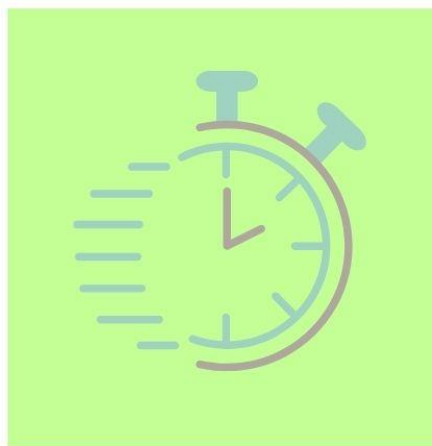




**It Works!**  
The Employable Youth

# SOFT SKILLS FOR EMPLOYABILITY: IT WORKS!



2019-1-DE02-KA202-006136



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

PARTEA III – CONȚINUT DE ÎNVĂȚARE

# CUPRINS

1. Orientare profesională	03
2. Luarea deciziilor & stabilirea obiectivelor	19
3. Limite la locul de muncă	38
4. Comunicare: Verbală / Nonverbală	53
5. Munca în echipă & rezolvarea conflictelor	63
6. Depășirea prejudecăților	79

# 1. ORIENTARE PROFESIONALĂ: EXPLORAREA OPORTUNITĂȚILOR DE MUNCĂ



Durată: 12 ore fiecare

## Introducere

Scopul principal al orientării profesionale este de a ajuta indivizii să câștige încredere și să-și realizeze propriile puncte forte. Este un proces din ce în ce mai important oferit individual sau în grup, care ajută oamenii să:

- ✓ Dezvolte gradului de conștientizare și evaluarea trăsăturilor personale (interese, valori, performanță etc.);
- ✓ Obținerea de informații profesionale și educaționale;
- ✓ Potrivirea trăsăturile lor personale cu potențialele opțiuni educaționale/de carieră;
- ✓ Luarea decizii educaționale și de carieră;
- ✓ Gestionarea tranzițiilor și a face față problemelor practice legate de acestea;
- ✓ Realizarea unui plan de acțiune.

Pregătirea pentru integrarea cu succes pe piața muncii necesită un comportament profesional bazat pe dobândirea de cunoștințe, abilități și atitudini la nivel profesional.

# 1.1 EXPLORAREA INTERESELEOR VOCAȚIONALE

## Rezultate ale învățării

La finalizarea acestei unități de învățare, cursantul va fi capabil să:		
Cunoștințe	Abilități	Responsabilitate Și Autonomie
<p>Cunoștințe avansate despre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Domenii de lucru existente care se potrivesc cu personalitatea cuiva</li> <li>• Tipul profesional corespunzător în funcție de interesele profesionale</li> <li>• Mediu profesional variat corespunzător tipurilor profesionale</li> </ul>	<p>Dezvoltarea tehnicilor de orientare profesională pentru angajarea de succes.</p> <p>Integrarea metodologiilor și tehnicilor relevante pentru îmbunătățirea cunoașterii de sine și a abilităților de angajare.</p>	<p>Responsabilitate pentru implementarea, evaluarea și planificarea sarcinilor specifice legate de selecția domeniului profesional.</p> <p>Demonstrarea abilităților de angajare</p>

4

## Obiective ale subunității

- Oferirea unei orientări în carieră prin dobândirea conștientizării de sine și a informațiilor de bază necesare pentru orientarea profesională a cuiva;
- Explorarea intereselor profesionale pentru a continua cu dezvoltarea unei orientări viabile în carieră;
- Dezvoltarea competențelor către angajare;
- Dezvoltarea tehnicilor de orientare profesională pentru angajarea de succes.

## Conținut de învățare

Conform teoriei lui John Holland, majoritatea oamenilor, în funcție de interesele lor, corespund unuia dintre cele șase tipuri de personalitate: realist, investigativ, artistic, social, antreprenor și convențional. Oamenii de același tip de personalitate care lucrează împreună creează un mediu de lucru care se potrivește tipului lor. În mod similar, există șase tipuri de bază de medii de lucru: realist, investigativ, artistic, social, antreprenor și convențional. Ideea este să potriviți tipul profesional cu mediul profesional corespunzător.

Inventarul de carieră Holland Code măsoară nivelul de interes al persoanei în șase domenii ocupaționale: realist, investigativ, artistic, social, antreprenor și convențional. Oamenii de același tip de personalitate care lucrează împreună creează un mediu de lucru care se potrivește tipului lor. De exemplu, atunci când persoanele artistice sunt împreună la un loc de muncă, ele creează un mediu de lucru care recompensează gândirea și comportamentul creativ. Oamenii care aleg să lucreze într-un mediu similar tipului lor de personalitate au mai multe șanse să aibă succes și să fie mulțumiți. De exemplu, oamenii artistici au mai multe șanse să aibă succes și satisfacție dacă aleg un job care are un mediu artistic, un mediu „dominat” de oameni de tip artistic în care abilitățile creative și de exprimare sunt foarte apreciate. Potrivit lui John Holland, modul în care o persoană acționează și se simte la locul de muncă depinde în mare măsură de mediul său la locul de muncă. De exemplu, dacă o persoană lucrează cu persoane care au tipuri similare de personalitate, ea va putea face multe dintre lucrurile pe care le poate face și se va simți mai încrezătoare.

