

MANUAL

DE RECUPERARE, REINTEGRARE ȘI READAPTARE SOCIALĂ

Cuprins

Întroducere	3
Tema 1: Formarea concepțiilor despre scopuri în baza valorilor personale și modalități de planificare a reușitelor	4
Tema 2: Identificarea unui loc de muncă	11
Tema 3: Cum scriem un CV	14
Tema 4: Cum scriem o scrisoare de intenție	22
Tema 5: Abilitățile sociale ca factor de succes în reușita profesională	25
Tema 6. Dezvoltarea abilităților de căutare, selecție, analiză și evaluare a informațiilor	30
Tema 7: Managementul personal al timpului	32
Tema 8: Procedura rezolvării de probleme	35
Tema 9: Profesii de viitor. Obținerea noilor profesii	39
Tema 10: Dificultăți de integrare pe piața muncii	43
Tema 11: Misiune, roluri sociale și liderism	48
Tema 12: Priorități pentru viitor	52

AUTORI

—

Victor STROGOTEANU,

psiholog în instituțiile penitenciare, A.O. Inițiativa Pozitivă

Ina VUTCARIOV,

membră al Consiliului de Directori al A.O. „Inițiativa Pozitivă”, șefă Secție Activități
pentru persoanele aflate în conflict cu legea

Acest manual a fost elaborat cu susținerea Direcției Reintegrare Socială a Direcției
Generale Detenție a Administrației Naționale a Penitenciarelor.

Această publicație este elaborată în cadrul proiectului „Educație pentru reintegrare a deținuților”, implementat de către Asociația Obștească „Inițiativa Pozitivă”, finanțat de DVV International Moldova, din fonduri oferite de BMZ (Ministerul Federal German pentru Cooperare Economică și Dezvoltare). Conținutul și opiniile exprimate în acest manual sunt ale autorilor și nu reprezintă în mod obligatoriu punctul de vedere al DVV International Moldova sau al Ministerului Federal German pentru Cooperare Economică și Dezvoltare.

Introducere

Stimate cititor,

Aveți în față un manual, care oferă atât informație, cât și spațiu pentru exersarea unor abilități și învățarea unor lucruri utile. Acest manual a fost elaborat, ținând cont de necesitățile specifice, pe care le au oamenii aflați în detenție, și curînd vor fi eliberați din penitenciare.

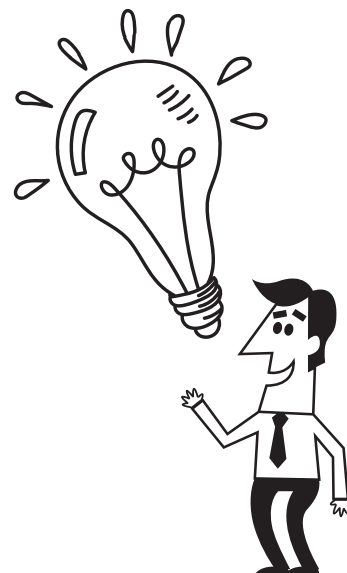
Aici veți găsi multă informație practică cu privire la angajarea în câmpul muncii, stabilirea unor scopuri de viață, identificarea propriilor valori, organizarea eficientă a propriului timp, și respectiv, și a propriei vieți.

Sperăm să-l găsiți util și eficient pentru a vă pregăti de viața dincolo de penitenciar.

Cu tot respectul,
Echipa de autori.

Tema 1:

Formarea concepțiilor despre scopuri în baza valorilor personale și modalități de planificare a reușitelor



Pentru a începe o oarecare schimbare, fie ea de ordin fizic, mental, profesional, relațional etc., este nevoie în primul rând să înțelegem de ce ne dorim această schimbare, care este motivul acestei dorințe și ce nevoie va fi satisfăcută atunci când această schimbare va fi realizată? Aflând răspuns la aceste întrebări, putem înțelege, care sunt valorile vizate de către această schimbare.

Valorile noastre sunt acele puncte cardinale care ne ghidează viața și care ne dau sens, ele reprezintă motivele pentru care ne trezim dimineța și pentru care alegem să depunem efort. Înțelegerea și cunoașterea propriilor valori ne permite să ne construim conștient motivația atât de necesară pentru a reuși să ducem la bun sfârșit proiectele începute, de a atinge scopurile stabilite și pentru a avea reușita dorită. Valorile personale sunt acele standarde pe care ți le definești pentru a trăi conform lor. Acest proces de definire și redefinire este unul continuu și este influențat de mediul extern. Modul în care fiecare își definește valorile personale este unul propriu. De exemplu: pentru o persoană „să nu furi” poate fi o valoare prioritară pe când pentru altcineva aceasta este una dintre cele 10 porunci creștine (de neîncălcăt), iar pentru altcineva este ceva firesc pentru a putea trăi „într-o societate evoluată”. Dacă cei din grupul meu fură iar eu îmi doresc să nu fur și aceasta este valoarea mea prioritară, voi încerca să nu o încalc și să evoluez astfel, să trăiesc după alte standarde decât grupul meu. Dacă cei din jurul meu nu fură și acest lucru este de neconceput în cercul meu de cunoscuți, voi avea o altă valoare prioritară pentru că acest „standard” este deja ceva firesc. Cu alte cuvinte o valoare este o valoare personală (un standard de viață pentru mine) doar în condițiile în care este relevantă pentru mine.

În 1992 un cercetător a făcut un inventar al valorilor pentru a le identifica pe cele care apar în mod repetat și mai mult le-au împărțit în doua categorii: „valori vecine” și „valori opuse”¹. Este foarte probabil ca o persoană pentru care contează mult „libertatea” să conteze și „vecina” sa „curiozitatea” sau „creativitatea” și mai puțin probabil să conteze o valoare „opusă” precum „respectul pentru tradiție”. Așadar e probabil să avem mai multe valori din aceeași categorie „la pachet” și mai puțin probabil să ne identificăm cu „antonimele” lor.

¹Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M.P. Zanna, ed. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25. Orlando: Academic Press, pp. 1-65.

Tabel de valori personale conform celor 10 grupe ale lui Schwarz²

[au fost descoperite în urma unui studiu pe 64271 de persoane din 68 de țări³]

Universalism [înțelegere, apreciere, toleranță și protecție pentru binele oamenilor și al naturii]	Putere [statut social și prestigiu, control sau dominanță asupra oamenilor și resurselor]
Deschidere Comuniune cu natura o lume frumoasă o lume pacifistă Înțelepciune Egalitate Liniște sufletească Protecția mediului Dreptate socială	Recunoaștere socială Bogăție Putere socială Autoritate Păstrarea imaginii personale în public
Binefacere [conservarea și îmbunătățirea bunăstării celor apropiați]	Realizare [succes personal prin demonstrarea competențelor conform standardelor sociale]
Prietenie adevărată Dragoste matură O viață cu sens O viață spirituală Responsabilitate Loialitate Onestitate Săritor la nevoie Iertare	Influent De succes Ambițios Capabil Inteligent
Tradiție [respect, apartenență și acceptare a tradițiilor, ideilor pe care cultura tradițională și religia le furnizează]	Hedonism [plăcere și satisfacție personală]
Umilință Detașare Respect pentru tradiție Credință Moderație Acceptarea soartei	Bucuria de a trăi Indulgent cu sine Plăcere

²ibid

³Schwartz, S.H. (2006). Basic human values: Theory, measurement, and applications. Revue française de sociologie, 47 (4), 249– 288.

Conformitate [limitarea acțiunilor, înclinațiilor, și impulsurilor ce ar putea să deranjeze pe alții sau să încalce normele și așteptările sociale]	Stimulare [senzații tari, lucruri noi și provocări adevărate]
Autodisciplină Respect pentru bătrâni Politețe Obediență	Îndrăzneală Varietate în viață Senzații tari în viață
Siguranță [siguranță, armonie și stabilitate în societate, relații și pentru sine]	Auto Direcție [independență în gândire și în acțiune, libertate de decizie de a crea și de a explora]
Sănătate Siguranța familiei Ordine socială Curățenie Întoarcerea favorurilor Securitate națională Sentimentul de apartenență	Libertate Curiozitate Independență Creativitate Alegerea propriilor obiective Intimitate Respect de sine

 **Sarcină:** Vezi lista de mai sus și trece în chenarul de mai jos acele valori care te caracterizează și care sunt importante pentru tine. Încearcă să le ierarhizezi, începând cu cea mai importantă și terminând cu cea mai puțin importantă (minim 3 sau maxim 10)

1.	6.
2.	7.
3.	8.
4.	9.
5.	10.

Iar ultima etapă în care ai putea să-ți dai seama dacă valorile tale sunt teoretice (adică le declari că sunt importante) sau sunt practice (acțiunile tale sunt ghidate de aceste valori), te vom ruga să te uiți peste lista ta de valori și să completezi următorul tabel.

Completează tabelul dat, analizând fiecare valoare conform următorului exemplu: la fiecare

Început de an îmi doresc să mă apuc de sport mai serios pentru că „sănătatea” este o valoare importantă pentru mine. Sunt deja câțiva ani de când îmi tot propun să trăiesc conform acestei valori importante pentru mine dar nu reușesc deloc și am și motive – „dacă aș avea mai mult timp”, „dacă nu ar fi așa de frig afară ca să nu răcesc când mă întorc de la sală”, „dacă aș avea mai multă voință” etc. Concluzia este că sănătatea este „teoretic importantă” dar nu e deloc reflectată în „practică”, în activitățile mele și în stilul meu de viață.

DENUMIREA VALORII	DOAR TEORETIC IMPORTANTĂ? (da/nu)	SE REFLECTĂ ȘI ÎN PRACTICĂ?
Exemplu: sănătatea	DA	Nu reușesc să fac sport nici pe departe pe cât îmi doresc, deci nu.

Acum că am aflat care sunt valorile care ne reprezintă, care sunt cele importante pentru noi și pe care le implementăm în practică, vom face tangență acestora cu scopurile pe care vrem să le atingem. Este important de menționat faptul că scopul pe care ni-l stabilim va fi mai ușor de realizat și va necesita mai puțin efort în cazul în care acesta este parte componentă a valorilor noastre practice.

Ce este un scop?

Pentru a înțelege mai clar ce este un scop, vă prezentăm definiția acestui cuvânt.

SCOP, scopuri, s. n. Țintă către care tinde cineva prin acțiunile sale, ceea ce-și propune cineva să înlăptuiască; țel real, practic (imediat sau îndepărtat). [DEX]

În limbaj popular putem spune că scopurile reprezintă acele dorințe pe care le-am planificat spre realizare. Pentru ca o dorință să treacă în rang de scop este necesar să clarificăm câteva detalii care ne va permite să o realizăm. Astfel putem indica trei caracteristici de bază ale scopului și anume o formulare pozitivă a scopului, este necesar ca scopul să fie specific și să fie realist și realizabil.

Când spunem că un scop trebuie să fie formulat într-un mod pozitiv, ne referim la faptul că această formulare trebuie să reflecte rezultatul final al acestui scop. Exemplu de formulare pozitivă: *Vreau să mă angajez în cadrul unei societăți comerciale*. Exemplu de formulare negativă: *NU mai vreau să fiu șomer*. Formularea scopului într-un mod pozitiv ne permite să ne concentrăm pe acel aspect pe care vrem să-l obținem și evităm focusarea pe aspectele de care vrem să ne ferim.

Al doilea aspect menționat despre scopuri este că ele trebuie să fie specifice și să descrie în detaliu ce doresc să obțină. Acest lucru presupune că atunci când ne stabilim scopurile să stabilim detaliile exacte ale scopului (timpul de realizare a scopului, cantitate, dimensiuni etc). Aceste detalii ne vor permite să ne dăm seama când scopul nostru a fost realizat. Exemplu de scop specific: *Vreau să mă angajez în această primăvară în compania Orange pe post de Manager vânzări*. Ex.2. *Vreau să reușesc să fac zilnic 200 unități de produs*.

Faptul de a fi specific în stabilirea scopului mai are un avantaj și anume că, poate să ofere informații despre cât de aproape sau de departe ești de realizarea sau atingerea scopului stabilit.

Al treilea aspect menționat se referă la faptul că scopurile ar trebui să fie realiste și realizabile. Acest aspect presupune ca scopurile să se potrivească cu abilitățile și competențele personale. Adică dacă ai competențe profesionale și cunoștințe care îți permit să realizezi un scop specific, atunci acel scop ar putea face parte din lista ta de scopuri, dacă nu posezi astfel de cunoștințe și competențe, nu este rațional să îți stabilești acel scop. Ca exemplu putem da situația când un individ nu are cunoștințe și competențe medicale, dar are ca scop să trateze pe cineva de o maladie periculoasă.

De cele mai multe ori stabilirea scopurilor nerealiste are un efect negativ, generând frustrări și nemulțumiri celor care își setează astfel de scopuri. Cunoașterea nivelului propriu de competență și cunoștințe și evaluarea realistă a posibilităților pot contribui la performanța de realizare a scopurilor personale.

