumulăm și dezvoltăm în urma experiențelor de viață și includem aici competențele profesionale, sociale și educaționale. Deoarece ele sunt “transferabile” într-o varietate de contexte, ele pot fi numite și “competențe portabile”.

Atunci când aplicăm pentru un loc de muncă, este important să înțelegem importanța competențelor transferabile și cum le putem pune în valoare în fața angajatorilor. Oamenii tind să reflecteze asupra competențelor transferabile atunci când aplică pentru un loc de muncă sau când doresc o schimbare în domeniul profesional. Competențele transferabile sunt acele competențe pe care oamenii deja le au și, astfel, fie că nu au experiență directă pentru un anumit loc de muncă, fie că doresc să schimbe domeniul sau sectorul de activitate, un bun început îl reprezintă reflectarea asupra competențelor existente și identificarea modalității în care acestea pot fi re poziționate sau reconfigurate pentru un context sau mediu diferit. În mod particular, atunci când lucrezi cu tineri care nu au experiență profesională, a-i ajuta să recunoască și să scoată în evidență competențele transferabile pe care le au îi va ajuta să aibă încredere în abilitatea de obține locul de muncă pe care îl doresc, întrucât oferă plus valoare competențelor pe care deja și le-au dezvoltat.

Pe piața modernă a muncii, angajatorii caută din ce în ce mai mult angajați care pot da dovadă că au competențe transferabile deoarece acești angajați se pot adapta ușor, sunt flexibili și răspund la provocările companiei, organizației sau profesiei lor. Pentru a-și asigura locul de muncă, este important ca tinerii să își poată identifica competențele transferabile și să ofere exemple de diferite contexte în care le pot aplica. Acest lucru îi va ajuta să se prezinte încredători în fața unui posibil angajator, dându-i de înțeles este angajatul potrivit pentru acest loc de muncă.

Cum să utilizați această resursă

Pentru a utiliza această resursă în activitatea pe care o desfășurați cu tinerii, pentru început, este necesar să prezentați tema competențelor transferabile și să inițiați un dialog prin care să cereți cursanților să dea exemple de competențe pe care și le-au dezvoltat într-un anumit mediu și le pot folosi în scenarii diferite. În urma acestei discuții, cereți tinerilor să aplice ce au învățat în cadrul acestei discuții pentru a putea elabora o definiție a competențelor transferabile.

Odată ce termenul a fost definit de grup, cereți tinerilor să lucreze individual și să elaboreze o listă de competențe transferabile pe care le-au dobândit în urma unor situații diferite. Subliniați faptul că aceste competențe nu au fost dezvoltate exclusiv la școală sau la locul de muncă; ele pot fi dezvoltate în familie, prin activități de voluntariat, în cadrul grupului și în urma oricăror activități desfășurate.

Pentru a sprijini tinerii să realizeze lista competențelor transferabile, ar trebui să citiți cu voce tare categoriile și exemplele de competențe prezentate în cuprinsul resursei managementul carierei și cereți tinerilor să noteze competențele pe care le au pentru fiecare categorie în parte. Citiți rar, astfel încât tinerii să nu fie presați să elaboreze lista și să omită vreo categorie:

1. Rezolvarea de probleme. Aceste competențe includ:
 - a. Cercetarea și obținerea de informații
 - b. Organizarea informației
 - c. Analiza informației
 - d. Evaluarea informației și comentarea rezultatelor
 - e. Probleme și identificarea posibilelor soluții
2. Învățarea care include:
 - a. Abilitatea de a asimila informație din surse scrise, verbale, auditive sau vizuale
 - b. Abilitatea de a elabora un concept astfel încât să aibă sens
 - c. Abilitatea de a folosi cunoștințele acumulate pentru a elabora noi idei
 - d. Abilitatea de a utiliza experiența pentru a elabora noi idei și pentru a le pune în acțiune
3. Numerație, ceea ce presupune că puteți:
 - a. Calcula
 - b. Folosi operații aritmetice precum adunare, scădere, înmulțire, împărțire etc.
 - c. Folosi numerele
 - d. Citi informații financiare
 - e. Interpreta un plan financiar sau buget
 - f. Dezvolta un plan financiar sau buget
 - g. Păstra evidența
 - h. Analiza, interpreta și folosi elemente de statistică
4. Comunicarea presupune existența a numeroase competențe transferabile, între care includem comunicarea scrisă sau orală. În mod specific, comunicarea presupune că puteți:
 - a. Scrie instrucțiuni, email-uri, scrisori, rapoarte sau documente în mod clar și concis
 - b. Citi și amenda documente
 - c. Folosi cuvintele pentru a face reclame unor evenimente, produse sau servicii prin intermediul social media, a surselor media tradiționale, sau pentru a elabora materiale promoționale
 - d. Utiliza cuvintele în mod creativ
 - e. Elabora conținut

- f. Aveți o audiență largă pentru comunicarea scrisă
 - g. Prezentați informații în formă scrisă sau orală
 - h. Țineți un discurs, o prezentare sau să vorbiți în public
 - i. Aveți competențe de ascultare dezvoltate
 - j. Practicați ascultarea activă
 - k. Vorbiți o limbă străină
 - l. Folosiți un limbaj adecvat vârstei
 - m. Să vorbiți o limbă străină sau să vă faceți înțeles
5. Leadership, această competență presupune că puteți să:
- a. Aveți inițiativă în cerul personal sau profesional
 - b. Țineți un eveniment sau o reuniune
 - c. Gestionați proiecte și programe
 - d. Îi motivați pe cei din jurul dvs.
 - e. Coordonați echipe sau colegi să finalizeze sarcinile la timp
 - f. Gestionați resurse materiale sau umane
 - g. Luați decizii
 - h. Oferiți instrucțiuni clare și concise
 - i. Fiți responsabil pentru activitatea dvs. sau a celorlalți.
6. Aceste competențe transferabile demonstrează că vă puteți realiza sarcinile. Puteți dezvolta aceste competențe astfel:
- a. Urmărind instrucțiunile în mod explicit
 - b. Realizați proiecte, programe educaționale, evaluări sau programe de formare
 - c. Îmbunătățirea capacității de rezolvare a sarcinilor
 - d. Aveți resurse pentru realizarea sarcinilor dificile
7. Competențele fizice presupun că puteți să:
- a. Lucrați cu instrumente
 - b. Operați mașini
 - c. Realizați sarcini manuale
 - d. Coordonați fizică
 - e. Planifica o strategie de competiție fizică.
8. Competențele legate de dezvoltarea relațiilor interumane includ:
- a. Competențe de negociere
 - b. Empatie
 - c. Consiliere
 - d. Lucrul eficient cu oameni dificili
 - e. Medierea conflictelor
 - f. Lucrul cu clienții
 - g. Networking
 - h. Colaborarea cu colegii
 - i. Pregătirea prezentărilor de grup la școală sau la locul de muncă

La finalul acestei activități, fiecare persoană trebuie să aibă o listă a competențelor transferabile pe care le pot menționa la următorul interviu de angajare sau în mediul educațional. Tinerii nu trebuie să împărtășească aceste competențe grupului, ci să le revizuiască de unii singuri și să reflecteze asupra modului în care acestea sunt utile la un interviu.



RESURSA 15 - ORIZONTURI- NIVEL INTERMEDIAR: “Planifică-ți calea carierei”

Cadru teoretic

Planificarea carierei reprezintă un proces continuu de reflectare asupra intereselor, valorilor, competențelor și preferințelor, explorând oportunitățile de carieră și învățare disponibile pentru a vă asigura că acestea se potrivesc persoanei dvs.

Resursa “De ce să planifici calea carierei?” a fost dezvoltată pe baza literaturii de specialitate (vezi lista de referințe) în domeniul “Planificarea și dezvoltarea carierei”.