John Holland a creat un model hexagonal care arată relația dintre tipurile de personalitate și medii. Conform teoriei sale, tipurile de personalitate care sunt cele mai apropiate unele de altele pe hexagon sunt mai asemănătoare decât cele mai îndepărtate. De exemplu, luând în considerare poziția tipurilor profesionale pe hexagon, un tip social are mai multe în comun cu un tip artistic decât cu un tip realist. Acestea pot fi mai clare prin descrierea fiecărui tip profesional care urmează.

### **Realistic**

Tipului realist îi place să lucreze cu animale, unelte sau mașini. Prin urmare, o persoană care corespunde acestui tip are bune abilități în lucrul cu unelte, desene mecanice sau electrice, mașini sau plante și animale. De obicei, acest tip profesional evită activitățile sociale precum predarea, vindecarea și informarea altora și acesta este motivul pentru care pe hexagon se află într-o latură opusă tipului social. Persoana preferă activitățile fizice care necesită îndemănare, forță și coordonare. În general, acestei persoane îi place să facă activități și ocupații în aer liber, mecanice și fizice și preferă să lucreze cu lucruri, cum ar fi obiecte, unelte, mașini, plante și animale, decât cu idei, date și oameni.

## **Investigativ**

Tipul investigativ este precis, științific, intelectual și îi place să studieze și să rezolve probleme de matematică sau știință. Acest tip preferă să lucreze cu teorie și informații, să gândească, să organizeze și să înțeleagă. Persoana de acest tip profesional este analitică, curioasă și independentă și îi place să citească, să studieze, să folosească cărți și alte date în loc să lucreze manual, precum și să folosească logica și să rezolve probleme abstracte extrem de complexe. De obicei, o persoană cu acest tip de personalitate profesională poate fi introvertită și nu are abilități de conducere și persuasiune. Preferă să-și folosească mintea, mai degrabă decât asocierea lor cu oameni și lucruri.

## **Artistic**

Tipul artistic este expresiv, original și independent și îi place să facă activități creative precum artă, teatru, meșteșuguri, dans, muzică sau scriere creativă. Persoana de acest tip profesional are abilități artistice bune, preferă activități creative, originale și nesistematice care permit exprimarea creativă și este imaginativă, dezordonată, idealistă, emoțională și nepractică. În general, acesta apreciază frumusețea, activitățile nestructurate și varietatea și preferă să lucreze în situații nestructurate și să-și folosească creativitatea și imaginația. Ceea ce are nevoie este exprimarea de sine și să-și pună în aplicare munca fără a respecta un set clar de reguli.

## **Social**

Tipului social îi place să cunoască și să ajute oamenii în multe moduri, cum ar fi predarea, îngrijirea medicală sau acordarea primului ajutor și furnizarea de informații. De obicei, acest tip evită utilizarea mașinilor, uneltelor sau animalelor pentru a atinge un obiectiv, de aceea pe hexagon se află pe partea opusă cu tipul realist. Preferă activități care implică ajutorarea, vindecarea sau dezvoltarea altora și trebuie să fie cooperant, sociabil, înțelegător și au empatie și sensibilitate față de sentimentele celorlalți. Este prietenos și priceput cu cuvintele și rezolvă problemele prin simțire. Un tip de personalitate socială îi place să informeze, să ajute, să formeze, să dezvolte și să vindece oamenii în munca lor.

## **Antreprenor**

Tipului antreprenor îi place să conducă și să convingă oamenii, precum și să gestioneze activități pentru scopuri organizaționale sau câștig economic. Un tip de personalitate întreprinzător, de antreprenor, este adesea un lider cu abilități puternice de organizare, convingere și gestionare. Omul se bucură cel mai mult de bani, putere, statut și conducere. De obicei, acest tip evită activitățile care necesită observație atentă și gândire științifică, analitică, de aceea pe hexagon se află de cealaltă parte a tipului investigativ. Preferă medii competitive, leadership, influență, vânzare și statut, apreciază succesul în politică, leadership sau afaceri și este energic, ambițios și sociabil.