 **Sarcină:** Formulează trei scopuri personale care să vizeze diferite sfere ale vieții tale (carieră, relații interpersonale, familie, sănătate, prieteni etc.) și urmărește faptul ca acestea să corespundă criteriilor descrise mai sus, adică să fie formulate într-un mod pozitiv, să fie specifice (măsurabile) și să fie realiste (realizabile). Apoi identifică cărei valori personale îi corespunde acest scop.

Scop 1. _____

Valoarea cărei îi corespunde acest scop _____

Scop 2. _____

Valoarea cărei îi corespunde acest scop _____

Scop 3. _____

Valoarea cărei îi corespunde acest scop _____

Scopurile pro sociale

Majoritatea studiilor care au cercetat comportamentul social, afirmă că comportamentele pro sociale sunt esențiale pentru bunăstarea grupurilor sociale. Un comportament al unei persoane este considerat ca fiind un comportament pro social când el are urmări pozitive asupra sa sau asupra celorlalți indivizi din comunitatea unde comportamentul are loc, întărind astfel legăturile sociale din interiorul acestei comunități.

Prin contrast, un comportament al unei persoane este considerat ca fiind un comportament antisocial când el are urmări negative asupra sa sau asupra celorlalți indivizi din comunitatea unde comportamentul are loc, fragilizând astfel legăturile sociale din interiorul acestei comunități.

Din perspectiva psihologiei sociale comportamentul pro social se referă la a acționa în virtutea valorilor promovate și acceptate de societate, acele valori pozitive care acționează implicit sau explicit la nivelul unui, grup, societate, etc.

- ➔ comportamentul altruist,
- ➔ comportamentul de ajutorare,
- ➔ atracția interpersonală,
- ➔ prietenia,
- ➔ respectul reciproc.

Ținând cont de explicațiile prezentate mai sus, vom face o paralelă între comportamentele pro sociale și scopurile pro sociale.

Astfel scopurile prosoziale vizează planificarea și realizarea comportamentelor prosoziale. Aici ne referim la o implicare activă a individului pentru a planifica conform criteriilor mai sus menționate (pozitiv, specific, realist) a comportamentelor care să aibă urmări pozitive asupra propriei persoane sau asupra celorlalți indivizi din societate și ce este foarte important, anume faptul că aceste , fiind realizate, trebuie să întărească legăturile sociale din cadrul comunității.

 **Sarcină:** Formulează trei scopuri personale care să vizeze valorile generale pozitive ale unei societăți (comportamentul altruist, comportamentul de ajutorare, atracția interpersonală, prietenia și respectul reciproc) și urmărește faptul ca acestea să corespundă criteriilor descrise mai sus, adică să fie formulate într-un mod pozitiv, să fie specifice (măsurabile) și să fie realiste (realizabile). Apoi identifică cărei valori personale îi corespunde acest scop.

Scop 1. _____

Valoarea cărei îi corespunde acest scop _____

Scop 2. _____

Valoarea cărei îi corespunde acest scop _____

Scop 3. _____

Valoarea cărei îi corespunde acest scop _____

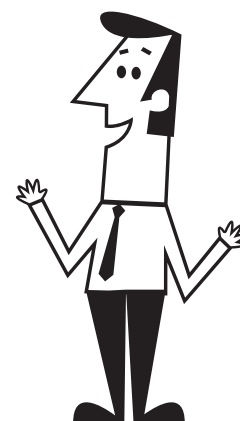
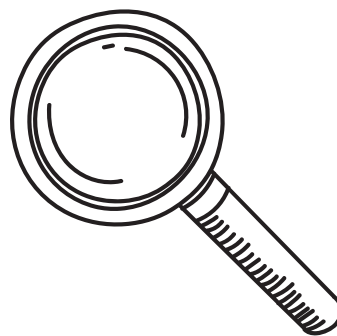
Alte surse:

1 - <https://www.scoaladevalori.ro>

2 - https://ro.wikipedia.org/wiki/Comportament_prosocial

Tema 2:

Identificarea unui loc de muncă



În procesul de căutare a unui loc de muncă intervin o mulțime de factori care ar putea ușura sau îngreuna acest proces. Acești factori pot fi foarte diferiți și ar viza nivelul de pregătire, studiile, experiența, dorința de a te angaja, abilități de te prezenta la un interviu, nivelul de dezvoltare economică a țării, nivelul de saturație a pieței de muncă și multe altele. Menționăm acest lucru deoarece este necesar să avem o viziune complexă asupra factorilor care ne pot ușura angajare la un serviciu, cât și pot să facă mai dificil acest proces. Când suntem în căutarea unui loc de muncă am putea să ne folosim de niște recomandări generale ca cele care urmează:

- Apelează la instituțiile specializate ale statului;
- Vizitează site-urile dedicate;
- Urmărește publicațiile care au secțiuni speciale pentru publicarea locurilor vacante de muncă;
- Află care sunt zonele unde sunt disponibile cele mai multe locuri de muncă;
- Află care sunt domeniile în care angajatorii sunt în căutare de forță de muncă;
- Află care sunt posturile care le poți îndeplini fără a ști limba română sau rusă.

În cazul în care recent te-ai eliberat din detenție ai niște opțiuni care sunt stipulate în **măsurile de stimulare a ocupării forței de muncă și de protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, asigurate contra riscului șomajului.**

Pentru a putea beneficia de serviciile ANOFM⁴(Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă) persoana eliberată din detenție trebuie să primească statutul de șomer conform legislației în vigoare. Înregistrarea statutului de șomer se face în baza cererii persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă, de către subdiviziunea teritorială în a cărei rază aceasta își are domiciliul sau, după caz, reședința, cu anexarea copiei buletinului de identitate și copia adeverinței de eliberare din instituția penitenciară, după caz diploma de studii (la prezentarea lor e nevoie sa le dețină și în original).

Reabilitarea socială a celor eliberați din instituțiile penitenciare include următoarele direcții:

- Formarea profesională;
- Încadrarea în câmpul muncii;

⁴ www.anofm.md

- Informare despre locurile vacante pe piața muncii;
- Ajutorul de șomaj.

Formarea profesională se realizează prin:

- a) cursuri de calificare, recalificare, perfecționare și specializare;*
- b) instruirea la locul de muncă în cadrul unității;*
- c) stagii profesionale, etc.*

Persoanele eliberate din locuri de detenție sunt înmatriculate la cursurile de formare profesională și beneficiază de o bursă lunară neimpozabilă, în cuantum de 15% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, care se acordă proporțional frecvenței la cursurile de formare profesională.

Cursul gratuit de formare profesională se acordă o singură dată într-un interval de 24 de luni consecutive.

Pentru cursurile de formare profesională se acoperă, conform modelului aprobat de către Guvern, următoarele cheltuieli aferente:

- a) de instruire;
- b) de cazare, în proporție de 20% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, pentru fiecare lună de închiriere;
- c) de transport, în cazul direcționării șomerului la cursuri de formare profesională în altă localitate decât cea în care își are domiciliul;
- d) pentru bursă.

La finalizarea cursurilor de formare profesională, persoana este direcționată spre angajarea în câmpul muncii sau la stagiere.

Stagiul profesional se organizează pentru persoanele fără vechime în muncă în profesia deținută, direcționați de către subdiviziunea teritorială, cu o durată de până la 4 luni, în scopul dobândirii abilităților practice, în baza contractului între angajator, șomer și Agenția Națională.

Persoana antrenată în stagiul profesional (șomer/stagiar) beneficiază de o bursă lunară neimpozabilă, în cuantum de 15% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent.

Șomerii pot beneficia gratuit de stagiul profesional în profesia deținută doar o singură dată. Pentru a beneficia de serviciile sus menționate persoana are nevoie să prezinte următoarele acte:

- copia buletinului de identitate;
- copia adeverinței de eliberare din sistemul penitenciar;
- după caz diploma de studii.

*La prezentarea lor e nevoie să le dețină și în original.

Asigurarea de șomaj

Asigurarea de șomaj se acordă o singură dată persoanei eliberate din detenție pentru perioada în care aceasta își căuta un loc de muncă. Pentru a beneficia de ajutor de șomaj persoana depune o cerere, care se examinează în decurs de 8 zile de către comisia ANOFM. La cerere se anexează copia buletinului de identitate și adeverința de eliberare, după caz diploma de studii.

Intermedierea muncii

Intermedierea muncii se realizează prin:

- a) oferirea de informații privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora;
- b) preselecția candidaților corespunzător cerințelor locurilor de muncă oferite și în concordanță cu pregătirea, aptitudinile, experiența și cu interesele acestora, etc.

Pentru a beneficia de acest serviciu persoana poate să se adreseze la ATOFM care este situată pe str. Varlaam 90 sau să apeleze la 080001000.

În cele ce urmează îți prezentăm câteva recomandări care ți-ar permite de sine stătător, fără a apela la instituțiile statului, să-ți găsești un loc de muncă:

1. Folosește inteligent opțiunile avansate de căutare de pe site-urile cu anunțuri de angajare. De exemplu, pe (www.999.md, www.rabota.md, www.makler.md, etc.) poți căuta locurile vacante după domeniu, după oraș sau după țară. Apoi, după afișarea rezultatelor, le poți sorta după data publicării sau după data expirării anunțurilor de angajare.

2. Nu pierde timpul aplicând la fiecare post vacant cât de cât potrivit care îți iese în cale. Citește fiecare anunț care te interesează și vezi dacă îndeplinești condițiile pe care le solicite. Dacă nu te califici pentru un interviu, poți considera că ai pierdut timpul în care ai aplicat.

3. Nu înceta să aplici chiar dacă ai fost deja la un interviu și aștepti răspunsul angajatorului. Nu ai nicio garanție că vei fi selectat. Dacă, totuși, vei fi angajat, nu te costă nimic să refuzi invitațiile la eventuale interviuri viitoare.

4. Nu te limita la un singur CV standard. Adaptează-ți CV-ul la postul pentru care aplici. S-ar putea să fie nevoie să adaugi o experiență de voluntariat sau un anumit hobby, sau s-ar putea să fie cazul să ștergi anumite informații din CV pentru a-i arăta potențialului angajator că te potrivești pentru postul dat.

5. Nu vorbi de rău fostul angajator. Aceasta este una dintre cele mai frecvente greșeli pe care le fac candidații în timpul interviului de angajare. Imaginează-ți că, în timp ce tu spui lucruri neplăcute despre compania la care ai lucrat, managerul de resurse umane cu care stai de vorbă se întreabă oare ce vei spune despre această companie după ce vei pleca de aici?

Abrevieri

ANOFM Agenția Națională de Ocupare a Forței De Muncă

ATOFM Agenția Teritorială de Ocupare a Forței De Muncă

Tema 3:

Cum scriem un CV



Primul pas spre postul pe care ți-l dorești este un CV care să iasă din anonimat. Pentru asta, ai nevoie de un model CV 2020, acel exemplu care te îndrumă ce să scrii la fiecare categorie și ce aptitudini să pui în valoare pentru a-ți găsi mai ușor un loc de muncă. Foarte important este și aspectul general al CV-ului, să-ți placă cum arată în primul rând ție și să treacă testul tău de exigență și apoi pe cel al recrutorului. Să poată fi parcurs ușor și informațiile relevante din cariera ta să fie așezate strategic. Iată ce model de CV să urmezi în 2020!

Ce este un CV?

Primul pas este să definești clar ce este CV-ul. Curriculum Vitae este o biografie scurtă care cuprinde date referitoare la studii, pregătirea ta profesională. Ai putea să-l numești cartea ta de vizită, pe care o folosești pentru a te pune în valoare în fața angajatorilor. Practic este povestea care vorbește despre tine, despre istoricul tău profesional și despre abilitățile și realizările tale. Aici ar trebui să evidențiezi de ce ești cea mai bună persoană pentru un serviciu. Toate aceste informații trebuie structurate într-o formă, într-un model de CV.

Model CV

Alege în primul rând un model de CV care să te ajute să transmiți informația pe care ți-o dorești, dar care să fie bine structurat și ușor de completat. Iar pentru ca acesta să fie relevant este important să-l actualizezi și să-l completezi cu toate informațiile care se potrivesc descrierii serviciului la care aplici.

Fotografia din model CV

Alege o poză recentă, tip portret. Este foarte important ca atunci când faci această fotografie să ai și o vestimentație potrivită și să alegi un fundal într-o culoare neutră. Toate aceste aspecte te ajută să faci o impresie bună și să arăți profesionalism încă de la prima privire asupra CV-ului tău. Evită pozele din timpul liber, pozele alături de copii sau cele de la evenimente în familie care transmit că nu iei în serios aplicarea la un loc de muncă.



Nume, funcție și date de contact

Prima parte a CV-ului trebuie să conțină numele tău, poziția ta actuală (de ex. lucrător comercial) și datele de contact. Evită să dai CV-ului tău titlul de Curriculum Vitae. Numele tău este titlul cel mai potrivit. Când vine vorba de datele tale de contact, adresa de e-mail și numărul de telefon sunt esențiale.