Este esențial să aveți un plan de carieră realist ca parte a procesului de dezvoltare personală. Fără obiective pe care să le urmăriți, este dificil pentru majoritatea oamenilor să depună efort pentru a dobândi anumite competențe care să îi facă să devină importanți pe piața forței de muncă. Planificând viitorul și stabilind un calendar precis al lucrurilor pe care doriți să le dobândiți, veți afla că planul carierei dvs. este o modalitate eficientă prin care să vă asigurați că nu vă veți pierde vreodata motivația. Între siguranța obiectivelor precise și inspirația atingerii un obiective, planul carierei dvs. este o oportunitate de a vă folosi potențialul la maxim.

Cum să utilizați această resursă

Pentru a utiliza această resursă în activitatea dvs. cu tinerii, puteți începe prin a prezenta pașii necesari elaborării unui plan de carieră realist și fezabil:

- Aveți gânduri mari
- Definiți punctele tari și ce vă place
- Fiți adaptabil

Aveți gânduri mari

Nu vă subapreciați atunci când elaborați planul carierei. Dacă nu aveți încă competențele necesare locului de muncă dorit, nu ar trebui să vă opriți din a urmări acest obiectiv. Mai mult, analizând planul elaborat, veți fi din ce în ce mai motivate. De asemenea, nu vă rezumați planul carierei la actualul loc de muncă sau la locul de muncă dorit. Dacă locul de muncă dorit presupune o activitate care nu are legătură cu actuala carieră, notați pașii pe care trebuie să îi urmați pentru a putea face această schimbare.

Definiți punctele tari și ce vă place

Bună-starea este un factor motivational important în planificarea carierei. Dar banii nu ar trebui să fie principalul obiectiv: accentual pus doar pe bani vă poate duce spre un plan de carieră lipsit de succes, spre un viitor nu tocmai fericit și o experiență probabil neplăcută. În schimb, axați-vă asupra ce vă place să faceți sau asupra ce sunteți bun.

Fiți adaptabil

Nu există nicio garanție că propria carieră va evolua așa cum vă doriți: pas cu pas către visul dvs., puteți observa că preferințele vi s-au schimbat în timp. Astfel, nu vă temeți să vă adaptați planul carierei. Nu înseamnă că renunțați la propriile visuri. Pur și simplu este o recalibrare. Pe măsură ce urmați procesul planificat, puteți decide ce să păstrați și ce să schimbați. Reveniți la planul inițial și adăugați noi obiective.

Apoi, ar trebui să discutați motivele unei Planificări timpurii a carierei:

Planificarea timpurie a carierei vă ajută să vă identificați interesele

A descoperi la ce sunteți bun și ce vă place vă poate ajuta să urmați cariera în domeniul ales.

Planificarea timpurie a carierei vă pregătește intelectual pentru carieră

Dacă planificați cariera din timp, puteți studia sau practica mai mult în domeniu și vă puteți pregăti pentru activitatea care vă așteaptă în momentul absolvirii, când veți fi angajat cu normă întreagă.

Planificarea timpurie a carierei oferă experiență valoroasă

Experiența vă poate da cele mai importante lecții: ce vă place să faceți zi de zi și ce nu vă place. Planificarea timpurie a carierei este ideală pentru a dobândi o astfel de experiență.

Planificarea timpurie a carierei facilitează tranziția de la școală către piața forței de muncă

Planificarea timpurie a carierei trebuie să includă internship-uri, prin care vă puteți dezvolta cunoștințele și competențele specifice, puteți avea responsabilitățile unui angajat și vă puteți obișnui cu nivelul de stres, etica și competențele necesare atunci când veți intra pe piața forței de muncă în mod oficial, reducând șocul tranziției de la școală către piața forței de muncă.

Planificarea timpurie a carierei oferă oportunități de networking

Planificarea timpurie a carierei vă oferă oportunități de networking importante: contacte, sfaturi cu privire la industrie și posibile oferte de muncă. Toate acestea pot crește șansele asigurării locului de muncă dorit în momentul absolvirii.

În acest moment, puteți implica tinerii în discuții pentru a verifica statusul planificării carierei, adresând întrebări precum: 'Ați început să vă planificați cariera?', 'daca da, cât de departe ați ajuns, cât de dezvoltat este planul carierei dvs.?', etc.

Puteți încheia amintind tinerilor importanța planificării carierei, întrucât această activitate îi poate ajuta să își dezvolte punctele tari și să crească nivelul încrederii în sine. Mai mult, îi încurajează să fie stăpâni asupra propriei cariere.

Referințe

Antoniou, E. (2010). *Career planning process and its role in human resource development*. Annals of the University of Petroșani, Economics, 10(2), 13-22.

Avita Care Management, *Why Is It Important To Have A Career Development Plan?* Retrieved from <https://www.avitacareermanagement.com/blog/why-is-it-important-to-have-a-career-development-plan/>

Black, J. (2017). *Where am I Going and Can I Have a Map?: How to take control of your career plan – and make it happen*, Robinson (Kindle Edition).

Kihn, S. , *The importance of planning in your career*. Retrieved from <http://careerminer.infomine.com/the-importance-of-planning-in-your-career/>

Lee, B. (2015). *5 Benefits of Early Career Planning*. Retrieved from <https://glints.com/sg/hired/5-benefits-early-career-planning/>

Lock, R. D., (2004). *Taking Charge of Your Career Direction: Career Planning Guide, Book 1*, Cengage Learning.

Luthi, B. (2018). *Why Career Planning is Important and How to Do It*. Retrieved from <https://www.chimebank.com/2018/05/02/why-career-planning-is-important-and-how-to-do-it/>

Minor, F. J. (2014). *The career & education planning process*, Career Dimensions, Inc.

Work it Daily, (2014). *The Importance of Having A Solid Career Plan*. Retrieved from <https://www.workitdaily.com/career-plan-importance/>

RESURSA 16 - ORIZONTURI – NIVEL AVANSAT: “Planificarea scenariilor personale”

Cadru teoretic

Previzionarea viitorului este un instrument util înțelegerii locului în care o persoană dorește să se regăsească. Mulți oameni admit că vizualizarea este un instrument pentru negociere, discurs public sau alte sarcini. În cadrul acestei resurse, previzionarea este doar primul pas către auto-cunoaștere, determinând acțiuni ce vizează extinderea orizontului de așteptare și acțiune.

Un astfel de punct de vedere este necesar dezvoltării carierei deoarece obiectivul final al unui scenariu personal este pentru întreaga viață. În consecință, este important ca scenariul personal să derive din acesta. Motivația de a îndeplini obiectivul previzionat este de asemenea importantă, deoarece obstacolele ce pot apărea este posibil să distragă cursantul de la parcursul său. Acesta este motivul din spatele susținerii importanței recompenselor.

Cum să utilizați această resursă

Această resursă este un ghid pas cu pas în vederea elaborării unui scenariu pentru dezvoltare personală. Cursanții vor urma pașii descriși în cadrul resursei deoarece aceștia se succed și se bazează unul pe celălalt. Cursanții vor avea nevoie de coli și creioane de diferite culori.

Planificarea scenariului personal

Această activitate presupune mai multe etape:

1. Vizualizarea viitorului!
Acest prim pas este orientat către interior. De aici vin visele. În consecință, cere cursanților să reflecteze și să vizualizeze viitorul. Cum își imaginează că vor fi în viitor?
2. Descrierea viziunii
Următoarea etapă presupune transpunerea în scris a vizualizării. Cursanții sunt instruiți să adauge cât mai multe detalii.
3. Ce competențe vă aduc mai aproape?
Acum, cursantul trebuie să se gândească la competențele și abilitățile pe care trebuie să le îmbunătățească astfel încât viitorul să devină realitate.
4. Cât de multe aspecte trebuie să îmbunătățiți?
În acest moment, cursanții trebuie să estimeze cât trebuie să își îmbunătățească competențele, cunoștințele și abilitățile.
5. Stabilirea priorităților
În cadrul acestei etape, cursantul trebuie să organizeze și să prioritizeze obiectivele mici.