## Convențional

Tipului convențional îi place să lucreze cu numere, înregistrări sau mașini într-un mod stabilit, ordonat și, în general, evită activitățile ambigue, nestructurate, de aceea pe hexagon se află de cealaltă parte a tipului artistic. O persoană convențională este ordonată și bună să urmeze un plan stabilit, preferă activități precise, reglementate de reguli și lipsite de ambiguitate și este eficientă, practică, atentă, responsabilă, bine organizată și orientată spre sarcini, dar și lipsită de imaginație și inflexibilă. În general, le place să lucreze cu date și numere, să îndeplinească sarcini în detaliu și să urmeze instrucțiunile altora.

După finalizarea testului psihometric, în funcție de răspunsurile persoanei din cele șase domenii ocupaționale, vor apărea cu descrierea relativă primele trei tipuri profesionale care corespund persoanei.

## Metodologie

Pentru explorarea intereselor profesionale va fi utilizat un test psihometric bazat pe inventarul carierei Holland Code, care măsoară nivelul de interes al unei persoane în șase domenii ocupaționale, pentru a ajuta la înțelegerea locurilor de muncă care se potrivesc intereselor, talentelor și atitudinii persoanei. Se bazează pe modelul RIASEC de alegere a carierei al psihologului John Holland.

Pentru a finaliza evaluarea carierei Holland Code, persoana trebuie să-și marcheze interesul pentru diferite tipuri de activități. În acest moment, persoana nu trebuie să-și facă griji dacă are abilitățile sau pregătirea pentru a face o activitate, ci trebuie doar să se gândească dacă i-ar face plăcere sau nu.

Fiecare participant implementează activitatea individual și apoi urmează o conversație cu ceilalți membri ai grupului. Instructorul trebuie să dea instrucțiuni clare și să fie motivat, încurajator și să ofere sprijin. Va fi utilizată o abordare „centrată pe cursant”, inclusiv practici care se concentrează asupra tinerilor în mod individual, talentele lor, interesele lor, experiențele lor, backgroundul lor, capacitățile și nevoile lor, precum și practicile care sunt cele mai eficiente pentru o motivație ridicată care urmărește să ofere baza pentru dezvoltarea personală.

Consilierul oferă mai întâi persoanei instrucțiuni clare cu privire la modul de finalizare a testului psihometric și apoi oferă intimitate pentru ca persoana respectivă să completeze testul fără a fi distras de prezența consilierului. Individul trebuie să citească catalogul verbelor date și să le aleagă pe acestea care se potrivesc cu interesele sale. În stânga fiecărui verb se află prima literă de tip profesional (Realist, Investigativ, Artistic, Social, Antreprenor, Convențional). În final, consilierul, numărând aceste litere, calculează primele trei tipuri profesionale de persoană.

Înainte de finalizarea testului, este indicat să nu i se ofere persoanei multe informații despre teoria pe care se bazează testul pentru a nu afecta individul la finalizarea testului. Consilierul îi explică, de asemenea, persoanei că testul oferă doar câteva indicii și are un rol auxiliar, dar asta nu înseamnă că ar trebui să ne bazăm doar pe el și pe rezultatele sale, fără să luăm în considerare alți factori. După finalizarea testului, rezultatele sunt evaluate și discutate.

La sfârșitul sesiunii, vor fi furnizate **instrumente de evaluare**, inclusiv întrebări de reflecție, liste de verificare etc. pentru a ajuta la autoevaluarea și auto-reflectarea indivizilor și pentru a-i motiva pentru învățare ulterioară.

## Întrebări reflexive

- Care crezi că vor fi rezultatele obținute?
- Sunteți de acord cu aceste rezultate?
- Există ceva care v-a impresionat sau ceva la care nu vă așteptați?
- Cum vă vedeți prin aceste rezultate?
- Ce vă spun aceste rezultate?
- Simțiți că ați ajuns să vă cunoașteți puțin mai bine?
- Pe o scară de la 1 la 10 unde credeți că vă aflați în acest moment?
- Ați putea să descrieți care sunt sentimentele de acum?
- Ce credeți că ați obținut din această sesiune?

## Referințe bibliografice

- [https://www.eoppep.gr/teens/index.php?option=com\\_tests&view=tepe&Itemid=332](https://www.eoppep.gr/teens/index.php?option=com_tests&view=tepe&Itemid=332)
- <https://openpsychometrics.org/tests/RIASEC/>
- <https://www.counseling.org/docs/david-kaplan%27s-files/nauta.pdf?sfvrsn=2>
- “Employability Skills Handbook for Employability Educators” in the context of KA2 ERASMUS + project “GET THERE”



## Test psihometric:

ÎMI PLACE SĂ...