Despre mine/Obiectivul profesional

Deschide CV-ul cu un obiectiv profesional, acea poveste scurtă despre tine. Este un paragraf în care faci prima impresie recrutorilor prin aspectele profesionale la care excelezi, prin planurile tale în carieră. Cel mai important este să adaptezi acest obiectiv profesional de fiecare dată când aplici la un serviciu și să specifice anumite calități care te pot califica pentru un serviciu. Ca să-ți fie mai ușor și ca să te încadrezi în 2-3 propoziții, poți răspunde la următoarele întrebări:

- Cine ești? (de ex: pasionat de marketing);
- Ce poți să oferi companiei? (cu peste 7 ani experiență în trasarea rețelelor electrice);
- Care sunt planurile tale în carieră? (în căutarea unui serviciu care să-mi ofere ocazia de a coordona o echipă de electricieni).

Experiență profesională.

Menționează serviciile pe care le-ai avut până acum în ordine invers cronologică, de la cel mai recent serviciu la serviciul din trecut pe care îl consideri relevant pentru locul de muncă la care aplici.

La fiecare serviciu specifică funcția, compania, perioada în care ai lucrat acolo și, de preferat, o frază care să explice rolul tău, mai ales dacă a fost unul specific. Punctează apoi responsabilitățile-cheie, realizările și susține fiecare realizare cu cifre pentru a arăta impactul!

Ca să fii relevant alege serviciile care au legătură cu locul de muncă la care aplici, iar dacă ai experiență de mulți ani, poți reduce detaliile rolurilor vechi sau irelevante.

Educație. La fel ca în cazul experienței, și educația trebuie menționată în ordine invers cronologică, de la cele mai recente studii la cele mai îndepărtate în timp. Include numele instituțiilor de învățământ, diplomele și calificările pe care le-ai obținut. Dacă ești la începutul carierei, merită să precizezi cele mai importante cursuri pe care le-ai făcut sau proiecte la care ai lucrat. Dacă ești senior și ai multe calificări îți recomandăm să le precizezi astfel: Calificarea – Instituția de învățământ – anul.

Ai grijă ca din CV-ul tău să reiasă că ești implicat să înveți continuu. E mai puțin relevant ce curs ai făcut acum zece ani!

Limbi străine.

Înainte de a menționa o limbă străină în CV, gândește-te când a fost ultima dată când ai vorbit acea limbă. Dacă a fost în școala generală și de atunci nu ai mai exersat, e bine să nu o incluzi în CV-ul tău. În cazul în care nu știi care ți-e nivelul, pune-ți următoarea întrebare: „Aș putea să călătoresc într-o țară în care se vorbește numai această limbă și să țin conversație

fluentă fără niciun fel de ajutor?” Dacă răspunsul e Da, atunci oferă context. Cât de bine știi limba respectivă în funcție de trei criterii:

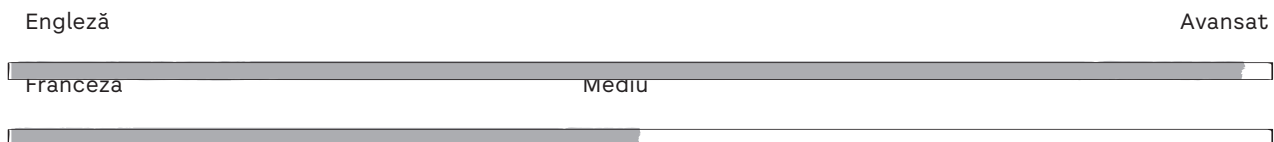
- **Vorbit.** Abilitatea de a vorbi o limbă este cea mai importantă. De exemplu, dacă poți vorbi bine limba engleză, angajatorul știe că îți poate da un serviciu în țările în care se vorbește această limbă sau într-o echipă internațională.

- **Scris.** Să scrii bine într-o limbă străină înseamnă să fii cu un pas mai departe de a o vorbi bine. Este partea mai dificilă, pentru că trebuie să cunoști gramatică și topică.

- **Citit.** Abilitatea ta de citi bine într-o limbă străină spune ceva despre nivelul tău de înțelegere a acestei limbi.

Există niveluri diferite de cunoaștere a unei limbi străine:

- începător
- mediu
- avansat

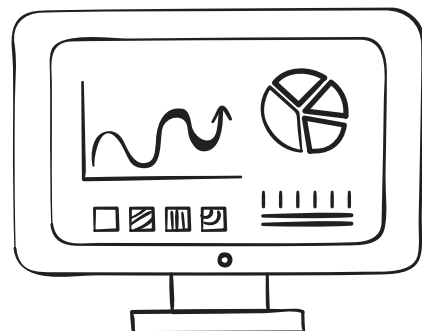


Abilități.

Ideal este să menționezi 4-6 abilități care au legătură cu postul pentru care aplici. Iar cel mai bun loc de unde te poți inspira este chiar descrierea postului. Alege cu grijă abilitățile pentru că este important să ai și realizări care să le susțină. În cazul în care nu ai chiar abilitățile menționate de angajator, alege unele similare care să se potrivească cu ceea ce ai făcut tu. Scopul este să îi arăți angajatorului că ești persoana potrivită pentru serviciu cu abilitățile, calificările și experiența necesare. Noi te sfătuim să profiți din plin de această rubrică din CV-ul tău pentru că aici poți pune în valoare ceea ce știi să faci, iar structura și design-ul acestei rubrici te ajută să le evidențiezi.

Exemple de abilități profesionale (hard skills):

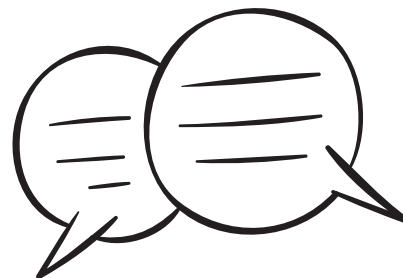
- competențe digitale (de ex.: Excel, Power Point)
- management de proiect
- SEO
- analytics
- social media
- design
- digital marketing



Exemple de abilități soft (soft skills):

- inteligență emoțională
- ascultare activă

- orientare spre clienți
- empatie
- gândire critică
- flexibilitate
- comunicare
- putere de negociere
- managementul oamenilor



Ce treci în CV în funcție de nivelul de experiență

Indiferent dacă ești la începutul carierei sau ai o experiență de 5-10 sau 15 ani, segmentează-ți CV-ul în așa fel încât să cuprindă informațiile cele mai relevante în partea de sus. Iată un model de CV pentru fiecare nivel de carieră.

CV pentru nivelul începător.

- Un obiectiv profesional în care să specifice că îți dorești să-ți începi cariera, că ești deschis spre învățare și ce valoare poți aduce companiei (prin studiile, cursurile urmate).

Menționează:

- realizările pe care le-ai avut până acum chiar dacă sunt puține;
- cursuri relevante pentru serviciul la care aplici;
- rezultate din mediul academic;
- proiecte de voluntariat în care te-ai implicat;
- activitatea în organizații;
- internship-uri;
- practică.

Ce să faci în CV.

- **Trimite CV-ul în limba în care e scris anunțul serviciului!** Asta te ajută să te diferențiezi de ceilalți 1.000 de candidați!
- **Prezintă serviciile relevante pentru locul de muncă la care aplici!**
- **Folosește cuvinte cheie** astfel încât CV-ul tău să fie mai ușor de identificat, mai ales când recrutorii folosesc sisteme automate de scanare a CV-urilor!
- **Corelează datele serviciilor astfel încât să arăți că ai trecut de la un loc de muncă la altul!**
- **Arată cum ai evoluat în cadrul unei companii,** ce responsabilități ai primit și ce realizări ai avut!
- **Susține realizările cu cifre!**
- **Corectează CV-ul!** Indiferent de domeniul și serviciul la care aplici, nu există scuză când vine vorba de greșeli gramaticale și de punctuație.
- **Asigură-te că este scris corect într-o limbă străină** și că tu vorbești întocmai acea limbă. Este neplăcut ca recrutorul să descopere că un CV bine scris nu este susținut de o prezentare pe măsură!

• **Fii sincer înainte de toate!** Toate informațiile pe care le menționezi în CV trebuie să fie adevărate și ușor de probat.

Ce să eviți să indici în CV⁵

- **Evită detaliile personale precum:**

- adresa de domiciliu
- vârsta și data nașterii
- statutul marital
- religia
- referințele
- motivele pentru care ai plecat de la fostul serviciu

• **Nu te teme că nu ai suficientă experiență** pentru un serviciu! Menționează proiecte, cursuri, calificări. Angajatorii sunt tot mai interesați să angajeze oameni cu atitudinea potrivită pe care să-i formeze.

• **Nu oferi informații confidențiale cum ar fi date din companie!** Cel mai simplu este să urmezi regula cotidianului New York Times: dacă nu ți-ar plăcea ca informația să apară pe prima pagină a unei publicații alături de numele tău, atunci evită să o menționezi!

• **Nu exagera cu detalierea cursurilor** când ai 5 ani de experiență profesională!

• **Nu încerca să acoperi perioadele în care nu ai lucrat!** Fii sincer când e vorba de mai mult de 6 luni în care nu ai lucrat și precizează motivul: călătorii, o situație medicală, concediu de maternitate. În cazul privațiunii de libertate, funcționează de obicei regula, de a nu spune pînă nu ești întrebat. Dar dacă angajatorul ți-a pus această întrebare direct, nu trebuie să minți. Avem tot mai mulți angajatori deschiși la minte, care vor aprecia sinceritatea și nu vor vedea în această experiență o problemă pentru angajare.

• **Nu folosi clișee sau jargon!** Evită așadar cuvinte care plictisesc precum: „muncitor”, „spirit de echipă”, „orientat către detalii”, dar și cuvinte prea specifice serviciului pe care îl ai. Gândește-te că CV-ul tău trebuie să fie ușor de înțeles de oricine, fără a avea studii de specialitate!

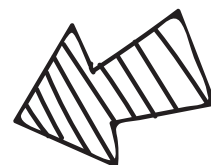
• **Evită frazele care încep cu negație precum și cele care au conotație negativă,** precum: „Am atins obiectivele agresive de marketing”.

• **Nu trimite CV-ul în format doc!** De cele mai multe ori versiunile de Word nu corespund și aspectul CV-ului se poate modifica când recrutorul îl deschide. Așa că formatul PDF îți dă siguranța că CV-ul va fi văzut așa cum l-ai editat.



⁵ <https://cariera.eservicius.ro/model-cv/>

Ce recomandă recrutorii



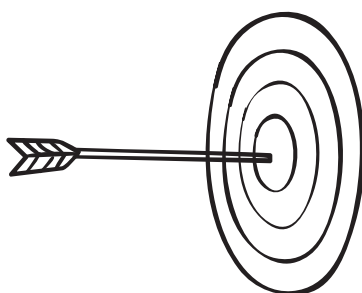
Iată 10 sfaturi pe care le-am reținut și care îți pot fi de folos:

1. Structurează, oferă relevanță și personalizează CV-ul!
2. Ai grijă să fie corect scris din punct de vedere gramatical și ortografic!
3. Folosește verbe de acțiune! Înlocuiește: „am fost responsabil de...” cu: „am obținut”, „am negociat”, „am realizat”.
4. Personalizează obiectivul profesional în funcție de serviciul la care aplici!
5. Fii onest în informațiile pe care le transmiți!
6. Fii tu autorul CV-ului tău și arată la interviu că știi informațiile pe care le-ai scris. Nimic nu e mai neplăcut decât să-ți corectezi CV-ul la interviu!
7. Folosește o singură limbă în CV. De cele mai multe ori recrutorii întâlnesc CV-uri în română care conțin multe cuvinte în engleză.
8. Gândește CV-ul în funcție de nivelul tău de senioritate! Arată competențele tale care să reflecte acest nivel de senioritate!
9. Trimite CV-ul de pe o adresă de e-mail serioasă. Poți alege acest model: prenume.nume@gmail.com
10. Cere consiliere în redactarea CV-ului astfel încât să-ți crești șansele de a te angaja!

Păstrează CV-ul în 1-2 pagini!

Alege cele mai relevante informații și păstrează CV-ul scurt și succint. Ca să fie atractiv și repede de parcurs de recrutori, e bine să-l încadrezi în 2 pagini și să ai la îndemână și o formă detaliată pe care o poți trimite recrutorului la cerere.

*Toate aceste recomandări și sfaturi sunt pentru populația generală. Cunoaștem că ai o altă situație de viață și că poți să fii mai limitat în detaliile necesare unui CV. Dar, dacă înveți aceste principii de bază, vei putea identifica acel potențial personal, pe care să-l pui în valoare.





POPESCU ANNA

Director Banca

34 ani Bucuresti

Date de contact

Email: annapopescu@mail.com

Tel: 0762222222

Adresa: Sector 3

Despre mine

Obiectiv: Extinderea cunoștințelor și experiențelor mele în business management și vanzari, mizând întotdeauna pe inovație, perseverența, încredere.