6. Cum să treceți de la A la B
Această etapă presupune realizarea unor pași clari în vederea atingerii obiectivelor mici stabilite anterior.
7. Analiza SWOT personală
Acum, cursantul trebuie să analizeze scenariul personal ținând cont de puncte tari, puncte slabe, oportunități și amenințări. Cunoașterea acestor elemente îi va facilita călătoria către ceea ce a descris anterior.
8. Plan pentru recompense.
Recompensele sunt elemente cheie în atingerea obiectivelor. Această etapă este importantă pentru a menține un nivel ridicat al motivației, în special atunci când apar obstacole și dificultăți.
9. Înregistrarea progresului.
Notarea eforturilor în vederea progresului va ajuta cursantul să privească în retrospectivă și să își amintească ce au făcut și ce a mers bine sau mai puțin bine.
10. Recapitulare.
Ultimul pas este un reminder în vederea recapitulării și revizuirii a ceea ce cursantul a făcut până în momentul de față. Planul inițial nu trebuie să fie unicul efort în atingerea obiectivului. În cazul în care planul inițial conține erori, acest pas îi poate ajuta să le depășească.

Referințe

Maslow, A. H. (1970), *Motivation and Personality*, (2nd Edition), Harper & Row, New York.

RESURSA 17 - ORIZONTURI 5- NIVEL AVANSAT: “Prezentarea abilităților transferabile”

Cadru teoretic

În activitatea desfășurată cu tinerii care au experiență profesională limitată, care își pot îmbunătăți CV-ul sau nu și-au încheiat studiile, dar care, în același timp, caută un loc de muncă sigur, este important să îi susțineți să își dezvolte competențele pe care le au astfel încât să își poată prezenta punctele tari în cadrul unui interviu. Puteți face acest lucru susținând tinerii să își identifice și să își prezinte competențele transferabile. În activitatea cu tinerii, este important să subliniați faptul că aceste competențe sunt abilități pe care le-au dobândit în școală, familie, cercuri sociale, prin voluntariat, cluburi pentru tineri, experiența de lucru sau alte experiențe din care au avut ceva de învățat. Astfel, există o varietate de scenarii la care tinerii pot reflecta astfel încât să elaboreze o listă a competențelor transferabile.

Odată ce și-au completat lista de competențe, următorul pas este de a le arăta cum le pot prezenta potențialilor angajatori. Pentru acest lucru, propunem să le arătați tinerilor cum să utilizeze tehnica STARL în cadrul unui interviu. Tehnica STARL provine de la Situation (situație), Task (sarcină), Action (acțiune), Result (rezultat) and Learning (învățare); este modelul de bază pe care tinerii îl pot folosi pentru a-și prezenta competențele transferabile angajatorilor. Pentru a utiliza tehnica STARL, tinerii trebuie să urmeze acești 5 pași:

1. Situation (situație) – Trebuie să stabilească cadrul și să explice o experiență pe care au avut-o, descriând cum și-au aplicat competențele. Trebuie să descrie mediul în care s-au aflat, tipul de oameni implicați și resursele la care au avut acces. Trebuie să descrie aceste aspect pe scurt.
2. Task (sarcină) – Aici trebuie să descrie ce li s-a cerut. Sarcina poate include descrierea unei probleme pe care au întâlnit-o sau cum au relaționat cu o persoană dificilă, cum au depășit obstacolele din calea realizării unui proiect.
3. Action (acțiune) – Trebuie să descrie acțiunile sau activitățile întreprinse. Pentru a putea face acest lucru, trebuie să evalueze ceea ce au făcut cu adevărat în situația descrisă, povestind interlocutorului.
4. Result (rezultat) - Trebuie să prezinte pe scurt rezultatul acțiunii. Pentru a face acest lucru, ei trebuie să reflecteze asupra impactului specific pe care acțiunea lor l-a avut asupra sarcinii și/ sau situației.
5. Learn (învățare) – În cadrul acestui ultim pas, tinerii trebuie să arate că au fost capabili să reflecteze asupra scenariului descris și că au avut ceva de învățat în urma acestei experiențe. Trebuie să sublinieze competențele și abilitățile dezvoltate și cu ce au rămas în urma acestei experiențe. De asemenea, trebuie să sublinieze în ce mod competențele descrise sunt transferabile, dând exemplu cum pot fi aplicate în cazul activității profesionale pentru care susține interviul.

Tehnica STARL este o modalitate simplă și eficientă de prezentare a competențelor transferabile angajatorilor, arătând faptul că tinerii pot da dovadă de maturitate și conștientizare a competențelor pe care le au, demonstrând cum le pot aplica în context specifice.

Cum să utilizați această resursă

Primul pas în vederea utilizării acestei resurse alături de tineri presupune să vă asigurați că aceștia au o listă a competențelor transferabile pe care le-au identificat. Pentru a-i susține să realizeze lista acestor competențe transferabile, trebuie să citiți cu voce tare categoriile de competențe prezentate mai jos, cerând tinerilor să le noteze acele competențe pe care le au pentru fiecare categorie în parte. Citiți rar, astfel încât aceștia să nu omită vreo categorie:

1. Competențe de rezolvare a problemelor
2. Competențe legate de abilitatea de a învăța și asimila noi cunoștințe
3. Competențe de literalitate
4. Competențe de numerație
5. Comunicare – scrisă, orală și non-verbală
6. Competențe de leadership
7. Abilitatea de a urma sarcini și proiecte etc.
8. Competențe și abilități fizice
9. Competențe legate de dezvoltarea relațiilor interumane
10. Competențe digitale

După ce ați citit aceste categorii, trebuie să vă asigurați că fiecare tânăr are o listă a competențelor transferabile pe care le pot utiliza în cadrul următoarei activități.

Pentru următoarea activitate, trebuie să subliniați pașii pe care tehnica STARL îi presupune – aceștia au fost menționați anterior. Alături de întregul grup, trebuie să dați exemplu de o competență transversală - dacă se poate, un tânăr poate fi voluntar - și dezvoltați un exemplu cum tehnica poate fi aplicată pentru a prezenta această competență unui potențial angajator.

În continuarea acestei discuții, împărțiți grupul în perechi. Astfel, fiecare tânăr va participa la un joc de rol. Această activitate va fi repetată de cel puțin două ori, astfel încât fiecare tânăr să aibă șansa de a interpreta ambele roluri.

Primul rol va fi acela de angajator la un interviu. Cel de-al doilea va fi cel de candidat pentru un loc de muncă. Angajatorul adresează candidatului una dintre următoarele întrebări, iar candidatul va folosi tehnica STARL pentru a răspunde:

1. Povestiți-mi despre o decizie dificilă pe care ați luat-o în ultimul an.
2. Descrieți o situație stresantă de la școală, de acasă sau de la locul de muncă și cum ați reușit să faceți față.
3. Dați exemplu de o situație în care ați preluat inițiativa.
4. Dați exemplu de o situație în care ați încercat să realizați un lucru, dar nu ați reușit.

După acest exemplu, rolurile se schimbă, iar angajatorul trebuie să adreseze candidatului o altă întrebare din listă. După ce fiecare tânăr a avut șansa de a interpreta ambele roluri, reuniți grupul și adresați următoarele întrebări: (1) cum li s-a părut exercițiul în care a trebuit să aplice tehnica STARL; (2) ar schimba vreunul dintre răspunsurile lor?

După ce au răspuns la aceste întrebări, dacă mai este timp, repetați jocul de rol, iar fiecare membru al perechii să adreseze ultimele două întrebări din listă. Astfel, cursanții vor exersa și vor avea șansa de a schimba răspunsurile deja elaborate, de a le îmbunătăți.



RESURSA 18 - ORIZONTURI- NIVEL AVANSAT: “Factori în jurul căilor de planificare a carierei”

Cadru teoretic

Încă de la începutul dezvoltării carierei – fanteziile copilăriei – până la deciziile luate în calitate de adult, ideile despre cariera dvs. sunt modelate de o mare varietate de factori.

Resursa “Ce factori regăsim în jurul căilor de planificare a carierei?” a fost dezvoltată pe baza literaturii de specialitate (vezi lista de referințe) în domeniul Planificarea și dezvoltarea carierei.