I	Analizez Date	E	Să îi ghidez pe ceilalți
C	Copiez	E	Să fiu manager
A	Renovez	E	Direcționez
E	Decid	I	Învăț
S	Să îi ascult atent pe ceilalți	C	Traduc
I	Evaluez	R	Gătesc
S	Să îi asist pe ceilalți	I	Studiez
R	Să fac sport	C	Să organizez
S	Să îi învăț pe alții	E	Să conving
E	Să negociez	I	Să fac bugete
A	Să decorez	I	Să observ
E	Să conduc o afacere	S	Să iau interviuri
C	Să corectez	S	Să informez pe ceilalți
R	Să joc roluri folosind corpul	I	Să experimentez
A	Să creez	S	Să îi tratez pe ceilalți
C	Să joc roluri	E	Să vând
I	Să cercetez	R	Să aranjez
R	Să repotrivesc	R	Să produc
E	Să supervizez	S	Să îi consolez pe ceilalți
A	Să mă exprim	C	Să disciplinez
I	Să mă adâncesc în ceva	A	Să mut pe cineva
C	Să muncesc ordanizat	S	Să consult
I	Să inventez	S	Să co-operez
S	Să educ	A	Să desenez
S	Să comunic	R	Să asamblez
E	Să fac merchandise	I	Să gândesc profund
E	Să încurajez pe ceilalți	A	Să fac întinderi
E	Să construiesc un caz	C	Să pun în ordine
R	Să înmulțesc	C	Să fac curățenie
C	Să verific	A	Să când
A	Să pictez	A	Să îmi folosesc imaginația
R	Să construiesc	A	Să fac poze
I	Să înțeleg	A	Să dansez
R	Să construiesc	R	Să lucrez cu mașinării
S	Să ofer primul ajutor	C	Să urmez instrucțiunile
R	Să fac activități fizice	R	Să lucrez cu unelte

## Evaluarea subunității

Pentru această subunitate, vă recomandăm următorul test de autoevaluare:

**După ce am lucrat la acest capitol, am...**

	1 Dezacord	2 Parțial dezacord	3 Nici acord nici dezacord	4 Parțial acord	5 Acord
... dobândit cunoștințe de bază despre interesele profesionale.					
... dobândit conștiința de sine.					
... dobândit informații de bază necesare orientării profesionale.					
... obținut resurse (link-uri, articole, videoclipuri) pentru citire ulterioară.					

## 1.2 EXPLOARAREA COMPETENȚELOR

### Rezultate ale învățării

Rezultate ale învățării: La finalizarea acestei unități de învățare, cursantul va fi capabil să:

Cunoștințe	Abilități	Responsabilitate Și Autonomie
<p>Cunoștințe avansate despre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recunoașterea importanței competențelor de tip profesional.</li> <li>• Dezvoltarea unei conștientizări a intereselor, abilităților și abilităților personale.</li> <li>• Identificarea potențialelor oportunități de angajare prin explorarea abilităților.</li> </ul>	<p>Evaluarea punctele forte, punctele slabe și domeniile de dezvoltare actuale</p> <p>Îmbunătățirea abilităților de angajare</p> <p>Țintirea către medii profesionale adecvate specifice</p>	<p>Identificarea rolurilor postului, relevante pentru indivizi</p> <p>Identificarea abilităților și calităților specifice de care are nevoie individul pentru a îndeplini anumite locuri de muncă</p>

11

### Obiective ale subunității

Conținutul acestei subunități intenționează să ajute stinerii, printr-un set de tehnici practice, activități și teorie, să dobândească cunoștințele și capacitatea necesare pentru a putea:

- Să corespundă intereselor și aptitudinilor în funcție de tipul profesional.
- Să dobândească cunoștințe avansate despre ce fel de abilități trebuie dezvoltate pentru a avea o carieră de succes, în funcție de tipul profesional.
- Să dezvolte și să demonstreze abilități speciale, ținând cont de mediul profesional vizat la nivel individual.
- Să identifice posibilele oportunități de angajare, precum și să înțeleagă și să arate cum să-și coreleze interesele, abilitățile și calitățile cu anumite roluri de muncă.

## Conținut de învățare

Fiecare mediu profesional necesită abilități specifice. Descrierea fiecărui tip vocațional arată ce fel de aptitudini trebuie să dezvolte sau să dobândească o persoană pentru a reuși în domeniul care i se potrivește. De exemplu, un tip social trebuie să fie comunicativ. Cunoașterea tipului profesional al cuiva îl poate conduce la abilitățile necesare carierei sale. Se recomandă cu tărie ca după explorarea intereselor să existe o conexiune a tipului profesional al persoanei cu competențele necesare pentru mediul profesional corespunzător. Acest lucru poate fi de ajutor pentru persoană, în timp ce recunoașterea abilităților necesare poate contribui la dezvoltarea acesteia. Prin descrierea tipurilor profesionale care urmează, apar abilități specifice necesare pentru diferite tipuri de medii de lucru.