Experienta profesionala

Experienta pe
departamente

Banking: 4 ani
Sales: 3 ani
Administrator: 9 ani 2 luni

Oct 2015 - prezent

Director comercial - Bancă
Bucuresti

- Cresterea vanzarilor cu 30%
- Coordonarea activitatilor specifice punctului de lucru
- Deservirea la standarde inalte a clientilor
- ...

Mai 2014 - Nov 2015
1 an și 6 luni

Coordonator agentie - Bancă
Bucuresti

- Pozitionarea agentiei top 3 cele mai profitabile unitati bancare
- Cresterea echipei cu 10 membri noi
-

Mai 2014 - Nov 2015
3 ani și 7 luni

Team Leader - Call Center
Bucuresti

- Coordonarea unei echipe formate din 10 oameni



**Ținând cont de detaliile prezentate mai sus,
ți propriul CV care să pună în valoare candidatura ta.**

[illegible]

Tema 4:

Cum scriem o scrisoare de intenție



Scrisoarea de intenție, denumită și scrisoare de motivare este documentul care, alături de CV, vă poate recomanda pentru un anumit post de muncă.

Conținutul acesteia diferă în funcție de situație însă, indiferent de poziția pentru care aplicați, în documentul respectiv trebuie să se găsească neapărat câteva elemente.

În majoritatea situațiilor scrisoarea de intenție reprezintă primul contact stabilit cu angajatorul și poate fi singura șansă prin care îi poți stârni acestuia curiozitatea și îl poți determina să-ți citească CV-ul și să te cheme la un interviu.

Pentru a-și atinge scopul, orice scrisoare de intenție trebuie să exprime în linii generale motivul pentru care aplici la postul respectiv, argumentele care te recomandă în a fi potrivit pentru acea poziție și dorința de a fi contactat de angajator pentru a-ți demonstra potențialul profesional.

Scrisoarea de intenție trebuie să reflecte stilul personal, aspectele care te diferențiază de ceilalți candidați, să-ți contureze unicitatea, capacitatea de argumentare, profesionalismul și abilitatea de persuasiune.

Redactarea unei scrisori de intenție

Pentru a realiza o scrisoare de intenție care să mărească șansele de angajare, orice candidat trebuie să țină cont de existența în cuprinsul acesteia a unor elemente caracteristice:

1. IDENTIFICAREA: atât identificarea expeditorului, cât și cea a destinatarului trebuie să fie cât se poate de complete.

În cazul în care scrisoarea este trimisă în format fizic, datele de identificare ale angajatului sunt trecute în partea de sus (nume, prenume, adresă de domiciliu, adresă de mail, nr. de telefon), iar în situația în care aceasta este trimisă în format electronic, aceste elemente sunt trecute la finalul scrisorii, în semnătură.

Destinatarul trebuie specificat și el la începutul scrisorii. Dacă numele firmei este cunoscut, acesta trebuie trecut sub numele și funcția recrutorului (director HR sau altă persoană însărcinată cu angajările), date care vor fi introduse în formula de adresare de la începutul scrisorii.

2. INTRODUCEREA: este foarte important ca în partea de introducere a scrisorii să te identifici, să expui motivul care te-a determinat să trimiți această aplicație, să precizezi foarte clar recrutorului postul vizat și sursa prin care ai aflat de disponibilitatea jobului respectiv.

3. CUPRINSUL: este partea cea mai importantă a unei scrisori de intenție, în cel mult două paragrafe trebuind să atragi atenția angajatorului și să-i stârnești curiozitatea. În cuprins trebuie să motivezi ce te-a determinat să aplici pentru această poziție și care sunt competențele și experiența ta care corespund profilului solicitat. Încearcă să fii cât mai succint și să nu exagerezi. Nu repeta informațiile existente deja în CV, formulează fraze concise și încearcă să folosești un limbaj profesional.

4. ÎNCHEIEREA: În ultimul paragraf formulează concluziile și arată-ți disponibilitatea pentru o viitoare întrevvedere. Nu uita să mulțumești destinatarului pentru atenția acordată și încheie folosind o formulă profesională, neutră; „Cu considerație,”; „Cu stimă”; „Cu respect”; etc.

Scrisoare de intenție - model⁶

Prenume Nume

Adresă

Mail

Telefon

În atenția Domnului-Doamnei Prenume, Nume, funcția

SC NUMELE COMPANIEI SRL

Sediul social companie

Stimate Domn,

Numele meu este și vă adresez această scrisoare de intenție ca răspuns la anunțul dumneavoastră pentru postul vacant de.....publicat în.....

Fiind absolvent al Facultății de (finisînd cursurile de).....am acumulat în timpul anilor de studiu (perioadei de instruire) multe cunoștințe în domeniile..... pe care aștept cu nerăbdare să le pot pune în practică.

Sunt o persoană comunicativă, dinamică, hotărâtă, cu mare putere de concentrare, sociabilă, care poate face față oricărei provocări, interesat de o continuă dezvoltare profesională, caracteristici personale pe care îmi doresc să vi le arăt. Șansa de a lucra alături de dumneavoastră mi-ar da ocazia să-mi pun în evidență capacitățile intelectuale și experiența acumulată (conform CV anexat) pentru a îndeplini sarcinile și scopurile companiei cât și pentru dezvoltarea carierei mele.

În speranța că am câștigat încrederea dumneavoastră, vă mulțumesc pentru atenția acordată și sper să vă pot oferi mai multe detalii în cadrul unui interviu.

Cu respect ,

Prenume, Nume

⁶ <http://www.umfcv.ro/ccop-despre-scrisoarea-de-intentie>



 **Exercițiu. În continuare scrie o scrisoare de intenție conform modelului de mai sus, indicând informațiile personale necesare.**

[illegible]

Tema 5:

Abilitățile sociale ca factor de succes în reușita profesională



Abilitățile sociale sunt acele manifestări care ne pot sprijini eficient în situațiile în care vrem să interacționăm eficient cu semenii noștri și când avem ca scop să dezvoltăm relații armonioase. Este necesar de menționat că în momentul de față, abilitățile sociale bine dezvoltate reprezintă unul dintre principalii factori care influențează reușita la locul de muncă.

Abilitatea socială este definită drept capacitatea de a iniția și întreține relații personale, de a fi acceptați și de a ne integra în grupuri, de a acționa eficient ca membri ai unei echipe, de a influența atitudinea, părerile și comportamentul altor oameni, de a conduce oameni, în unele cazuri organizații întregi și de a preveni apariția conflictelor, sau, în cazul în care au loc, de a le dirija corespunzător. Cuprinde trei elemente principale:

1. dezvoltarea și menținerea relațiilor interumane;
2. comunicarea cu alte persoane;
3. munca împreună cu alte persoane.

Exemple de abilități sociale: cooperarea, negocierea, asertivitatea, leadership-ul, oferirea de suport social, abilitatea de a dezvolta o rețea de suport social. Studiile occidentale includ în cadrul abilităților sociale și managementul emoțiilor, empatia, rezolvarea conflictelor și deprinderile privind intimitatea⁷.

Abilitățile sociale sunt unele dintre cele mai importante aptitudini pe care le putem avea. Aceasta deoarece suntem „animale sociale”, iar lipsa abilităților pe acest plan poate duce la o viață singuratică. Abilitățile excelente în acest domeniu te pot ajuta să întâlnești persoane interesante, să obții postul dorit, să progresezi în cariera și să îți menții relațiile⁸.

Dacă în trecut o condiție a reușitei personale și profesionale era reprezentată doar de abilități care vizau inteligența verbală și logico-matematică, în prezent această reușită este condiționată și de alte abilități precum cele sociale sau de inteligență emoțională.

Abilitățile sociale au căpătat o importanță în ultimii ani deoarece acestea garantează eficiența în domeniul relațiilor interpersonale, al comunicării, al rezolvării situațiilor conflictuale, luării deciziilor și multe altele.

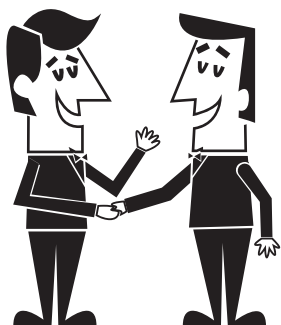
⁷ <https://revistaprofesorului.ro/abilitatile-sociale-necesare-cadrului-didactic-pentru-reusita-profesionala/>

⁸ <https://www.hypnosisdownloads.com/blog/6-key-social-skills>

Abilitățile sociale joacă un rol semnificativ în comportamentul acceptat social, comportamente pe care le manifestăm în grupurile de prieteni, mediile familiale sau în relație cu colegii de la serviciu⁹.

Printre abilitățile sociale pe care le considerăm importante pentru asigurarea reușitei pe plan profesional, am enumera:

• Abilitatea de a comunica

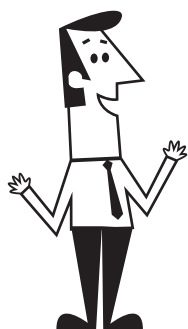


Aceasta este probabil cea mai elementară abilitate socială. Simțul comunicării ne permite să discutăm cu colegii, să-i convingem pe alții să ne asculte ideile, să ne sporim simpatia. Pentru a putea ajunge să comunicăm eficient, ai nevoie de un set de aptitudini care includ comunicarea nonverbală, ascultarea atentă, capacitatea de a-ți stăpâni stresul de moment și de a înțelege emoțiile tale și ale celui cu care comunicăm. Aici se numără contactul vizual, postura și expresiile faciale.

Privim spre partenerii noștri de discuție pentru a arăta că ascultăm și suntem atenți. De asemenea pot folosi diferite posturi specifice situațiilor și pot comunica prin mimică emoțiile pozitive sau negative.

 **Sarcină:** Descrie în câteva rânduri cât de bine te descurci în comunicare cu ceilalți și care sunt indicatorii care te fac să crezi că te descurci bine sau mai puțin bine.

• Abilitatea de a fi empatic



Capacitatea de a ne pune în locul altor persoane este fundamentală. Cu cât avem o personalitate mai complexă, cu atât avem mai multă experiență, cu atât mai mult vom putea identifica experiențele celorlalți și atitudinile lor în situații diverse. Abilitatea de a ne pune în locul altei persoane poate pur și simplu să însemne că îi respectăm părerea și să îi spunem că îi înțelegem poziția, chiar dacă nu o împărtășim. O persoană empatică poate identifica ușor emoțiile celorlalți, emoțiile ascunse care nu sunt exprimate. Oricine își poate face o idee despre cum se simte un om care plânge, dar puțini reușesc să identifice faptul că o persoană suferă atunci când acea persoană face tot posibilul să nu o arate, ascunzându-se după o mască.

 **Sarcină:** Descrie în câteva rânduri dacă îți reușește să manifesti empatie față de oamenii care te înconjoară și cât de ușor identifice emoțiile celorlalți.

⁹ <https://mental-training.ro/abilitatile-sociale-noul-secret-al-succesului/>

• Abilitatea de a fi relaxat sau de a păstra un nivel tolerabil al anxietății, în orice situație socială

Indiferent de cât de bine te descurci în situațiile sociale, dacă ești prea agitat sau nervos, nu te vei putea face foarte bine înțeles, iar capacitatea de ascultare îți va fi și ea afectată. În plus, chipul și întregul tău corp vor transmite un singur mesaj, și anume ca nu ești în apele tale. Din această cauză, va fi dificil să construiești un raport cu ceilalți. Este important să știm cum să ne menținem calmul și să rămânem răbdători cu cei care ne înconjoară, fiind totodată fermi cu aceștia.

 **Sarcină:** Descrie în câteva rânduri, ce anume, după părerea ta te poate ajuta să fii relaxat și să poți face față anxietății care apare în situațiile sociale.

• Abilitatea de a manifesta încredere și responsabilitate

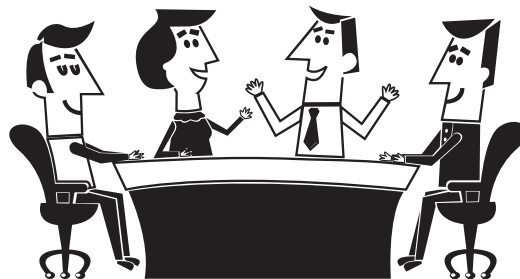
Pentru a avansa în cariera noastră, trebuie să avem încredere în colegii noștri și la rândul nostru să câștigăm încrederea colegilor, șefilor și clienților. Capacitatea de a câștiga încredere este legată de o altă capacitate și anume faptul de a fi predictibil și de a respecta și îndeplini promisiunile făcute. Aceasta vizează realizarea în termen a sarcinilor oferite și de nivelul de calitate a prestării. Simț de răspundere și implicare.

 **Sarcină:** Cât de ușor îți este să acorzi încredere celorlalți și de ce?

Cât de ușor le este celorlalți să aibă încredere în tine, și de ce?