Cercetările au demonstrat că planificarea carierei este influențată, între altele, de părinți, profesori, prieteni, experiența din timpul liceului și eficiența personală. Așteptările entice și de gen, cultura și tipul de personalitate sunt și ele văzute de către tineri drept factori de influență. Atunci când ne gândim să alegem o carieră, anumite lucruri ne vin imediat în minte – descrierea profesiei, cerințele educaționale și de formare, viziunea asupra carierei și salariul – dar sunt mulți alți factori care vă pot influența deciziile. Teoriile ne pot ajuta să conturăm motivele pentru care anumite lucruri se petrec. În acest caz, teoriile privind dezvoltarea carierei ne ajută să explicăm de ce și cum facem anumite alegeri. Dar nicio teorie nu explică tot și, astfel, este recomandat să privim acești factori din perspective multiple.

Cum să utilizați această resursă

Pentru a folosi această resursă în activitatea dvs. cu tinerii, puteți începe prin a descrie cei mai importanți factori care influențează alegerile:

Tipul de personalitate

Cunoscând tipul de personalitate, veți putea alege un domeniu care vi se potrivește, căutând un loc de muncă potrivit și evaluând oportunitățile care apar.

Competențele, abilitățile și talentul personal

Sunt strâns legate de educație (în special de experiența din timpul liceului) și de cursurile de formare pe care le-ați urmat. Ținând cont de competențe, abilități și talent, puteți afla cum acestea vă fac să fiți potrivit pentru o profesie, puteți crea profilul ocupațional pentru un anumit joc și puteți identifica acele activități care vă fac plăcere și pentru care aveți competențele necesare.

Comportament, auto-prezentare și auto-eficiență

Uneori, comportamentul este mai important decât performanța la locul de muncă. Țineți cont de obiectivele dvs. și adaptați-le comportamentului și eficienței personale.

Cultură

Cultura ne determină valorile și așteptările. Trecutul cultural, originea și grupul etnic căruia aparțineți vă pot influența alegerea profesională. Cultura poate influența modul în care priviți deciziile legate de carieră și legate de viața personală.

Gen

Atât bărbații cât și femeile au stereotipuri legate de carieră. Părerea despre propria persoană poate influența atât oportunitățile cât și obstacolele pe care le percepeți în procesul decizional privind cariera.

Interese

Există o strânsă legătură între tipul de personalitate și domeniile profesionale. În acest sens, există un sistem de clasificare ce face legătura între trăsăturile de personalitate și preferințele profesionale. Puteți observa concordanța dintre cele două categorii completând chestionarul disponibil aici (ex. <https://www.careerkey.org/explore-career-options/personality-career-match.html#.XBpHNIwzZnI>)

Roluri din viața de zi cu zi

A fi angajat este doar unul dintre rolurile pe care le avem în viață, pe lângă cel de copil, student sau părinte. Aceste roluri se schimbă pe întreg parcursul vieții. Ce părere aveți despre dvs. în aceste roluri, vă afectează cerințele lor, vă influențează modul în care priviți propria carieră sau alegerile pe care le faceți?

Condiții economice și sociale

Toate alegerile pe care le faceți au legătură cu contextul social și economic. Evenimentele din viață afectează alegerile și, uneori, vă direcționează către o anumită opțiune. Schimbările economice și modul în care influențează piața muncii pot, de asemenea, să afecteze dezvoltarea carierei.

Experiențe anterioare

Experiențele pozitive și modele de urmat într-o anumită carieră pot influența opțiunile dvs. poate alegeți să continuați o anumită sarcină dacă experiența anterioară a fost una pozitivă. Astfel, vă veți concentra pe domenii în care v-ați bucurat de succes și v-au ajutat să creșteți stima de sine.

Părinți, profesori și prieteni

Persoane sociale precum părinții, profesorii sau prietenii vă pot influența și pot juca un rol important în alegerile dvs., de vreme ce discuțiile despre carieră au loc, de cele mai multe ori, în familie, la școală, cu colegii, prietenii, profesorii sau consilierii educaționali. Implicarea familiei este un factor decisiv în alegerea unei ocupații.

În acest moment, ar trebui să susțineți tinerii să participe la un dialog în vederea verificării stadiului planificării carierei, răspunzând la următoarele întrebări: “Ați început să elaborați un plan pentru carieră?”, “dacă da, cât de departe ați ajuns, cât de detaliat este planul carierei dvs.?” , etc.

Ar trebui să încheiați amintind tinerilor faptul că planificarea carierei este importantă deoarece îi ajută să își îmbunătățească punctele tari și să crească încrederea în sine. Mai mult, îi încurajează să preia conducerea propriei cariere.

Referințe

Antoniou, E. (2010). *Career planning process and its role in human resource development*. Annals of the University of Petroșani, Economics, 10(2), 13-22.

Blanco, K. (XXX). *Unleash Your Career Potential: 7 Steps to Living Your Dream*. Difference Press, McLean, Virginia, USA. (Kindle Edition)

Factors Affecting Career and Career Development. Retrieved from <http://www.acesta-job.info/factors-affecting-career-development.php>

Khasawneh, S. (2010). *Factors Influencing the Career Planning and Development of University Students in Jordan*, Australian Journal of Career Development, Vol. 19, Issue 2, 41-48.

Pugh, B. (2012). *The Fit Factors: The keys to choosing the right job and building a great career*. Strengths Publishing LLC, Atlanta

Venable, M. *What Factors Influence a Career Choice?* Retrieved from https://osumarion.osu.edu/assets/marion/uploads/What_Factors_Influence_a_Career_Choice.pdf

RESURSA 19 - REȚELE – NIVEL INTERMEDIAR: “Efectuarea de conexiuni în cadrul conferințelor și seminarelor”

Cadru teoretic

Fiecare consilier de carieră va fi de acord cu faptul că participarea la conferințe și seminare va oferi tinerilor oportunitatea de a învăța noile tendințe în domeniu. Pot obține certificate care să le îmbunătățească portofoliul și, de asemenea, pot acumula experiență utilă îmbogățirii CV-ului personal. Unul dintre cele mai importante aspecte este acela că pot lega noi relații și își pot face noi contacte în cadrul conferințelor și seminarelor. Aceste contacte pot contribui la realizarea unei rețele de preț pentru cariera tinerilor.

Stabilirea de contacte profesionale poate fi o provocare, mai ales pentru cineva care se află la început de drum. Dar, ca orice sarcină solicitantă, stabilirea de contacte poate deveni ușoară dacă sarcina în sine este împărțită în acțiuni mici.

Relaționarea nu trebuie să se limiteze la schimbul de cărți de vizită sau scurte discuții. Relaționarea poate deveni chiar o activitate amuzantă și plăcută.

Cum să utilizați această resursă

Pentru început, puteți facilita un dialog pe marginea beneficiilor participării la conferințe și seminare. Apoi, vă puteți concentra asupra beneficiilor identificării de noi contacte profesionale.

Ulterior, puteți oferi tinerilor sfaturi privind stabilirea de noi contacte în timpul conferințelor și seminarelor.

Jucați-vă

Începutul unei conversații este un exercițiu de multitasking. Învățați cum să păstrați contactul vizual, cum să zâmbiți și să oferiți feedback pozitiv, cum să vă mișcați mâinile atunci când salutați sau spuneți ceva important. Astfel, puteți crea un cadru de comunicare plăcut.

Nu încercați să rezolvați problemele interlocutorului

Unii consideră că povestirea este o cale sigură de a iniția o conversație cu o persoană necunoscută. Nu trebuie să rezolvați problemele interlocutorului. Pentru orice relație, este mai constructiv să încercați să sprijiniți interlocutorul în a-și rezolva de unul singur problemele.

Uitați de discuțiile mărunte

Lăsați deoparte discuțiile despre vreme și treceți direct la marile teorii ale universului. Oamenii preferă mai mult discuțiile importante decât o simplă conversație. Totuși, cel mai bun subiect ar fi activitatea din ultima vreme a noului dvs. prieten.