### **Realistic**

Tipului realist îi place să lucreze cu animale, unelte sau mașini. Prin urmare, o persoană care corespunde acestui tip are bune abilități în lucrul cu unelte, desene mecanice sau electrice, mașini sau plante și animale. De obicei, acest tip profesional evită activitățile sociale precum predarea, vindecarea și informarea altora și acesta este motivul pentru care pe hexagon se află într-o latură opusă tipului social. Persoana preferă activitățile fizice care necesită îndemânare, forță și coordonare. În general, acestei persoane îi place să facă activități și ocupații în aer liber, mecanice și fizice și preferă să lucreze cu lucruri, cum ar fi obiecte, unelte, mașini, plante și animale, decât cu idei, date și oameni.

12

### **Investigativ**

Tipul investigativ este precis, științific, intelectual și îi place să studieze și să rezolve probleme de matematică sau știință. Acest tip preferă să lucreze cu teorie și informații, să gândească, să organizeze și să înțeleagă. Persoana de acest tip profesional este analitică, curioasă și independentă și îi place să citească, să studieze, să folosească cărți și alte date în loc să lucreze manual, precum și să folosească logica și să rezolve probleme abstracte extrem de complexe. De obicei, o persoană cu acest tip de personalitate profesională poate fi introvertită și nu are abilități de conducere și persuasiune. Preferă să-și folosească mintea, mai degrabă decât asocierea lor cu oameni și lucruri.

### **Artistic**

Tipul artistic este expresiv, original și independent și îi place să facă activități creative precum artă, teatru, meșteșuguri, dans, muzică sau scriere creativă. Persoana de acest tip profesional are abilități artistice bune, preferă activități creative, originale și nesistematice care permit exprimarea creativă și este imaginativă, dezordonată, idealistă, emoțională și nepractică. În general, acesta apreciază frumusețea, activitățile nestructurate și varietatea și preferă să lucreze în situații nestructurate și să-și folosească creativitatea și imaginația. Ceea

ce are nevoie este exprimarea de sine și să-și pună în aplicare munca fără a respecta un set clar de reguli.

### **Social**

Tipului social îi place să cunoască și să ajute oamenii în multe moduri, cum ar fi predarea, îngrijirea medicală sau acordarea primului ajutor și furnizarea de informații. De obicei, acest tip evită utilizarea mașinilor, uneltelor sau animalelor pentru a atinge un obiectiv, de aceea pe hexagon se află pe partea opusă cu tipul realist. Preferă activități care implică ajutorarea, vindecarea sau dezvoltarea altora și trebuie să fie cooperant, sociabil, înțelegător și au empatie și sensibilitate față de sentimentele celorlalți. Este prietenos și priceput cu cuvintele și rezolvă problemele prin simțire. Un tip de personalitate socială îi place să informeze, să ajute, să formeze, să dezvolte și să vindece oamenii în munca lor.

### **Antreprenor**

Tipului antreprenor îi place să conducă și să convingă oamenii, precum și să gestioneze activități pentru scopuri organizaționale sau câștig economic. Un tip de personalitate întreprinzător, de antreprenor, este adesea un lider cu abilități puternice de organizare, convingere și gestionare. Omul se bucură cel mai mult de bani, putere, statut și conducere. De obicei, acest tip evită activitățile care necesită observație atentă și gândire științifică, analitică, de aceea pe hexagon se află de cealaltă parte a tipului investigativ. Preferă medii competitive, leadership, influență, vânzare și statut, apreciază succesul în politică, leadership sau afaceri și este energic, ambițios și sociabil.

### **Convențional**

Tipului convențional îi place să lucreze cu numere, înregistrări sau mașini într-un mod stabil, ordonat și, în general, evită activitățile ambigue, nestructurate, de aceea pe hexagon se află de cealaltă parte a tipului artistic. O persoană convențională este ordonată și bună să urmeze un plan stabil, preferă activități precise, reglementate de reguli și lipsite de ambiguitate și este eficientă, practică, atentă, responsabilă, bine organizată și orientată spre sarcini, dar și lipsită de imaginație și inflexibilă. În general, le place să lucreze cu date și numere, să îndeplinească sarcini în detaliu și să urmeze instrucțiunile altora.

## **Metodologie**

Conținutul acestei subunități se recomandă a fi furnizat după sesiunea de explorare a intereselor (subunitatea 1). În cazul în care este folosit independent, ar trebui să existe o introducere în Teoria lui John Holland (vezi subunitatea unu: explorarea intereselor profesionale). Scopul acestei activități este de a încuraja cursanții să se gândească la diferitele trăsături de personalitate și abilități care pot fi necesare în diferite locuri de muncă și implementate individual sau în grupuri mici.

În primul rând, cursanților li se oferă descrierile celor 6 tipuri profesionale și au nevoie de câteva minute pentru a le citi (aproximativ 30-45 de minute) și încearcă să afle și să clasifice prin descrierea fiecărui tip abilitățile relevante pe care fiecare tip ar trebui să le aibă. și locurile de muncă pe care le pot face. Acest pas poate fi implementat în grupuri mici de doi sau trei cursanți pentru a fi mai interactiv.