• Abilitatea de ascultare

A auzi nu înseamnă să asculți. Cei mai mulți oameni aud ce spune interlocutorul lor și încep să formuleze mental răspunsul chiar înainte ca acesta să termine să-și exprime ideea. Cheia este să ascultăm – pentru a satisface cu adevărat așteptările, întrebările, comentariile interlocutorului nostru, trebuie să ascultăm mai întâi și să înțelegem conținutul precis al mesajului său. Este extrem de important pentru interlocutori să știe că sunt ascultați și ca ceea ce spun are impact. În acest scop, poți apela la astfel de strategii:



- Rostește lucruri care denotă că asculți, cum ar fi: „Adevărat?”, „Da?”, „Așa..” etc.
- Reacționează la ceea ce auzi și construiește conversația mai departe: „Deci a fost la ședința? Ce s-a întâmplat?”.
- Pe parcursul conversației, fă referiri la comentariile altora: „Așa cum ai afirmat anterior...”, „După cum spuneai mai devreme...” etc.
- În timp ce interlocutorul vorbește, adoptă o mai mare rigiditate în postura, menține contactul vizual și acordă atenție discuției.

 **Sarcină:** Descrie în câteva rânduri care sunt strategiile de ascultare activă, pe care le folosești!

• Abilitatea de a manifesta interesul sincer față de ceilalți

Oamenii simt când ne pasă de ei. Dacă nu suntem cu adevărat interesați de ceea ce spun, gândesc sau simt ceilalți – interacțiunea noastră va avea efectul opus celui așteptat. Poți evita situațiile stânjenitoare dacă îți concentrezi foarte mult atenția asupra altcuiva. Fascinația (chiar dacă, în prima fază, este forțată și impusă) manifestată față de conversația unei persoane te va ajuta să te simți mult mai confortabil și îl va ajuta și pe cel cu care discuți să se simtă interesat.



 **Sarcină:** Explică, care sunt indicatorii pe care îi urmărești într-o discuție pentru a înțelege dacă interlocutorul este interesat de tine și de subiectul discuției.

• Abilitatea de a fi asertiv

Asertivitatea, un domeniu la care mulți dintre adulți au încă de lucrat, își are și ea bazele în educația timpurie. Individul trebuie învățat să fie capabil să ia atitudine când este vorba de drepturile sale fără a răni pe cineva. De asemenea, să știe când trebuie să ceară ajutorul, să solicite o informație sau să exprime o nevoie pe care o are. Fermitate și bun simț, este, de asemenea, capacitatea de a exprima ceea ce suntem, ce dorim și ce cerem într-o anumită situație, dar fără a-i leza pe cei din jur.



Sarcină:

Enumeră între cinci și zece calități pe care le posezi și care îți permit să fii asertiv:

• Abilitatea de a ști cum, când și cât de mult să discuți despre propria persoană

A vorbi despre tine prea mult și prea devreme în cadrul relațiilor (profesionale/personale) poate fi un motiv de descurajare pentru orice persoana implicată în conversație. Tocmai de aceea, la început este important să începi cu discuții „mărunte”, despre obiecte și oameni care nu au caracter personal pentru vreuna dintre părți sau să schimbi păreri și perspective personale într-un mod echilibrat, echidistant și fără pasiune. O dată ce conversația și relația în sine evoluează, dezvaluirea unor detalii și fapte personale (inițial, de mică importanță și care nu presupun implicare emoțională) duce la întărirea relației și la o mai bună cunoaștere.



Sarcină:

Fă o prezentare scurtă despre propria persoană ca și când ai fi la o întâlnire cu un potențial client sau un furnizor.

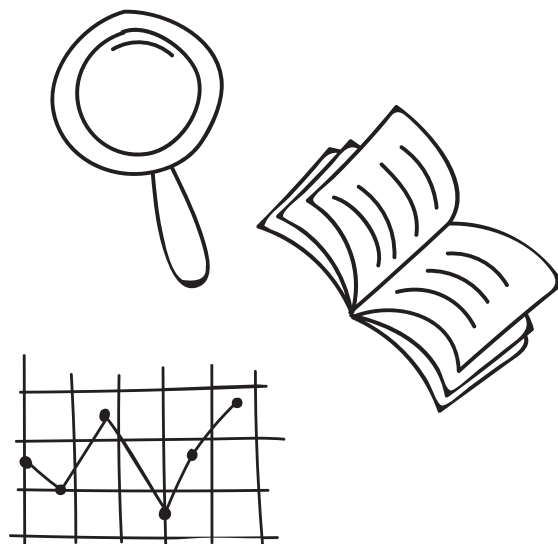
Abilitățile sociale avansate sunt din ce în ce mai solicitate pe piața muncii și acest fapt reprezintă o oarecare barieră pentru unii potențiali angajați, iar pentru alții un avantaj considerabil. Este necesar de menționat că abilitățile sociale, ca și toate celelalte abilități, nu sunt înnăscute, dar ele pot fi învățate și dezvoltate. Fiecare adult este responsabil de calitate și nivelul de dezvoltare a propriilor abilități sociale și este necesar de menționat că depunând efort într-un mod conștient, este posibil de dezvoltat aceste abilități, indiferent de vârstă pe care o ai.

Alte surse:

1. https://hesperian.org/wp-content/uploads/pdf/ro_deaf_2009/ro_deaf_2009_10.pdf
2. <https://biblioteca.regielive.ro/referate/pedagogie/abilitati-sociale-si-dezvoltarea-stadiala-a-moralitatii-147779.html>

Tema 6:

Dezvoltarea abilităților de căutare, selecție, analiză și evaluare a informațiilor



Lumea contemporană ne oferă tot mai multă informație, și posibilitatea de a o accesa și obține continuu. Penitenciarele desigur că impun mai multe restricții, dar și aici apar tot mai multe posibilități de a accesa informație.

Cum să discernem între o informație utilă, corectă și una falsă și poate, dăunătoare?

Și atunci, abilitatea de a căuta, alege și evalua informația este tot mai solicitată.

Excesul de informații impune oamenii să verifice și să evalueze informația, pentru a se convinge de veridicitatea ei. Însă, informația în sine nu-i face pe oameni competenți informațional. Informația, fără îndoială, este:

- un element vital pentru creativitate și inovare;
- o resursă de bază pentru educație și activitate intelectuală;
- o resursă cheie pentru formarea cetățenilor instruiți;
- un factor ce permite cetățenilor să dobândească rezultate mai bune în activitatea științifică, în domeniul sănătății, în muncă;
- o resursă importantă în dezvoltarea socio-economică națională.¹⁰



Explică mai jos, care sunt criteriile tale personale de analiză și evaluare a informației

Deci, ajungem la convingerea că avem nevoie de informație, dar mai mult decât atât, avem nevoie să învățăm cum să căutăm și să evaluăm informația, ca ea să fie resursă pentru dezvoltare.

¹⁰ Sursa: <https://www.ifla.org/files/assets/information-literacy/publications/ifla-guidelines-ro.pdf>

Criteriile de analiză și evaluare informației:

Relevanța informației - prezența unei conexiuni cu problema (corespunzând intereselor noastre) și capacitatea informațiilor de a contribui la procesul de înțelegere a problemei. Cu alte cuvinte, este necesar să comparați aceste informații cu nevoile dvs. de informații și să răspundeți la întrebarea: vă poate ajuta cu ceva acum sau în viitorul apropiat?

Credibilitatea informației – cât de mult descrierea informației corespunde realității. Acest criteriu poate fi verificat după următoarele aspecte:

- Prezența confirmării din alte surse, adică avem această informație în mai mult decât o sursă;
- Corespunderea cu alte informații, adică nu contravine unor realități existente;
- Prezența sursei, cunoașterea sursei și înțelegerea motivelor acesteia;
- Autoritatea sursei, experiența pozitivă de lungă durată de interacțiune cu sursa;
- Proprietățile canalului de transmitere a informației.

Importanța informației – aici ne referim la complexitatea abordării subiectului prezentat, și pe cât este de suficientă pentru a lua o decizie în raport cu necesitatea personală.

Cel mai des întâlnit fenomen în prezentarea informației este dezinformarea. Pentru a identifica dezinformarea, trebuie:

- Să se separe clar faptele și opiniile despre ele;
- Să înțelegeți dacă sursa poate avea acces la informațiile trimise;
- Să se ia în considerare relația sursei cu obiectele sau evenimentele descrise;
- Să se țină cont de caracteristicile personale ale sursei;

Important! Amintiți-vă că informațiile dorite sunt cel mai ușor percepute.

Întrebări de verificare:

Care este utilitatea informației?

Care sunt criteriile de analiză a informației?



Exercițiu:

Alege o temă despre care ai dori să te documentezi. Utilizează criteriile de analiză și evaluare a informației.



Managementul personal al timpului

Timpul a devenit o resursă foarte importantă, și oamenii tot mai mult se gîndesc la faptul cum să-și organizeze timpul cît mai eficient și mai bine. În medie, avem 66 de ani, ceea ce este echivalent cu 24212 zile, sau 34865280 minute, sau 2091916800 secunde.

Privarea de libertate, pe de o parte, ia o bună parte din viață și o închide între patru garduri ghimpate, iar pe de altă parte, oferă o grămadă de timp.

Cunoaștem cu toții că acest timp nu este foarte des conștientizat și realizat de către deținuți, dar cei care pot să-l valorifice, fiind în detenție, ajung la performanțe înalte.

Deci, ce ai putea face azi în detenție, pentru un viitor bun?

Anticipăm unele întrebări interioare, precum că nu este clar de la ce ar trebui de început o activitate, care ar îmbunătăți situația de viață per general. Asta pe lângă faptul că detenția presupune și resurse de viață limitate.

Mai jos, prezentăm o schemă care ar trebui să ghideze spre stabilirea unor scopuri importante în fiecare sferă de viață, cu condiția că aceste scopuri pot fi realizate începînd cu ziua de azi.

Deci, să începem.

1. Sănătate. La ce nivel sunt la momentul actual (pe o scară de la 1 la 10)? Care aspect mă îngrijorează cel mai tare? Ce aș putea să fac începînd cu azi, pentru a-mi îmbunătăți starea de sănătate?

(Spre exemplu, am o notă de 4 la acest aspect, îmi fac griji de cum mă simt, dar continui să fumez și nu fac mișcare deloc. Respectiv, un obiectiv ar fi să renunț la fumat, sau să reduc, și să fac mișcare cel puțin o oră pe zi).

2. Familie și prieteni.

3. Viața personală.

4. Dezvoltarea personală.

5. Distracție și odihnă.

6. Mediul fizic / înconjurător.

7. Carieră.

8. Finanțe.

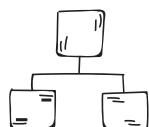
Odată setate obiectivele, ar trebui să fie limitate în timp. Și iată aici vom avea nevoie de anumite instrumente pentru a ne organiza timpul și de a fi cât mai eficienți în a ne atinge obiectivele.

Instrumente de management a timpului



Planificare.

În fiecare zi trebuie să ai un plan, scris în carnetul personal, unde se vor regăsi toate obiectivele pe care le ai de realizat, transformate în acțiuni concrete.



Identificarea priorităților.

Ce este cel mai important pentru tine trebuie să se găsească la începutul listei de acțiuni. Dar și toate restul activităților, pe care nu le planifici pe parcursul zilei, vor fi realizate după ce faci principalul.



Păstrarea echilibrului.

În fiecare zi, trebuie să găsești timp pentru tine și pentru alții. Activitățile zilnice trebuie să lase timp și pentru reflecții și concluzii. În condițiile detenției, intimitatea este cel mai dificil de realizat, de aceea trebuie să găsești mecanismele de a rămîne cu propriile gânduri.



Realizarea unor însemnări.

Fă-ți bunul obicei de a fixa anumite idei interesante, anumite date importante, sau anumite chestii care îți atrag atenția.

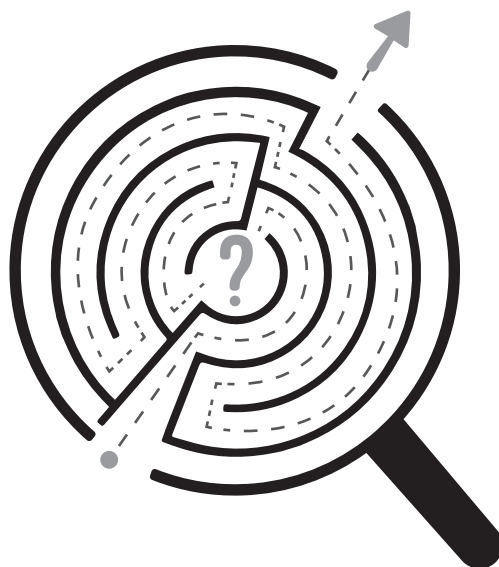


Calendarul la vedere.

Ar fi bine să ai în spațiul tău de trai un calendar, pe care poți fixa anumite date limită, sau anumite perioade, în care planifici ceva să realizezi.

Tema 8:

Procedura rezolvării de probleme



O problemă bine formulată este pe jumătate rezolvată, în sensul că găsirea soluțiilor adecvate reies din felul cum stabilim problema.