Evitați să adresați prea multe întrebări

Adresarea de întrebări poate fi interesantă, atâta timp cât nu exagerați. Oricine stă într-un avion lângă o persoană care adresează multe întrebări știe că acest lucru este groaznic. Evitați să transformați conversația în interogatoriu. Utilizați propozițiile afirmative.

Vorbiți ca și cum ați fi deja prieteni

Propozițiile care includ ambii interlocutori în aceeași poveste pot crea un sentiment de simpatie. De exemplu, "Nu știu ce să spun referitor la tine, dar eu aș merge să bem o cafea". Astfel de propoziții încurajează interacțiunea, fără a o forța.

Spuneți ceva prostesc

Oamenii au încredere în dvs. atunci când aveți încredere suficientă să fiți relaxat în preajma lor. Spuneți o poveste în care poate ați fost ridiculizat sau încercați să vorbiți cu accent francezesc nu tocmai corect. Amuzați-vă, iar ceilalți vor fi deschiși în preajma dvs.

Nu insistați

Atunci când trebuie să vă promovați, este nevoie de subtilitate. Ați terminat maratonul pe locul 2. În regulă, trebuie să fiți reținut. Lăsați-vă prietenii să descopere reușitele dvs. recente de unii singuri.

Nu gândiți, doar ascultați!

Este tentant să petreceți timpul planificând ce veți spune mai departe. Nu faceți acest lucru. Mai bine ascultați ce interlocutorul dvs. are de spus. Răspunsul la ghicitoarea despre cum să gestionezi o discuție nu este în mintea dvs., dimpotrivă! Este chiar în fața dvs.

În final, puteți sfătui participanții să încerce sfaturile prezentate alături de prieteni sau colegi.

Referințe

The tips in this resource are adapted from the tips provided by Wayne Elise in an article in the March 2013 issue of WIRED UK magazine.

RESURSA 20 – REȚELE 2- NIVEL INTRODUCȚIV: “Dezvoltarea discursului motivațional (elevator pitch)”

Cadru teoretic

Indiferent la ce interviu sau eveniment de networking participă un tânăr de-a lungul carierei sale, la un moment dat, va primi următoarea întrebare: “Spune-mi despre tine”. În timp ce majoritatea se tem să se “vândă” unui strain în cadrul unu eveniment de networking sau la un interviu, este esențial să aibă un scurt discurs pregătit despre competențe, experiență și calificări pentru a putea oferi un răspuns corespunzător. În cadrul acestei resurse, intenționăm să susținem tinerii în a-și pregăti un astfel de discurs despre propria persoană.

Termenul de “discurs motivațional” se referă la un discurs concis, de 30-60 de secunde, care prezintă cine sunt, ce pot face și de ce un strain ar trebui să își dorească să îi angajeze. În câteva cuvinte, un discurs motivațional este un scurt rezumat al calificărilor, competențelor și experienței profesionale. Este denumit astfel deoarece este realizat pentru a putea fi spus în timp ce o persoană este prinsă, ipotetic, în lift, cu un potential angajator și dorește să îl convingă să îl ia în echipa sa. Discursul motivațional poate fi proiectat și în cazul ideilor de afaceri pe care antreprenorii intenționează să le prezinte unor potențiali investitori; totuși, punctul central al acestei resurse îl reprezintă crearea unui discurs motivațional care să îi ajute pe tineri să avanseze în propriul parcurs profesional.

Chiar dacă oameni diferiți au idei diferite referitoare la ce înseamnă un discurs bun, un discurs motivațional trebuie să include cel puțin numele, actualul loc de muncă, o propoziție despre experiența profesională, competențe, abilități și experiențe unice și trebuie să se încheie printr-un obiectiv profesional sau tipul de loc de muncă pe care persoana în cauză și-l dorește.

Cum să utilizați această resursă

Pentru a putea utiliza această resursă în activitatea desfășurată cu tinerii, trebuie să creați un mediu bazat pe susținere și încredere unde tinerii să se simtă confortabil și să își poată împărtăși discursul motivațional. Următorul pas constă în prezentarea conceptului de discurs motivațional; apoi, cursanții pot începe să conceapă propriul discurs.

Pentru a-i susține în această activitate, revizuiți următorii pași și încurajați cursanții să răspundă la toate întrebările:

1. Primul pas constă în notarea numelui complet.
2. În continuare, trebuie să răspundă la următoarea întrebare:
 - a. Ce competențe am? Pentru a putea răspunde, este important să își revizuiască competențele și să evalueze, să aprecieze la ce sunt buni. Trebuie să poată descrie în mod clar și concis informația pe care vor să o

transmit unui potential angajator. Aici, este important să ținem cont de rezultatele profesionale sau academice anterioare.

3. Următorul pas în dezvoltarea unui discurs motivațional este determinarea elementelor care ne fac unici. Chiar dacă ați subliniat competențe importante la începutul discursului, este important să puneți în discuție competențele și experiențele unice care vă diferențiază de ceilalți. Pentru tineri, este important să înțeleagă clar ce abilități unice au, astfel încât să își cunoască bine punctele tari și să determine un potential angajator să îi aprecieze. Pentru a identifica punctele tari, tinerii trebuie să reflecteze asupra lucrurilor care îi fac să se simtă siguri pe ei. Ce aspect legate de școală sau locul de muncă vă fac să excelați? Care este domeniul/material dvs. preferată și de ce? Ce faceți mai bine decât colegii dvs.?
4. Pentru tineri, următorul pas presupune stabilirea unui obiectiv personal și să determine ce le-ar plăcea să facă. Includerea unui obiectiv în discurs subliniază modul în care cei din jur îl pot ajuta pe tânărul în cauză. Oamenii trebuie să știe așteptările și modul în care îl pot ajuta să le îndeplinească. Pentru a sprijini un tânăr să își stabilească un obiectiv, cereți-i să se gândească ce își dorește cu adevărat și care ar fi rezultatul așteptat în urma acestui discurs. Vă ajută să dezvoltați o nouă competență, să obțineți experiență sau sprijin în aplicarea pentru un anumit loc de muncă? Dacă discursul este adresat unui potential angajator, ce doriți să obțineți în calitate de angajat al firmei? Dacă cursanții vor avea dificultăți în a răspunde la aceste întrebări, spuneți-le să se gândească la o descriere a jobului de care sunt interesați și la ce îi face să fie interesați. Apoi, realizați legătura dintre aceste răspunsuri și obiectivele privind cariera.
5. Un alt element care poate fi inclus într-un discurs motivațional este legat de însăși motivație. Se referă la obiectiv, dar în loc să se axeze pe "ce", subliniază "de ce" un discurs motivațional. Atunci când determină motivația, tânărul trebuie mai întâi să analizeze nivelul de implicare emoțională pe care schimbarea carierei, siguranța locului de muncă sau perfecționarea îl presupun. Pentru a determina nivelul motivației, întrebați tinerii: de ce vă place locul de muncă? De ce vă doriți acest loc de muncă? Cum doriți ca activitatea dvs. să îi ajute sau să îi inspire pe cei din jur?

Odată ce tinerii au răspuns la aceste întrebări și au scris un scurt discurs despre sine, este important să le acordați șansa să îl prezinte. Pentru a face acest lucru, rugați-i să se ridice și să se plimbe prin sala de clasă. Simulați un eveniment de networking, unde tinerii se mișcă prin sală până o persoana îi oprește, iar ei trebuie să își prezinte discursul motivațional și să asculte discursul interlocutorului. Astfel, tinerii vor avea șansa de a exersa, dar și de a asculta discursurile colegilor, lucru care îi poate ajuta să își îmbunătățească propriul discurs și chiar ce au de spus despre propria persoană.

RESURSA 21 - REȚELE – NIVEL INTERMEDIAR: “(Față în față și online) networking pentru dezvoltarea carierei: de ce?”

Cadru teoretic

Relaționarea poate fi o strategie importantă în fiecare etapă a dezvoltării carierei. Pur și simplu presupune contactul cu cei din jur – cea mai importantă resursă indiferent de obiectivele personale. Relaționarea înseamnă concetare și stabilirea de contacte prin comunicare utilizând diferite platforme. Relaționarea este necesară vieții profesionale, întrucât izolarea socială nu vă ajută să deveniți parte integrantă a grupului sau biroului.