După aceea, indivizilor li se oferă de către consilier/formator testul psihometric pentru a descoperi aptitudinile. Luând în considerare primele trei tipuri profesionale conform testului psihometric de explorare a intereselor, individul trebuie să aleagă din lista de competențe cele mai relevante competențe corespunzătoare tipului profesional. În final, consilierul discută cu persoana/grupul despre răspunsurile corecte și abilitățile pe care persoana ar trebui să le dezvolte în funcție de tipul său profesional pentru a fi orientată către un mediu de lucru care să se potrivească cu el. În final, se cere o analiză a abilităților, calităților și punctelor forte și identificarea a trei locuri de muncă diferite care ar fi potrivite pentru ei.

## Întrebări reflexive

- Care credeți că sunt punctele voastre forte?
- Ce abilități credeți că aveți nevoie pentru a vă dezvolta mai mult?
- Cu vă imaginați în munca viitoare?
- Cum veți folosi ceea ce ați învățat despre propria persoană în viitor?

14

## Activități complementare de învățare

### ***Chestionar cu alegeri multiple***

*(mai multe opțiuni pot fi corecte)*

\*\*Răspunsurile corecte sunt cele colorate cu verde (pentru consiliere/trainer)

Cele mai multe competențe necesare tipului personalitate <i>realist</i> :	Cele mai multe competențe necesare tipului personalitate <i>social</i> :	Cele mai multe competențe necesare tipului personalitate <i>artistic</i> :
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizator</li> <li>2. Competențe mecanice</li> <li>3. Abilități atletice</li> <li>4. O comunicare puternică</li> <li>5. Creativitate</li> <li>6. Imaginație</li> <li>7. Abilități interpersonale</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizator</li> <li>2. Competențe mecanice</li> <li>3. Abilități atletice</li> <li>4. O comunicare puternică</li> <li>5. Creativitate</li> <li>6. Imaginație</li> <li>7. Abilități interpersonale</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizator</li> <li>2. Competențe mecanice</li> <li>3. Abilități atletice</li> <li>4. O comunicare puternică</li> <li>5. Creativitate</li> <li>6. Imaginație</li> <li>7. Abilități interpersonale</li> </ol>

Cele mai multe competențe necesare tipului personalitate <i>realist</i> :	Cele mai multe competențe necesare tipului personalitate <i>social</i> :	Cele mai multe competențe necesare tipului personalitate <i>artistic</i> :
<ul style="list-style-type: none"> <li>8. Munca în echipă</li> <li>9. Inițiativă</li> <li>10. Autogestionare</li> <li>11. Leadership</li> <li>12. Ascultare activă</li> <li>13. Managementul timpului</li> <li>14. Responsabilitate</li> <li>15. <b>Lucrul cu mâinile</b></li> <li>16. Persuasiune</li> <li>17. Gândirea analitică</li> <li>18. Independență</li> <li>19. <b>Enduranță fizică</b></li> <li>20. Orientare spre sarcini</li> <li>21. Acuratețe și fiabilitate</li> <li>22. Aranjare</li> <li>23. Rezolvare și specializare</li> <li>24. <b>Operarea de mașinărie</b></li> <li>25. Crearea și proiectarea</li> <li>26. Cercetare</li> <li>27. Întreprindere</li> <li>28. Influențare</li> <li>29. <b>Minte practică</b></li> <li>30. Susținere</li> <li>31. A fi util</li> <li>32. Impulsivitate</li> <li>33. Exprimarea de sine</li> <li>34. Analiză</li> <li>35. Curiozitate</li> <li>36. Abilități științifice și numerice</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>8. <b>Munca în echipă</b></li> <li>9. Inițiativă</li> <li>10. Autogestionare</li> <li>11. Leadership</li> <li>12. <b>Ascultare activă</b></li> <li>13. Managementul timpului</li> <li>14. Responsabilitate</li> <li>15. Lucrul cu mâinile</li> <li>16. Persuasiune</li> <li>17. Gândirea analitică</li> <li>18. Independență</li> <li>19. Enduranță fizică</li> <li>20. Orientare spre sarcini</li> <li>21. Acuratețe și fiabilitate</li> <li>22. Aranjare</li> <li>23. Rezolvare și specializare</li> <li>24. Operarea de mașinărie</li> <li>25. Crearea și proiectarea</li> <li>26. Cercetare</li> <li>27. Întreprindere</li> <li>28. Influențare</li> <li>29. Minte practică</li> <li>30. <b>Susținere</b></li> <li>31. <b>A fi util</b></li> <li>32. Impulsivitate</li> <li>33. Exprimarea de sine</li> <li>34. Analiză</li> <li>35. Curiozitate</li> <li>36. Abilități științifice și numerice</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>8. Munca în echipă</li> <li>9. Inițiativă</li> <li>10. Autogestionare</li> <li>11. Leadership</li> <li>12. Ascultare activă</li> <li>13. Managementul timpului</li> <li>14. Responsabilitate</li> <li>15. Lucrul cu mâinile</li> <li>16. Persuasiune</li> <li>17. Gândirea analitică</li> <li>18. <b>Independență</b></li> <li>19. Enduranță fizică</li> <li>20. Orientare spre sarcini</li> <li>21. Acuratețe și fiabilitate</li> <li>22. Aranjare</li> <li>23. Rezolvare și specializare</li> <li>24. Operarea de mașinărie</li> <li>25. <b>Crearea și proiectarea</b></li> <li>26. Cercetare</li> <li>27. Întreprindere</li> <li>28. Influențare</li> <li>29. Minte practică</li> <li>30. Susținere</li> <li>31. A fi util</li> <li>32. <b>Impulsivitate</b></li> <li>33. <b>Exprimarea de sine</b></li> <li>34. Analiză</li> <li>35. Curiozitate</li> <li>36. Abilități științifice și numerice</li> </ul>