Etapele tehnicii rezolvării de probleme sunt (vezi, pentru detalii al., 2001);

- **identificarea problemei** - Care este problema? Altfel spus, definirea stării inițiale (unde suntem) și a celei finale (unde vrem să ajungem).

După cum spuneam, o problemă bine pusă și corect identificată e pe jumătate rezolvată, în sensul că ea sugerează locul unde trebuie să căutăm soluțiile.

- **stabilirea scopurilor** - Ce urmează să fac, cum doresc să stea lucrurile?

- **generarea soluțiilor alternative** - Ce pot face pentru a-mi atinge scopurile?

În prima fază se generează necritic un număr cât mai mare de soluții. Se mizează pe acele propuneri care sunt congruente cu resursele și pe care le avem. Apoi se analizează soluțiile generate și cele care sunt realiste și au valențe ecologice.

- **considerarea consecințelor** - Ce s-ar putea întâmpla dacă aș face asta? Fiecare soluție este discutată, stabilindu-i-se costurile și beneficiile; aici se implementează tehnici de luare a deciziilor (vezi exemplul de mai jos) și de negociere, fiind o oportunitate pentru persoană de a învăța aceste strategii. Se anticipează dificultățile potențiale și se elaborează strategii de confruntare a lor.

- **decizia pentru cea mai bună alternativă** - Ce voi face? Soluțiile pot fi ierarhizate în funcție de valoarea lor, estimată de subiect.

- **implementarea** - Acum fă-o! Se începe cu soluția cotate cel mai bine. Uneori este indicată implementarea inițială a soluției în imaginar sau prin joc de rol, pentru a pregăti subiectul în vederea aplicării ei în condiții ecologice.

- **evaluarea** - A funcționat? Este totul bine? Dacă soluția nu a funcționat, se trece la alta - următoarea ca valoare din ierarhie. În cazul în care nici o soluție nu funcționează, se reia întregul proces, insistându-se mai mult asupra fazei de generare a soluțiilor și de pregătire a implementării lor ecologice.

Identificarea problemei

Stabilirea scopurilor

Generarea soluțiilor alternative

Considerarea consecințelor

Decizia pentru cea mai bună alternativă

Implementarea

Evaluarea

Antrenamentul asertiv.

A fi asertiv înseamnă a-ți ști drepturile și a ți le cere, respectând însă drepturile celorlalți. Așadar, asertivitatea este o alternativă pentru agresivitate și pasivitate. Agresivitatea duce la satisfacerea propriilor drepturi, fără a ține cont de drepturile celorlalți. Pasivitatea înseamnă fie că nu îți cunoști drepturile, fie că, deși le cunoști, nu ai curajul să le ceri. Atunci când vorbim despre drepturi, ne referim la drepturi psiho-sociale elementare, dintre care cele mai importante sunt: (1) dreptul de a exprima și de a cere ceea ce îmi doresc; (2) dreptul de a fi tratat cu respect; (3) dreptul de a fi tratat corect.

Etapele antrenamentului asertiv sunt următoarele:

(1) Examinează modul în care interacționezi cu ceilalți. Există situații în care ar trebui să te porți mai asertiv? Ai uneori opinii și sentimente pe care le ascunzi, deoarece ți-e teamă de ceea ce s-ar întâmpla dacă le-ai exprima? Ți se întâmplă uneori să-ți lași calmul la o parte și să te manifesti agresiv față de ceilalți? Ar fi util să ții un jurnal în care să notezi situațiile în care te-ai comportat timid, cele în care ai reacționat agresiv și cele în care ai acționat asertiv.

(2) Selectează situațiile în care ar fi mai util să te porți asertiv. Poți include ocaziile în care te-ai comportat excesiv de politicos, ți-ai cerut în mod exagerat scuze, ai fost timid sau ai permis să ți se traseze sarcini prin care s-a profitat de tine, trăind în același timp sentimente de furie, jenă, teamă de ceilalți sau autocritică pentru lipsa curajului de a-ți exprima propriile opinii. De asemenea, este necesară intervenția și în cazul situațiilor în care te-ai exprimat extrem de agresiv sau nu ai ținut seama de drepturile celorlalți.

(3) Concentrează-te pe un anumit incident din trecut. Închide ochii și imaginează-ți cât mai viu detaliile, inclusiv ce ai spus tu și cealaltă persoană, precum și ce ai simțit în acel moment și după aceea.

(4) Examinează și apoi notează pe o hârtie caracteristicile următoarelor elemente ale comportamentului tău:

- **contactul vizual:** te-ai uitat direct la acea persoană, ai ținut privirea în pământ sau ai avut o privire fixă, ostilă?

- **gestica:** trebuie să sublinieze în mod eficient mesajul - gesturile dezordonate sugerează nervozitate, în timp ce alte gesturi pot sugera timiditate (unele mișcări stereotipe, ca, de exemplu, frecarea mâinilor) etc.;

- **postura corpului:** cea mai indicată este poziția frontală, postura verticală a capului și o distanță potrivită față de interlocutor;

- **volumul și tonul vocii:** pentru a sublinia importanța mesajului, este necesar un volum normal pentru conversație și un ton hotărât;

- **fluența vorbirii:** mesajul să fie exprimat clar și rar;

- **timpul scurs între producerea incidentului analizat și apariția reacției tale:** în general, exprimările spontane sunt cele mai indicate, dar anumite situații trebuie rezolvate după un timp mai lung (de exemplu, corectarea unei declarații eronate a șefului este mai bine să se facă între patru ochi decât în fața grupului căruia el îi face respectiva declarație);

- *conținutul mesajului*: dacă acesta a fost asertiv, agresiv sau non-assertiv;

- *credibilitatea mesajului*: pentru a fi credibil, un mesaj (adevărat sau fals) trebuie să conțină (a) cât mai multe detalii fizice, (b) cât mai multă implicare emoțională, care se referă atât la conținutul evenimentelor povestite, cât și la emoțiile resimțite de povestitor în cursul povestirii și să fie (c) verificabil (dar greu verificabil, în cazul în care este fals). În situația în care dorești să transmiți un mesaj critic, mesajul să fie impersonal, constructiv, precedat de mesaje pozitive.

(5) Observă unul sau mai multe modele care se comportă în mod asertiv. Studiază modul lor de abordare verbală și non-verbală a situațiilor în care tu ai dificultăți. Compară consecințele comportamentului lor cu cele ale comportamentului tău. Dacă este posibil, discută cu ei despre comportamentul lor și sentimentele pe care le au datorită acestuia.

(6) Fă o listă cu mai multe variante de comportament asertiv, folosite în diverse situații.

(7) Închide ochii și imaginează-te utilizând fiecare dintre variantele de mai sus, gândindu-te și în ce situații pot fi folosite, precum și ce consecințe ar avea. Selectează o alternativă sau o combinație de alternative despre care crezi că ar fi cea mai eficientă pentru tine. Exersează această variantă în imaginar, până când te simți sigur și ești convins că va funcționa.

(8) Practică jocul de rol pentru alternativa aleasă împreună cu altcineva, care să-ți ofere și feedback în legătură cu comportamentul tău. Modifică secvențele pe care le consideri timide, agresive sau caraghioase, până te simți confortabil cu propriul comportament. Compară-l cu caracteristicile generale ale unui comportament asertiv, prezentate la punctul (4).

(9) Repetă pașii (7) și (8) până îți dezvolti o manieră asertivă de interacțiune cu ceilalți, un mod de comportament despre care crezi că te va ajuta cel mai bine.

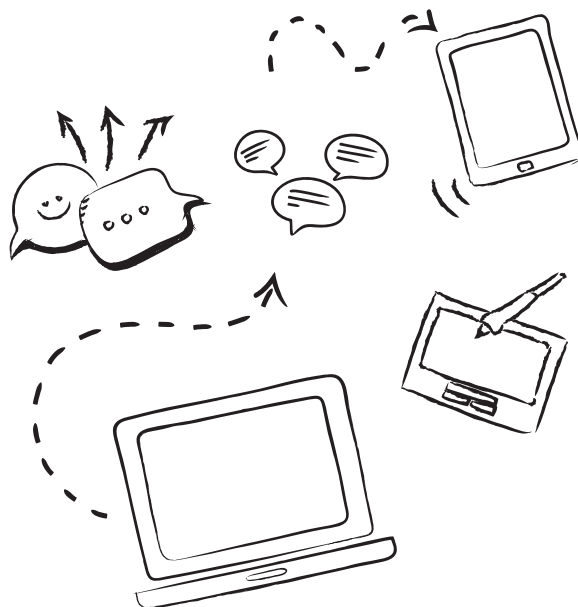
(10) Utilizează alternativa aleasă într-o situație din viața reală. Este normal să existe o anumită anxietate la prima încercare de a fi asertiv. Dacă încă ți-e teamă să te porți asertiv, repetă pașii (5)-(8).

(11) Reflectă la rezultatele efortului tău. Gândește-te la caracteristicile verbale și non-verbale ale comportamentului asertiv prezentate la punctul (4). Care componente ale răspunsului tău au fost asertive, agresive sau non-assertive? Care au fost consecințele comportamentului tău? Cum te-ai simțit după ce ai încercat acest nou tip de interacțiune?

(12) Așteaptă-te la un anumit succes după aceste prime eforturi, dar nu la o satisfacție personală completă. Exprimarea propriei personalități și interacțiunea eficientă cu ceilalți sunt procese de învățare continuă.

Tema 9:

Profesii de viitor. Obținerea noilor profesii.



Ce visai să devii? Ce te-a făcut să urmezi visul? Ce te-a făcut să renunți?

Atunci când vorbim despre angajarea în câmpul muncii și crearea unei cariere, nu putem să trecem cu vederea un aspect atât de important precum este viitorul. Alegerea profesiei, a domeniului de activitate, a organizației în care să activăm, este utilă să o facem punând mare accent pe viitor. Trecutul apropiat ne arată că în ultimii 3-5 ani au apărut profesii care nu au fost până acum și de asemenea unele profesii au dispărut. Astfel dacă luăm Nomenclatorul domeniilor de formare profesională și al meseriilor/profesiilor, vom descoperi o mulțime de profesii și meserii care nu mai sunt actuale, care au dispărut și a căror utilitate este nulă.

Ținând cont de situația dată, în procesul de selectare a domeniului de activitate și a profesiei, este absolut necesar să ne referim la profesiile viitorului, adică acele profesii care vor fi necesare pe piața muncii în viitorul apropiat sau chiar cel îndepărtat.

Pentru a putea stabili care sunt acele profesii de viitor este necesar să urmărim două aspecte importante și anume direcțiile de dezvoltare a societății actuale și cel de al doilea aspect e universalitatea sau internaționalitatea profesiei. Primul aspect presupune să atragem atenția la acele domenii care se află într-o dezvoltare foarte rapidă și deservește într-un mod rapid și eficient nevoile societății, iar cel de-al doilea aspect se referă la acele profesii sau meserii care le poți exercita oriunde în lume, în orice țară și pe orice continent. Astfel pentru primul aspect putem menționa ca exemplu domeniul tehnologiilor informaționale, iar ca exemplu pentru aspectul cu numărul doi, putem menționa medicina sau agricultura, care are principii comune de exercitare în orice loc al lumii. Spre deosebire de domeniul juridic, care este specific fiecărei țări.

Pentru a putea realiza scopul propus și a prezenta profesiile de viitor este necesar să menționăm care sunt abilitățile care vor fi necesare pentru a putea asimila aceste profesii și

care ar permite exercitarea lor într-un mod eficient.

Principalele competențe pe care ar trebui să le aibă un potențial candidat la un job al viitorului, începând chiar de acum, ar fi: capacitatea de a rezolva probleme complexe, spirit critic, creativitate, disponibilitate pentru colaborare, inteligență emoțională, empatie, capacitate de luare a deciziilor, de negociere, flexibilitate mentală, aspecte care ar justifica imposibilitatea substituirii prin inteligența artificială. Surprinzător sau nu, abilitățile precum creativitatea, deschiderea față de idei, oameni și concepte, abilitățile relaționare și munca în echipă vor fi mai importante decât o serie de abilități tehnice pure. Foarte puține reușite de răsunet vor mai fi apanajul unei singure persoane datorită nivelului crescut de complexitate și dinamism al ocupațiilor viitorului. Necesarul de cunoștințe tehnice în relație cu anumite întreprinderi și proiecte va fi atât de vast încât pur și simplu vor depăși capacitatea unui individ. Chiar și profesorii din marile universități americane întâmpină astăzi dificultăți substanțiale numai în a parcurge literatura de specialitate la zi pe nișe tot mai înguste.

O clasă aparte de abilități vor fi cele de leadership pe de o parte și de antreprenoriat pe de alta parte. Leadership-ul în sine evoluează către o formula de leadership orientat spre angajați, profund colaborativ încă și mai mult decât în prezent. Oamenii vor învăța peste tot și oriunde, nu este exclus să asistăm la o disoluție a sistemelor tradiționale de tip profesor-elev, către sisteme bazate pe învățarea în comunități de interese sub îndrumarea unui mentor, de tipul comunităților online de astăzi.