Resursa “(Față în față sau online) networking pentru dezvoltarea carierei: de ce este important” a fost dezvoltată pe baza literaturii de specialitate (vezi lista de referințe) în domeniul “Networking pentru planificarea carierei”.

Cercetările au demonstrat că networking-ul este deosebit de important pentru orice profesionist, fiind și cel mai important instrument al inteligenței. Competențele de networking sunt necesare pentru a ne bucura de existența unui mediu bazat pe relaționare profesională și personală. Este din ce în ce mai multă nevoie de dezvoltarea unor practici și competențe strategice de networking pentru a putea crea, cultiva și materializa relații.

Cum să utilizați această resursă

Pentru a utiliza această resursă în activitatea desfășurată cu tinerii, puteți define conceptul de networking și puteți dezvolta de ce acesta este foarte important pentru dezvoltarea carierei:

Networking-ul este foarte important pentru dezvoltarea carierei

- Networking-ul cu persoane importante vă poate ajuta să vă dezvoltați cariera întrucât aveți oportunitatea de a crește performanța profesională.
- Atunci când realizați o legătură cu persoane care conduc firme importante, șansele de dezvoltare a carierei cresc considerabil.
- Atunci când rețeaua dvs. se extinde, aflați mai ușor noi cerințe ale locului de muncă sau oferte noi, fără a pierde nimic din vedere.
- Când relaționați, învățați alături de o comunitate profesională interconectată și puteți să aplicați competențele dvs. de relaționare pentru a afla cât mai multe lucruri.
- Networking-ul vă lărgeste cercul de cunoștințe și aduce în preajma dvs. persoane cu experiență și competente. Relaționarea cu experți și profesioniști vă poate ajuta să vă dezvoltați competențele.

- Vă puteți îmbunătăți experiența observând succesul membrilor rețelei dvs. profesionale.
- Networking-ul vă dezvoltă competențele și vă ajută să rezolvați cu succes sarcinile dificile. Cu cât rețeaua dvs. este mai largă, cu atât veți dobândi mai multe competențe și vă veți dezvolta profesional.

Puteți continua subliniând faptul că atât networking-ul online cât și networking-ul față în față ar trebui folosit, fiind o combinație eficientă care oferă motive și beneficii deopotrivă:

De ce să alegem networking-ul față în față?

Deoarece interacțiunea față în față este încă importantă și deoarece poate avea loc și în afara serviciului:

- vă oferă timp să aflați lucruri importante despre cei din rețeaua dvs;
- inspiră noi moduri de a gândi;
- îmbunătățește experiența de învățare;
- dezvoltă creativitatea.

De ce să alegem networking-ul online?

Deoarece:

- oferă angajaților un rezumat al experienței la locul de muncă, expertizei și punctelor tari;
- face diferența între vânzătorii de locuri de muncă;
- oferă oportunități digitale pentru referințe viitoare;
- ajută persoanele însărcinate cu recrutarea să vă aprecieze din punct de vedere personal și profesional pe baza postărilor dvs.

Beneficii profesionale ale networking-ului 1

Aproximativ 57% din locurile de muncă sunt ocupate în urma networking-ului online.

Beneficii profesionale ale networking-ului 2

Vă îmbunătățește creativitatea. 96% din angajații Adobe consideră creativitatea drept cea mai importantă calitate a companiei și a lumii.

Beneficii profesionale ale networking-ului 3

Vă pune în legătură cu potențiali mentori. 68% dintre cei care doresc să stea într-o companie 5 ani au un mentor.

Beneficiile networking-ului legate de calitatea vieții

O rețea socială puternică este un indicator al sănătății fizice, psihice și emoționale. Rețelele puternice și sănătoase scad șansele de dezvoltare a demenței, a cancerului sau a decesului prematur.

În acest moment, ar trebui să încurajați o discuție între tineri prin care să își analizeze rețelele. Puteți folosi întrebări precum: “Cât de extinsă și puternică este actuala dvs. rețea?”, “Cum puteți obține sprijin din partea rețelei pentru dezvoltarea carierei?”, “Ce ar trebui să schimbați la propria rețea pentru a fi mai profitabilă?”

În încheiere, puteți aminti tinerilor că pentru a face o rețea să îi ajute să se dezvolte atât personal cât și profesional, trebuie să construiască relații sustenabile, nu doar să își extindă contactele.

Referințe

Baber, A. (2007). *Make Your Contacts Count: Networking Know-How for Business and Career Success*, AMACOM a division of American Management Association, New York

Bjorseth, L. D. (2003). *Breakthrough Networking: Building Relationships That Last* (second Edition), Duoforce Enterprises Inc., USA

Daewon, A. (2017). *Importance of Networking for Career Development*. Retrieved from <https://www.careermetis.com/importance-of-networking-career-development/>

Kimberl, M. (2018). Understanding the Value of Networking for Job and Career Development, Association for Talent Development. Retrieved from <https://www.td.org/insights/understanding-the-value-of-networking-for-job-and-career-development>

Misner, I. (2010). *Networking Like a Pro: Turning Contacts into Connections*. Publisher Jere L. Calmes, Library of Congress Cataloging-in-Publication, Canada

Networking: A Strategy for Every Stage of Career Development. Retrieved from <https://www.reed.edu/beyond-reed/assets/downloads/Networking%20handout.pdf>

Oregon State University, The Career Development Center. *Networking*. Retrieved from <https://career.oregonstate.edu/students/networking>

RESURSA 22- REȚELE – NIVEL AVANSAT: “Jurnal pentru rețele sociale”

Cadru teoretic

A fi o persoană socială pune un individ în aceeași categorie cu mulți alți oameni. Ceea ce definește o persoană este modul în care se exprimă, cât este de sociabilă și motivarea personală. Modul în care se exprimă o poate apropia de alți oameni sau, dimpotrivă, îi poate îndepărta. Poate stabili sau rupe o relație. Chiar și atunci când o persoană nu vrea ca nimeni să îi devină prieten, acest lucru îi poate afecta cariera într-un fel în care nu își poate imagina. Socializarea reprezintă discuția cu oamenii, întâlnirile și noii prieteni. Motivarea este ceva intrinsec, se ascunde în spatele cuvintelor pe care le spunem și în spatele a ceea ce suntem. Include speranțele și așteptările unei persoane de la o anumită conversație.

Cu ajutorul acestei resurse, cursantul va afla cum poate întâlni noi oameni și cum se poate reconecta cu persoane cu care nu a mai vorbit de mult timp. Veți obține rezultatul maxim al acestei resurse atunci când veți coordona cursanții să își păstreze motivarea departe de a obține anumite foloase de la un individ. Metoda descrisă în cuprinsul acestei resurse de învățare se concentrează pe cunoașterea celor din jur și nu pe interogarea lor. Discutați cu cursanții despre diferența dintre a vorbi cu cineva pentru a obține ceva sau a vorbi cu cineva pentru a cunoaște ceva.

Activitățile presupun informații scrise deoarece este cunoscut faptul că scrisul facilitează memorarea. De asemenea, presupune elaborarea de noi idei deoarece facilitează învățarea. Mai mult, activitățile se îndepărtează de clasă pentru a lăsa posibilitatea de improvizare, care ajută cursanții să se adapteze grupului indiferent de mediu. Un alt aspect important al acestor activități este acela că se concentrează pe abilitățile pe care majoritatea oamenilor le au. Nu în ultimul rând, urmează abordarea centrată pe individ atunci când vine vorba de relaționare, ajutând tinerii să afle mai multe despre cei din jur fără a adresa foarte multe întrebări.

Cum să utilizați această resursă

Structura exercițiului este simplă, dar progresivă. Presupune că toți pașii trebuie făcuți în același timp. Acest lucru se datorează obiectivelor învățării specifice fiecărui pas, întrucât doar discutând despre aspectele anterioare va face ca obiectivul următorului pas să fie îndeplinit.