Cele mai multe competențe necesare tipului personalitate convențional:	Cele mai multe competențe necesare tipului personalitate investigativ:	Cele mai multe competențe necesare tipului personalitate antreprenor:
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizator</li> <li>2. Competențe mecanice</li> <li>3. Abilități atletice</li> <li>4. O comunicare puternică</li> <li>5. Creativitate</li> <li>6. Imaginație</li> <li>7. Abilități interpersonale</li> <li>8. Munca în echipă</li> <li>9. Inițiativă</li> <li>10. Autogestionare</li> <li>11. Leadership</li> <li>12. Ascultare activă</li> <li>13. Managementul timpului</li> <li>14. Responsabilitate</li> <li>15. Lucrul cu mâinile</li> <li>16. Persuasiune</li> <li>17. Gândirea analitică</li> <li>18. Independență</li> <li>19. Enduranță fizică</li> <li>20. Orientare spre sarcini</li> <li>21. Acuratețe și fiabilitate</li> <li>22. Aranjare</li> <li>23. Rezolvare și specializare</li> <li>24. Operarea de mașinărie</li> <li>25. Crearea și proiectarea</li> <li>26. Cercetare</li> <li>27. Întreprindere</li> <li>28. Influențare</li> <li>29. Minte practică</li> <li>30. Susținere</li> <li>31. A fi util</li> <li>32. Impulsivitate</li> <li>33. Exprimarea de sine</li> <li>34. Analiză</li> <li>35. Curiozitate</li> <li>36. Abilități științifice și numerice</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizator</li> <li>2. Competențe mecanice</li> <li>3. Abilități atletice</li> <li>4. O comunicare puternică</li> <li>5. Creativitate</li> <li>6. Imaginație</li> <li>7. Abilități interpersonale</li> <li>8. Munca în echipă</li> <li>9. Inițiativă</li> <li>10. Autogestionare</li> <li>11. Leadership</li> <li>12. Ascultare activă</li> <li>13. Managementul timpului</li> <li>14. Responsabilitate</li> <li>15. Lucrul cu mâinile</li> <li>16. Persuasiune</li> <li>17. Gândirea analitică</li> <li>18. Independență</li> <li>19. Enduranță fizică</li> <li>20. Orientare spre sarcini</li> <li>21. Acuratețe și fiabilitate</li> <li>22. Aranjare</li> <li>23. Rezolvare și specializare</li> <li>24. Operarea de mașinărie</li> <li>25. Crearea și proiectarea</li> <li>26. Cercetare</li> <li>27. Întreprindere</li> <li>28. Influențare</li> <li>29. Minte practică</li> <li>30. Susținere</li> <li>31. A fi util</li> <li>32. Impulsivitate</li> <li>33. Exprimarea de sine</li> <li>34. Analiză</li> <li>35. Curiozitate</li> <li>36. Abilități științifice și numerice</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizator</li> <li>2. Competențe mecanice</li> <li>3. Abilități atletice</li> <li>4. O comunicare puternică</li> <li>5. Creativitate</li> <li>6. Imaginație</li> <li>7. Abilități interpersonale</li> <li>8. Munca în echipă</li> <li>9. Inițiativă</li> <li>10. Autogestionare</li> <li>11. Leadership</li> <li>12. Ascultare activă</li> <li>13. Managementul timpului</li> <li>14. Responsabilitate</li> <li>15. Lucrul cu mâinile</li> <li>16. Persuasiune</li> <li>17. Gândirea analitică</li> <li>18. Independență</li> <li>19. Enduranță fizică</li> <li>20. Orientare spre sarcini</li> <li>21. Acuratețe și fiabilitate</li> <li>22. Aranjare</li> <li>23. Rezolvare și specializare</li> <li>24. Operarea de mașinărie</li> <li>25. Crearea și proiectarea</li> <li>26. Cercetare</li> <li>27. Întreprindere</li> <li>28. Influențare</li> <li>29. Minte practică</li> <li>30. Susținere</li> <li>31. A fi util</li> <li>32. Impulsivitate</li> <li>33. Exprimarea de sine</li> <li>34. Analiză</li> <li>35. Curiozitate</li> <li>36. Abilități științifice și numerice</li> </ol>