Viitorul muncii depinde așadar de mulți factori, cei mai importanți fiind progresul tehnologic și educația. În mod clar, munca în sine se schimbă, nu doar profesiile și conținutul muncii. Percepția despre muncă se va schimba radical, din mijloc de supraviețuire și mecanism de validare socială va migra către activitate de realizare personală și impactare a lumii. Mai devreme sau mai târziu, dublați și de roboți, oamenii nu vor mai munci pentru că trebuie, ci pentru că vor și le place.

Științele și, implicit, cercetarea au fost mereu și au rămas în strânsă legătură cu piața muncii, dar, în mod firesc, unele specializări au mai multe sau mai puține oportunități, în funcție de timp și de tendințele unei epoci. Pentru viitor, cele mai promițătoare domenii din sectorul științelor, spun analiștii acestui fenomen, sunt: domeniul informaticii, al energiei, chimia, mediul înconjurător, cercetarea aplicată, ca parte a unui domeniu mult mai larg – cercetare și dezvoltare, care desemnează ansamblul activităților făcute în mod sistematic, în scopul creșterii nivelului de cunoaștere, al culturii și al societății în general.

Specialiștii în programare, software, administratorii de rețea sunt și vor rămâne unele dintre profesiile cele mai căutate. Sectorul energetic, industria nucleară, energia regenerabilă sunt, de asemenea, în topul celor mai căutate sectoare de activitate. Chimia, biochimia, în relație cu industria automobilelor, cu aeronautica, electronicele sau cosmeticele sunt pe un trend ascendent. Chimia ecologică ocupă un loc privilegiat, deoarece se caută crearea de produse care să respecte și să protejeze mediul înconjurător.

Este important, mai ales pentru cei care sunt la început de drum, să aleagă o profesie adaptată pieței muncii și să țină seama de faptul că, astăzi, pe de o parte, se caută tot mai mult specializări și abilități sporite într-un anumit domeniu, iar, pe de altă parte, este nevoie de specialiști capabili să rezolve probleme complexe, cu gândire flexibilă, critică și creativă, cu

disponibilități de comunicare, în același timp cu pregătire în domeniul digital, care să poate lua decizii în timp scurt, chiar în timp real. O altă tendință tot mai evidentă, în multe țări, într-o zonă care nu necesită specializări înalte, este pentru meserii precum: asistenți sociali, asistenți la domiciliu pentru vârstnici și persoane cu dizabilități, asistenți îngrijire în spitale, lucrători de întreținere, lucrători pentru industria hotelieră și restaurante, antrenori fitness etc.

Dar apare o întrebare care ar putea să ne macine atunci când ne simțim inspirați de a face pașii necesari pentru a asimila o nouă profesie sau un nou domeniu de activitate, și anume “Unde aș putea învăța aceste noi profesii sau abilități necesare pentru o profesie de viitor?”

Răspunsul la această întrebare poate fi unul foarte elaborat, detaliat și întins. Însă noi aici vom prezenta niște repere generale, iar parcursul și organizarea procesului educativ depinde de fiecare în parte.

Important de menționat este faptul că pe piața de servicii educative a Republicii Moldova sunt un număr foarte mare de prestatori care ar putea furniza cursuri sau formări specializate și care au certificări naționale și internaționale. Cu o simplă căutare pe Google, putem identifica o mulțime de cursuri, training-uri, seminare și workshop-uri. De asemenea avem un număr mare de instituții care oferă servicii de calificare și recalificare, de nivel profesional și superior. Este la discreția fiecăruia să-și aleagă prestatorul de servicii educative și asta fiind în funcție de bugetul disponibil, limba de predare, amplasare și multe alte detalii pe gustul fiecăruia.

Noi ne-am propus să vă prezentăm o listă de platforme online care oferă instruiți la distanță, oferă certificări internaționale și mai oferă o gamă largă de cursuri în diverse limbi. În continuare vom prezenta douăzeci de astfel de platforme care corespund criteriilor sus menționate:

1. Skillshare - <https://join.skillshare.com/>
2. Udemy - <http://undemy.com/>
3. Udacity - <https://www.udacity.com/scholarships>
4. OpenLearn - <https://www.open.edu/openlearn/>
5. Coursera - <https://www.coursera.org/>
6. eCorner - <https://ecorner.stanford.edu/>
7. Oxford Learning Lab - <https://www.oxfordlearninglab.com/>
8. Khan Academy - <https://www.khanacademy.org/>
9. Drawspace - <https://drawspace.com/>
10. EDX - <https://www.edx.org/>
11. Alison - <https://alison.com/>
12. Academic Earth - <https://academicearth.org/>
13. Future Learn - <https://www.futurelearn.com/>
14. Memrise - <https://www.memrise.com/>
15. Iversity - <https://iversity.org/>
16. Lynda - <https://www.lynda.com/>

17. Codecademy -<https://www.codecademy.com/>
18. Creativelive -<https://www.creativelive.com/>
19. Simplilearn - <https://www.simplilearn.com/>
20. Coursebuffet - <https://www.coursebuffet.com/>

Aceste platforme online de studiere îți vor permite să te pregătești pentru un viitor unde vei putea să ai un rol activ și să te simți parte din persoanele care fac lumea mai bună prin munca lor.



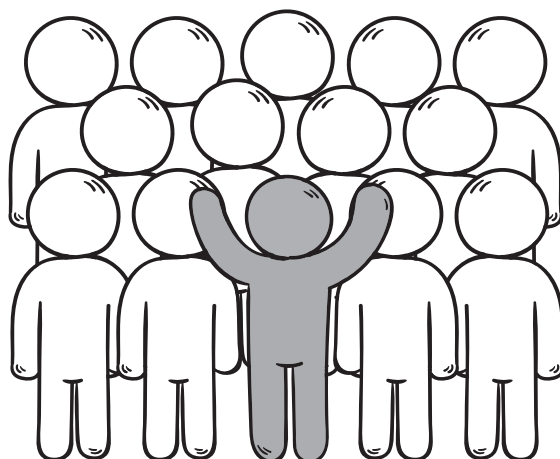
Notează reperele-cheie, pentru a stabili care profesie ar fi utilă și potrivită pentru tine, în condițiile tale de viață:

Alte surse:

1. <https://www.hipo.ro/locuri-de-munca/vizualizareArticol/2653/Meseriile-viitorului-care-vor-fi-cele-mai-cautate-joburi-in-anii-care-urmeaza?>
2. <https://academiadehr.ro/viitorul-muncii-munca-in-viitor/>
3. <https://bani.md/9-cele-mai-profitabile-profesii-ale-viitorului-vrei-sa-te-reprofilezi/>
4. http://stiri.tvr.ro/munca-intr-un-birou-de-la-9-00-la-17-00-va-fi-o-exceptie-in-viitor-si-nu-regula-angajatii-vor-fi-mai-conectati_835637.html#view
5. <https://destepti.ro/profesiile-viitorului-care-vor-fi-cele-mai-cautate-mai-bine-platite-locuri-de-munca-in-urmatorii-ani>
6. <https://scoaladevalori.ro/joburile-viitorului-ce-abilitati-vor-fi-cautate-in-2020/>
7. <http://www.cursor.md/blog/invatamant-la-distanța-top-20-platforme-de-studii-online-in-orice-domeniu>

Tema 10:

Dificultăți de integrare pe piața muncii



În Republica Moldova în ultimii ani a fost înregistrată o creștere considerabilă a numărului de locuri de muncă accesibile populației generale și în același timp procentul de persoane care se află în șomaj este în scădere. Acest fapt oferă o speranță în plus persoanelor care doresc să se angajeze în câmpul muncii, deoarece surplusul de posturi vacante permite diferitor categorii de specialiști să-și găsească acel post de muncă, care îl reprezintă cel mai mult. Astfel se cunoaște că dacă numărul posturilor vacante este mult mai mare decât numărul potențialilor angajați, atunci se reduc criteriile de selecție a personalului. Situația dată mărește șansele de reușită a persoanelor necalificate sau slab calificate, de a se angaja în câmpul muncii și de a se afirma ca angajați cu potențial.

Însă atunci când vorbim despre dificultățile de integrare a foștilor deținuți pe piața muncii se identifică o mulțime de probleme care își au originea atât în cadrul sistemului social cât și la nivelul personalității individului care și-a ispășit pedeapsa în cadrul unei instituții penitenciare.

Nu pretindem o analiză exhaustivă a subiectului și soluționarea deplină a problemelor identificate, dar cunoașterea acestor probleme și dezvoltarea unor strategii de depășire a lor, va permite persoanei eliberate din detenție să facă față cu succes dificultăților care pot apărea în procesul de angajare în câmpul muncii.

Problemele care vor fi abordate, au fost identificate în cadrul unor discuții personale cu persoanele care au ieșit din detenție și care la momentul elaborării acestui ghid, erau deja angajate în câmpul muncii.

Astfel vom începe cu acele aspecte care creează dificultăți în procesul de angajare și îi sunt caracteristice individului. Aceste aspecte țin în special de trăsăturile de personalitate a fiecărei persoane și influențează direct reușitele acesteia.

În primul rând vom menționa identitatea individului și aici ne referim la dificultățile pe care le întâlnește persoana aflată în detenție în procesul de a-și conștientiza și îndeplini rolurile sociale pe care le are. Problema constă în faptul că persoanele aflate în detenție, în mare parte, au o experiență limitată în exercitarea rolurilor sociale și chiar numărul acestor roluri este limitat și calitatea exercitării lor este la un nivel redus. Și dacă ne referim la procesul de angajare în

câmpul muncii cunoașterea și înțelegerea propriei identități îți permite să ai o viziune reală asupra a ceea ce știi să faci, ce poți să faci și ce plusvaloare poți aduce în cadrul organizației în care tinzi să te angajezi.

Pentru a avea o claritate despre propria identitate este necesar să răspundem la întrebarea „Ce roluri am în viață?” și răspunsurile posibile sunt o mulțime: Soț, tată, frate, iubit, părinte, fiu, angajat, specialist, sportiv, șofer, coechipier, șef, intelectual etc. Astfel este foarte important ca să cunoaștem ce roluri exercităm ca să avem o claritate asupra identității noastre.

Dar conștientizarea și cunoașterea rolurilor este doar primul pas, deoarece rolurile pe care le exercităm ar putea fi foarte limitate, în același timp ar putea fi foarte prost exercitate sau în anumite cazuri ar putea exista niște roluri antisociale. De aceea pentru a ridica calitatea exercitării rolurilor noastre este necesar după cum am spus mai devreme, să identificăm aceste roluri și apoi într-un mod foarte sincer să răspundem la întrebarea, „Cât de calitativ îmi exercit acest rol?” și răspunsurile ar putea fi următoarele: de ex. Tată -50%; Fiu-30%; Soț - 80% etc. Această etapă reprezintă al doilea pas. Și cel de-al treilea pas se referă la îmbunătățirea rolurilor care sunt importante pentru mine și care ar putea să-mi aducă beneficii pe diverse planuri (de exemplu pe plan social, în cazul în care vreau să mă angajez). Astfel dacă am decis că rolurile importante pentru mine sunt (Tată -50%; Fiu-30%; Soț - 80%) și vreau să le îmbunătățesc, respectiv este necesar să identific acțiunile pe care le am de făcut ca fiecare rol să fie îmbunătățit cu 5-10% și apoi aceste acțiuni să le pun în practică.

Astfel cunoașterea propriei identități poate genera o viziune realistă asupra competențelor proprii, poate crea așteptări realiste individului și poate oferi direcții de dezvoltare și de creștere. De asemenea, răspunsul sincer la următoarele întrebări ar permite o viziune mai clară asupra propriei identități: „Care sunt calitățile care mă reprezintă cel mai mult?”; „Ce îți place să faci? sau Care sunt domeniile care te interesează cel mai mult și la care ești bun?”; „Ce ai realizat cu succes?”.

Sarcină:

1. Identifică care sunt rolurile pe care le ai.

2. Identifică nivelul la care îți exerciți aceste roluri.

3. Identifică care sunt acțiunile ce ți-ar permite să îmbunătățești realizarea fiecărui rol cu 5-10%.

Un alt aspect care a fost identificat ca fiind unul problematic în procesul de angajare, este lipsa motivației sau o motivație foarte redusă pentru a munci, a persoanelor care s-au eliberat din detenție. Motivația fiind unul din factorii decisivi în realizarea diferitor activități, ea se arată necesară pentru a reuși în procesul de angajare. Lipsa motivației spre angajare a persoanelor care se eliberează din detenție este condiționată de mai mulți factori ca: lipsa experienței necesare, abilități sociale reduse, sentimente de frică și nesiguranță, imaginea de sine distorsionată, obișnuința de a beneficia de ajutoare sociale sau de a fi întreținut de către stat fiind un factor de maximă importanță în decizia de a nu se angaja. De asemenea neîncrederea față de stat și respectiv față de organizații care sunt parte a statului, reprezintă încă un factor care reduce motivația spre angajare.