Jurnalul auto-cunoașterii

Următorul set de activități se vor concretiza într-un jurnal deoarece presupune redactarea zilnică de informații. Cuvântul jurnal este inclus în titlu pentru a ajuta cursanții să își dea seama cum să structureze informația scrisă în vederea realizării sarcinii. O astfel de structură nu necesită un calendar. Poate fi creat ușor utilizând coli format A4 sau A5.

Activitatea are mai multe etape:

1. Brainstorming cu privire la persoanele pe care deja le cunoașteți
Acesta este un exercițiu de brainstorming în cadrul căruia cursanții sunt instruiți să își amintească oamenii pe care deja îi cunosc din cadrul rețelei lor. Pot folosi orice fel de lista de contacte: email, Facebook, agenda telefonică etc.
2. Crearea unui index al persoanelor
Această sarcină implică notarea numelor contactelor și organizarea lor în ordine alfabetică. Cursantul va avea nevoie de bucăți mici de hârtie deoarece vor include informații despre persoană pe măsura ce o vor cunoaște mai mult. Hârtiile trebuie să fie separate pentru a putea fi ordonate alfabetic. Recomandăm ca acestea să fie ținute într-o cutie.
3. Abordarea contactelor pe care o persoana deja le are.
Pentru această sarcină, cursantul poate fi email-ul, telefonul sau comunicarea față în față, în funcție de situație.
4. Discutați despre beneficiile socializării
Aceasta este o discuție care va avea loc în grup sau pe perechi.
Discutați despre disponibilitate.
Aceasta este o discuție care va avea loc în grup sau pe perechi.
5. Stabiliți întâlniri pentru consolidarea relațiilor
Cursantul va avea oportunitatea de a-și folosi competențele sociale pentru a îmbunătăți relațiile din cadrul rețelei sale. Acest proces este ocazia consolidării rețelei.
6. Crearea unei hărți sociale
Realizarea unei hărți a rețelei cursantului va da sens acestui grup. De asemenea, facilitează dezvoltarea unor noi idei și colaborarea.
7. Este timpul pentru evaluare!
Ultima recomandare constă în analiza indexului persoanelor, astfel încât cursantul să poată răspunde unor întrebări de reflecție.

Referințe

Bolton, G. (2010). *Reflective Practice: Writing and Professional Development*. SAGE.

Jasper, M. (2003). *Beginning reflective practice*. Nelson Thornes.

Schunk, D. H., & Zimmerman, B. J. (Eds.). (1998). *Self-regulated learning: From teaching to self-reflective practice*. Guilford Press.

RESURSA 23- REȚELE 5 – NIVEL AVANSAT: “Construirea EQ pentru succesul în carieră”

Cadru teoretic

Pentru a putea lucra cu oamenii în mod eficient, pentru a relaționa și a face parte din diferite grupuri în acest spațiu modern și interconectat, este important ca angajații viitorului să-și dezvolte inteligența emoțională. Astfel, aceștia pot susține tinerii care lucrează alături de ei să dobândească noi oportunități de carieră și să rămână flexibili și implicați în schimbările pieței muncii. Teoreticianul Daniel Goleman descrie inteligența emoțională drept “capacitatea de a recunoaște propriile sentimente și ale celorlalți, motivându-ne să ne gestionăm emoțiile în relația cu noi înșine și cu cei din jur”.

Inteligența emoțională conține aspect precum empatia, auto-conștientizarea, controlul emoțiilor și răspunsul emotional. În timp ce IQ măsoară formele tradiționale de inteligență precum cunoștințele sau capacitatea de învățare, evaluarea inteligenței emoționale a unei persoane, denumită EQ, poate fi clasificată în două feluri. În primul rând, EQ evaluează inteligența inter-personală a unui individ: abilitatea de a înțelege și interpreta intențiile, motivațiile și dorințele celorlalți. În al doilea rând, evaluează inteligența intra-personală a unui individ, și anume capacitatea de a-și înțelege de unul singur dorințele, motivațiile, temerile și sentimentele.

În lucrarea sa, Goleman subliniază cinci elemente ale dezvoltării inteligenței emoționale. Acestea includ:

1. Auto-conștientizarea
2. Auto-reglajul
3. Motivația intrinsecă
4. Empatia
5. Competențele sociale

Aceste cinci componente ale inteligenței emoționale se potrivesc celor două categorii ale EQ. componentele 1-3 se referă la inteligența intra-personală, în timp ce componentele 4-5 se referă la inteligența inter-personală.

În legătură cu inteligența intra-personală, auto-conștientizarea se referă la cunoașterea și înțelegerea stărilor de spirit personale. Aici includem și factorii ce pot declanșa anumite reacții emoționale. Semnul că o persoană auto-conștientizează este acela că râde de propria persoană și arată celor din jur că are simțul umorului. Acest tip de conștientizare este primul pas în vederea controlării emoțiilor și a reacțiilor pe care le avem în fața celorlalți.

Auto-reglajul se referă la conștientizarea la acel nivel în care putem să ne controlăm emoțiile și reacțiile. Atunci când avem parte de factori declanșatori, trebuie să fim capabili să re-direcționăm impulsurile și să ne controlăm reacția față de acești stimuli. Acest tip de control

dezvoltă un nivel ridicat al EQ. nu în ultimul rând, referitor la inteligența intra-personală, este important să ne înțelegem motivația interioară. Acest lucru poate fi ilustrat de pasiunea de a lucra și a merge dincolo de răsplata financiară, statut sau promovare. Presupune înțelegerea lucrurilor cu adevărat importante în viață și dorința de a fi mai buni atât din punct de vedere personal, cât și din punct de vedere profesional.

Referitor la inteligența inter-personală, un individ este considerat empatic atunci când dă dovadă de înțelegere față de emoțiile celorlalți. Felul în care arată acest lucru este modul în care tratează oamenii. Empatia include și sensibilitatea față de tradițiile culturale, astfel încât ceilalți să nu se simtă jigniți. Dezvoltarea empatiei este o abilitate cheie în mediile de lucru moderne și, astfel, este important ca cursanții să dezvolte această trăsătură care îi poate ajuta să avanseze în viitor.

Ultimul aspect al inteligenței emoționale sănătoase ține de competențele sociale. Aici includem gestionarea relațiilor, rețelelor și a contactelor profesionale. Tinerii cursanți, tinerii angajați, oamenii care își planifică viitoarea carieră sau care caută un loc de muncă trebuie să poată lega relații cu cei din jur. Include aici abilitatea de a face compromisuri și de a-l convinge pe ceilalți să accepte un punct de vedere. Aceste competențe sunt utile într-un mediu competitiv precum interviul. Reprezintă un indiciu că o persoană are un EQ suficient de dezvoltat astfel încât să fie un coleg diplomat, dar care să fie și determinat, concentrat și eficient în același timp.

EQ este important în mediul profesional modern, mai ales pentru cei care caută un loc de muncă sau care vor să facă o schimbare. Dacă un potențial angajat are un EQ ridicat, înseamnă că are un nivel ridicat de auto-conștientizare, putând să își recunoască sentimentele și să își gestioneze emoțiile. În mod particular, este important să aibă aceste trăsături în relația cu colegii sau potențialii angajatori. Pentru a avansa în carieră, tinerii cursanți trebuie să poată suporta criticile, să gestioneze respingerea și să dea dovadă de reziliență; trebuie să își stăpânească emoțiile și să fie un profesionist tot timpul. Un bun răspuns în fața criticii și a respingerii demonstrează un grad ridicat de auto-conștientizare și control, reprezentând o calitate cheie pe care un potențial angajator o caută.

Cum să utilizați această resursă

Pentru a utiliza această resursă în activitatea dvs. cu tinerii, puteți începe prin a le prezenta cele cinci elemente principale ale inteligenței emoționale descrise anterior:

1. Auto-conștientizarea
2. Auto-reglajul
3. Motivația intrinsecă
4. Empatia
5. Competențele sociale

După ce ați prezentat cele cinci elemente, puteți iniția un dialog pentru a discuta de ce tinerii cred că aceste attribute sunt importante pentru tinerii angajați. Trebuie să discutați

de ce este important să ne controlăm emoțiile și să fim responsabili pentru sentimentele și comportamentul nostru, în special în mediul profesional. Această discuție trebuie să confirme încă o dată că este important să avem un nivel ridicat al inteligenței emoționale.