În general, creșterea motivației personale este un proces dificil și vizează în special schimbarea componentelor cognitive și comportamentale, și anume felul în care gândești și felul în care acționezi. Pentru a crește motivația de a se angaja, individul ar fi util să-și creeze o viziune pozitivă, optimistă asupra muncii, să experimenteze cât mai des și varietate activități de lucru pentru a identifica beneficiile acestora și să dezvolte competențe specifice de muncă, care să-i permită să se perceapă ca o persoană competentă.

Un exercițiu pe care îl recomandăm pentru a crește motivația spre angajare indivizilor este analiza cost-beneficiu. Acest exercițiu permite identificarea costurilor care trebuie plătite în cazul în care alegi să te angajezi și respectiv a beneficiilor care le obții dacă te angajezi. Atât costurile cât și beneficiile trebuie analizate în perspectivă temporală. Adică dacă costurile și beneficiile vor avea impact de scurtă sau lungă durată.

Sarcină:

1. Identifică care sunt costurile pe care va trebui să le plătești în cazul în care alegi să te angajezi și determină care este impactul acestora, de lungă durată sau de scurtă durată.

2. Identifică care sunt beneficiile pe care le vei obține în cazul în care alegi să te angajezi și determină care este impactul acestora, de lungă durată sau de scurtă durată.

Un alt impediment pe care l-am identificat pentru procesul de angajare și face parte din categoria trăsăturilor individuale este **modul infracțional de gândire și de comportament**. Respectiv acest mod de a gândi și de a acționa este atribuit de către angajator fiecărui individ eliberat din detenție și reprezintă o formă de stigmatizare, dar în același timp, acest fel de gândire este propriu unui număr foarte mare de persoane care se eliberează din detenție. Respectiv, ideile și comportamentele care vizează obținerea de bunuri și beneficii într-un mod ilegal este perceput ca un pericol de către angajator, dar în realitate reprezintă un pericol mai mare pentru posesorul acestor idei și comportamente, deoarece îl face maxim vulnerabil de a reveni în locurile de detenție. Acest aspect al comportamentelor și gândirii infracționale este unul de maximă importanță, deoarece necesită eforturi constante și de lungă durată pentru a fi schimbate. Un prim pas pe care îl recomandăm, este identificarea convingerilor despre bunăstare. Cum ar trebui să arate bunăstarea proprie? Cum ar trebui să fie obținută această bunăstare? Ce sunt dispus să fac pentru a avea bunăstare? Ce sunt dispus să fac pentru a-mi păstra bunăstarea?

Un astfel de set de întrebări ar permite să înțelegem felul în care gândim asupra diferitor lucruri și dacă modul de a gândi este unul antisocial, există marea probabilitate că ne aflăm într-o categorie vulnerabilă.

Următoarea dificultate identificată ce ține de încadrarea pe piața muncii este **necunoașterea legislației muncii, a drepturilor și a obligațiilor** pe care le avem în calitate de angajat. Necunoașterea legislației este un factor care poate influența negativ încă din momentul când individul ia primul contact cu angajatorul și poate de asemenea avea impact negativ pe tot parcursul perioadei de angajare. Astfel necunoașterea legislației muncii l-ar putea pune pe viitorul angajat în situația în care să răspundă la întrebări care reprezintă informații personale și intime și care l-ar putea pune într-o lumină proastă pe viitorul angajat sau chiar i-ar reduce șansele de angajare. De exemplu, în unele anchete care trebuiesc îndeplinite când te angajezi, ar putea fi unele întrebări despre starea de sănătate(HIV+), despre antecedente penale și altele, întrebări care încalcă legislația. De asemenea viitorul angajat ar putea accepta unele condiții de muncă sau contractuale care i-ar fi în dezavantaj. În aceeași ordine de idei, necunoașterea obligațiilor pe care le ai ca angajat, pot constitui un impediment pentru a activa cu succes. Necunoașterea obligațiilor este direct legată cu nivelul redus de responsabilitate socială, care la rândul ei reprezintă respectarea obligațiilor pe care le ai față de toate părțile implicate (angajator, sistem medical, stat etc). Făcând o analogie, putem compara necunoașterea legislației muncii cu necunoașterea regulilor de joc într-un meci de fotbal, care te fac mai predispus la încălcarea acestor reguli (deoarece nu le cunoști) și ca urmare mărește foarte mult șansele de descalificare.

Pentru a ridica nivelul de cunoaștere a legislației muncii, este recomandată studierea Codului Muncii a RM, consultare cu juriștii și persoanele competente în legislația muncii, accesarea serviciilor de consultanță a organizațiilor care oferă sprijin diferitor categorii a populației.

O altă dificultate care este întâmpinată de către persoanele care au fost eliberați din detenție și care își are originea în cultura și societate din care facem parte este **discriminarea și stigmatizarea**. Discriminarea este o acțiune care presupune un tratament diferit, nedrept

față de persoane din cauza apartenenței lor la un anumit grup social. Există mai multe forme de comportamente discriminatorii, dar toate au comun faptul că implică o anumită formă de excludere sau de respingere¹³. Deci ce este necesar de subliniat din definiția de mai sus, este anume faptul că discriminarea este o ACȚIUNE în adresa celui discriminat, ceea ce diferă de stigmatizare, care reprezintă atribuirea unei etichete care are un conținut defăimător. Respectiv refuzul de a fi angajat din cauza antecedentelor penale, este discriminare, iar etichetarea drept „Pușcăriaș”, „Criminal” este stigmatizare.

În Republica Moldova există legi împotriva discriminării, iar egalitatea de tratament este în general garantată de Constituție. Pentru a evita discriminarea în procesul de angajare dar și pe parcursul perioadei de angajare, este necesară cunoașterea legislației muncii și o atitudine prin care să-ți ceri respectarea drepturilor.

Un aspect important care ar putea crea impedimente în procesul de angajare dar și pe parcursul perioadei de angajare și care are o legătură directă cu stigmatizarea, este fenomenul autostigmatizării. **Autostigmatizarea** presupune atribuirea propriei persoane a unor etichete care indică apartenența la un anumit grup social și care ar avea un efect defăimător. Majoritatea persoanelor care se află în detenție sau care sunt eliberate din detenție, utilizează o serie de expresii din jargonul specific penitenciarelor cu care se identifică și cu care se autoetichetează care ulterior pot deveni autostigmatizări sau care pot condiționa stigmatizări din partea celorlalți.

Pentru prevenirea stigmatizării și a autostigmatizării, recomandăm evitarea limbajului specific penitenciarelor și dezvoltarea abilităților de comunicare într-un limbaj elevat.

Sarcină:

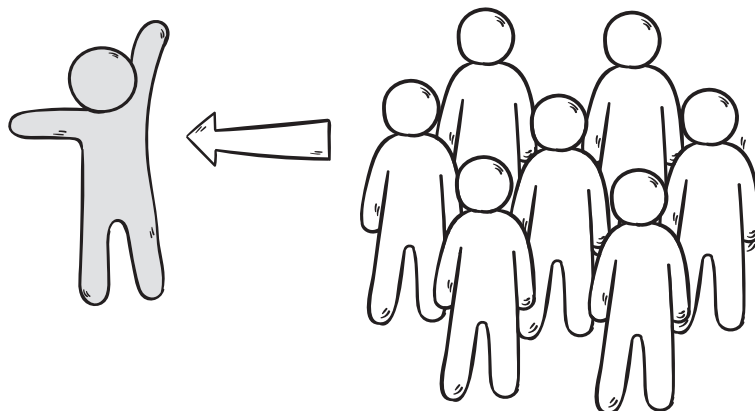
1. Identifică expresiile și etichetele pe care le utilizezi pentru propria persoană, înscrie-le în spațiul de mai jos și găsește un echivalent literar pentru fiecare dintre ele.

2. Identifică și înscrie în spațiul de mai jos, două situații când ai discriminat după oricare dintre aceste criterii (gen, vârstă, orientare sexuală, apartenență la un anumit grup social, rasă etc).

¹³ <https://ro.wikipedia.org/wiki/Discriminare>

Tema 11:

Misiune, roluri sociale și liderism



Misiunea poate fi abordată din 2 puncte de vedere. Primul, la care ne vom referi mai puțin, ține de sensul vieții omului, de rolul suprem al acestuia.

Aici însă vom vorbi despre misiune ca și concepție de auto-identificare psiho-socială, și anume:

Ce rol am eu ca și om, în viața pe care o trăiesc, în comunitatea, din care fac parte?

Cum poate fi identificată misiunea



Răspunde la următoarele întrebări:

Ce îmi place să fac

Ce pot să fac cel mai bine

De ce au nevoie alți oameni

La intersecția acestor 3 poziții se localizează misiunea personală a fiecărui om. De multe ori, nu putem găsi consens în toate pozițiile, dar acest proces poate dura mai mult timp și se poate

cristaliza după mai multe experiențe.

Rolurile sociale

Oamenii pot face parte din mai multe comunități și pot avea consecutiv mai multe roluri sociale (spre exemplu, soț, tată, angajat, angajator, lider într-o comunitate, etc.). Cu cât mai multe roluri sociale poate reproduce o persoană, cu atât este mai adaptată vieții. Astfel, procesul de dezvoltare a personalității acționează adesea ca dinamica dezvoltării rolurilor sociale.



Notează mai jos, ce roluri sociale ai la moment

Rolul social este un model al comportamentului unei persoane care vizează îndeplinirea drepturilor și obligațiilor care respectă standardele acceptate și sunt determinate de statutul său social.

Așteptările privind rolul sunt asociate în primul rând cu oportunitatea funcțională. Timpul și cultura au făcut selecția celor mai potrivite trăsături tipice de personalitate pentru fiecare statut dat și le-a fixat sub formă de mostre, standarde și norme de comportament al personalității.

Pentru a realiza statutul social, o persoană îndeplinește multe roluri, care reprezintă împreună un set de roluri, individuale pentru fiecare persoană. Adică, o persoană poate fi considerată un sistem social complex care constă dintr-un set de roluri sociale și caracteristicile sale individuale.

Semnificația rolului pentru o persoană și identificarea propriei persoane cu rolul îndeplinit este determinată de caracteristicile individuale ale personalității, de structura sa internă.

O persoană se poate „obișnui” puternic cu rolul său, care se numește identificarea bazată pe roluri sau invers, se distanțează puternic de ea, trecând de la partea reală a sferei conștiinței la periferie sau chiar forțând-o din sfera conștiinței complet.

Care din rolurile sociale, pe care le ai, sunt dificil de acceptat

Ce strategie ai ales în raport cu această situație

Ce beneficii îți aduce această strategie

Ce dificultăți îți crează această strategie

Liderism

Liderismul este procesul de organizare a interacțiunii într-un grup în care liderul este o persoană pe care o ascultă, în care au încredere. Un lider poate fi fie unul numit (lider formal), fie unul selectat de grup (lider informal). Acesta din urmă nu are nicio funcție specială, este un membru egal al grupului, dar a cărui opinie colectivul o ascultă dintr-un motiv sau altul.

Care este diferența dintre un lider și un conducător?

Poziția de lider presupune mai multă responsabilitate decât beneficii. Nu toți cei care se autoproclamă lideri sau sunt numiți în această funcție, sunt și lideri de fapt.

Caracteristicile și comportamentele specifice unui lider:

1. Este realist, optimist și vizionar;
2. Învăță și te învață;
3. Ascultă, comunică, empatizează;
4. Vede potențialul în ceilalți;
5. Este văzut ca o resursă;
6. Crește și dezvoltă relații;
7. Se cunoaște pe sine;
8. Este un formator de opinie;
9. Ia decizii la rece;
10. Gândește în soluții.





Sarcină:

Tema 12:

Priorități pentru viitor



Am ajuns la finele programului nostru de instruire, timp în care am abordat multe aspecte ale personalității individuale și colective, a oportunităților sociale, a scopurilor de viață.

În acest capitol vom recapitula unele aspecte, dar și ne vom stabili niște priorități pentru perioada care urmează.

Deci, să începem!

Care dintre temele abordate au fost cele mai interesante pentru tine

Stabilește un plan pentru următorii 5 ani (reieșind din materialul, pe care l-ai studiat pînă la moment):

Pentru a realiza acest plan, de ce resurse ai nevoie. Listează-le cît mai concret și măsurabil

Care dificultăți le poți prevedea

Cine și cum ar putea să te ajute să faci față provocărilor

Îți mulțumim pentru implicarea ta și pentru participare.

Sperăm că o să reușești să-ți realizezi planurile și visele.

Iar dacă o să ai nevoie de ajutor în acest drum,
nu ezita să te adresezi către organizația noastră:

Asociația Obștească Inițiativa Pozitivă
str. Independenței 6/2, Chișinău
tel.0 22 66-38-50



[illegible]

[illegible]

[illegible]