În urma acestei discuții, puteți sublinia o serie de pași evidențiați prin resursa planificarea carierei, precum: acordarea de timp observării sentimentelor, observarea comportamentului, responsabilitatea în fața sentimentelor și comportamentului, empatia. Ulterior, puteți introduce un scurt joc de rol între cursanți voluntari astfel încât să poată exersa un scenariu de gestionare a unui conflict la locul de muncă, utilizând o bună sau mai puțin bună inteligență emoțională. Puteți interpreta acest joc de rol în diferite scenarii până ce tinerii înțeleg ce presupune EQ. La finalul jocului de rol, inițiați un dialog pentru a discuta scenariile și pașii urmați pentru dezvoltarea inteligenței emoționale.



RESURSA 24 - REȚELE – NIVEL AVANSAT: “ (Față în față și online) networking pentru dezvoltarea carierei: cum să îl faci?”

Cadru teoretic

Există trei tipuri principale de networking utile dezvoltării carierei:

- **networking operațional** implică stabilirea de relații cu oameni cu care faci afaceri în mod obișnuit, pornind de la furnizori până la colegi
- **networking personal** vă ajută să găsiți susținere atunci când treceți printr-o perioadă dificilă în viața personală sau profesională
- **networking strategic** se petrece în momentul în care aveți drept țintă o persoană ce poate aduce un anumit beneficiu rețelei dvs.

Resursa “(Față în față sau online) networking pentru dezvoltarea carierei: cum?” a fost dezvoltată pe baza literaturii de specialitate (vezi lista de referințe) în domeniul “Networking pentru planificarea carierei”.

Toți experții sunt de acord că networking-ul este o parte importantă în căutarea unui loc de muncă. Totuși, nu există un acord cu privire la cel mai bun mod de a face acest lucru. Pentru a gestiona planificarea carierei sau căutarea unui loc de muncă, networking-ul trebuie să fie unul calculat și sistematic. Odată ce nevoia pentru un networking eficient este înțeleasă, următorul nivel constă în cunoașterea și aplicarea unor strategii prin care networking-ul social și profesional să fie folosit la adevăratul său potențial.

Cum să utilizați această resursă

Pentru a utiliza această resursă în activitatea dvs. cu tinerii, trebuie să le explicați care sunt principalele etape de urmat pentru un networking eficient:

Etapa 1: Aveți un mod corect de a gândi

Networking-ul este mai mult decât vânătăoare. Este de succes atunci când cultivați relații cu oameni încercând să fiți aproape de ei și pe aceeași lungime de undă încă de la prima întâlnire.

Etapa 2: Aveți instrumentele de networking cu dvs. tot timpul

Includem aici ecusoane, cărți de vizită, broșuri sau prezentare. Nu le oferiți pur și simplu, asta face ca ele să nu aibă valoare.

Etapa 3: Acționați ca o gazdă, nu ca un musafir

O gazdă trebuie să facă lucruri pentru ceilalți, în timp ce un musafir stă deoparte și se relaxează. Faceți oamenii să se simtă bine veniți și confortabil. Faceți prezentările necesare, mai ales atunci când persoanele în cauză au ceva în comun. Abordati oamenii care stau singuri.

Etapa 4: Ascultați și puneți întrebări

Amintiți-vă că o bună persoană în arta de a relaționa are două urechi și o gură pe care le folosește în mod proportional. Aflați informații despre afacerile celorlalți și despre interesele lor.

Etapa 5: Oferiți referințe de fiecare dată când aveți posibilitatea

Cele mai bune persoane în ceea ce privește relaționarea cred în sprijinul acordat. Dacă nu sunteți dispus să ajutați persoanele pe care le întâlniți, nu sunteți potrivit pentru networking. Reciprocitatea construiește relații. Succesul în afaceri este rezultatul serviciilor și al relațiilor.

Etapa 6: Curtoazia subtilă contează foarte mult în zilele noastre

Un mulțumesc sau un apel telefonic după ce discutați cu o persoană arată că relația respectivă contează și apreciați eforturile depuse de o parte și de cealaltă. Astfel, oamenii tind să își amintească de dvs. și să fie interesați să vă ajute în viitor.

Etapa 7: Faceți un obiectiv din a întâlni noi oameni

Ceea ce este confortabil pentru noi toți este să ieșim cu prietenii și asociații, putând astfel să întâlnim noi oameni. Ieșiți din zona de confort. Stabiliți un obiectiv din câți oameni să întâlniți într-o anumită perioadă de timp și cât timp să petreceți cu respectivele persoane.

Etapa 8: Scrieți pe spatele cărților de vizită pe care le primiți

Notați orice credeți că vă va ajuta să vă amintiți de oamenii cu care ați discutat, în special dacă ați promis ceva. Dacă vi se pare ciudat să faceți asta la întâlnire, opriți-vă în drum spre casă și notați toate informațiile pe care vi le amintiți.

Etapa 9: Fiți dvs.! Fiți autentic!

Amintiți-vă, stabiliți relații care pot dura. Oamenii au mai multă încredere în dvs. atunci când văd că sunteți constant. Încrederea și cunoștințele sunt baza dezvoltării unei relații. Prezentați-vă în mod pozitiv și profesionist.

Etapa 10: Follow up!

Aceasta este cea mai importantă parte a networking-ului. Cereți permisiunea de a da un telefon sau de a scrie un email. Apoi, transpuneți în acțiune ceea ce admiteți că veți face. Dacă cineva va ajuta să participați la un interviu sau v-au dat o referință, păstrați legătura și informați-o despre parcursul evenimentelor.

În acest moment, încurajați tinerii să descrie actuala rețea pe baza celor 10 pași. Puteți folosi următoarele întrebări: “*Credeți că ați depus tot efortul necesar?*”, “*Puteți îmbunătăți propria rețea?*”

În final, puteți aminti cursanților că după ce au reușit să își dezvolte o imagine clară asupra planului de carieră, nu trebuie să uite să își extindă relațiile dincolo de cele mai apropiate. Le puteți oferi sfaturi în acest sens (ex. Să acceseze asociații profesionale, bloguri, pagini online de networking, articole din presa scrisă, social media, programe formale de networking, conferințe profesionale, discuții sau instrumentele mai formale precum interviurile informaționale).

Referințe

De Janasz, S. C., Forret, M. L. (2007). *Learning the Art of Networking: A Critical Skill for Enhancing Social Capital and Career Success*, Journal of management Education, Vol. 32, Issue 5, 629-650

Kimberl, M. (2018). Understanding the Value of Networking for Job and Career Development, Association for Talent Development. Retrieved from <https://www.td.org/insights/understanding-the-value-of-networking-for-job-and-career-development>

Nierenberg, A. (2007). *Savvy Networking: 118 Fast & Effective Tips for Business Success*, Capital Boc Inc., Virginia, USA

Pierson, O. (2009). *Highly Effective Networking: Meet the Right People and Get a Great Job*, Career Press Inc., Franklin Lake, NJ

Zidle, M. *How to Network for Professional Development*. Free Management Library. Retrieved from <https://managementhelp.org/careers/networking.htm>

Hansen, R. S. *How to Build and Expand Your Career Network: 10 Proven Techniques for Jobseekers*. Live Career. Retrieved from <https://www.livecareer.com/career/advice/jobs/expanding-career-network>



CURSOR

Crafting Career Roadmaps

SEAL CYPRUS

TOMORROW
Novelty Learning & Media



fip
Future In
Perspective



Proiectul CURSOR este co-finanțat de programul Erasmus+ al Uniunii Europene
(acord de finanțare 2017-3-CY02-KA205-001117).

Conținutul acestei publicații este responsabilitatea exclusivă a editorului, iar Comisia
Europeană nu este responsabilă pentru nicio utilizare a informațiilor.