## Referințe bibliografice

- [https://www.eoppep.gr/teens/index.php?option=com\\_tests&view=tepe&Itemid=332](https://www.eoppep.gr/teens/index.php?option=com_tests&view=tepe&Itemid=332)
- <https://openpsychometrics.org/tests/RIASEC/>
- <https://www.counseling.org/docs/david-kaplan%27s-files/nauta.pdf?sfvrsn=2>
- “Employability Skills Handbook for Employability Educators” in the context of KA2 ERASMUS + project “GET THERE”

## Evaluarea subunității

Pentru această subunitate, vă recomandăm următorul test de autoevaluare:

\*\* Răspunsurile corecte sunt acestea cu culoarea verde (pentru consilier/formator)

**Tipul profesional social** este mai potrivit pentru a lucra ca:

- a) Psiholog
- b) Grădinar
- c) Arhitect
- d) Biolog

**Tipul profesional artistic** este mai potrivit pentru a lucra ca:

- a) Doctor
- b) Fotograf
- c) Profesor
- d) Șofer

**Tipul profesional convențional** este mai potrivit pentru a lucra ca::

- a) Secretar
- b) Instanțator
- c) Dentist
- d) Farmacist

**Tipul profesional realist** este mai potrivit pentru a lucra ca:

- a) Economist
- b) Jurnalist
- c) Șofer
- d) Traducător

**Tipul profesional investigativ** este mai potrivit pentru a lucra ca:

- a) Avocat
- b) Chimist
- c) Contabil
- d) Nutriționist

**Tipul profesional antreprenor** este mai potrivit pentru a lucra ca:

- a) Administrator
- b) Electrician
- c) Croitor
- d) Tehnician web

Care sunt cele mai potrivite competențe pentru cineva care dorește să devină **asistent social**:

- a) Competențe de persuasiune
- b) Ascultare activă
- c) Analiză
- d) Luarea deciziilor

## 2. LUAREA DECIZIILOR & STABILIREA OBIECTIVELOR



Durată: 3 ore fiecare

### Introducere

Procesul de luare a deciziilor și stabilirea obiectivelor stau la baza activității umane zilnice. 19

Ființele umane sunt întotdeauna implicate în procesele de luare a deciziilor, dar nu toată lumea este conștientă de pașii implicați în aceasta.

Un obiectiv principal al acestei unități este conștientizarea procesului de luare a deciziilor pentru a evita rezultate neașteptate și a crește șansele de succes.

Această unitate își propune, de asemenea, să-i determine pe participanți să reflecteze asupra subiectului stabilirii obiectivelor ca strategii de motivare pentru a putea stabili obiective realiste care sunt responsabile de reglarea acțiunilor umane.

## 2.1 LUAREA DECIZIILOR

### Rezultate ale învățării

Rezultate ale învățării: La finalizarea acestei unități de învățare, cursantul va fi capabil să:

Cunoștințe	Abilități	Responsabilitate Și Autonomie
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recunoașterea tuturor pașilor implicați într-un proces de luare a deciziilor.</li> <li>• Identificarea punctelor forte și slăbiciunilor personale.</li> <li>• Recunoașterea oportunităților și amenințărilor externe ce pot apărea din întărirea și slăbirea unei persoane.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A putea selecta o alternativă dintre mai multe opțiuni disponibile, a negocia și a coopera cu un grup.</li> <li>• A putea face diferența între o decizie care este luată pentru ei de la o altă persoană și ceea ce și-ar dori cu adevărat.</li> <li>• A aplica punctele forte și slăbiciunile personale într-un context profesional.</li> <li>• A putea reflecta asupra așteptărilor personale și asupra experienței lor anterioare de stagiar/post.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A decide cum să fie urmați în mod activ pașii descriși pentru a atinge obiectivul stabilit.</li> <li>• A-și asuma consecințele pe care le implică decizia luată.</li> <li>• A putea pondera alternativele existente și a justifica decizia.</li> <li>• A justifica deciziile luate conform nivelului convențional.</li> </ul>

20

### Obiective ale subunității:

- Creșterea conștientizării propriilor forțe ale tinerilor și explorarea modului de utilizare a acestor forțe în diferite domenii ale vieții
- Să devină capabili să reflecte cine ia deciziile asupra vieții lor.
- Capacitatea de a ordona ideile într-o listă de importanță și de a prezenta și discuta cu un grup aceste idei pentru a lua decizii de grup
- Dezvoltarea tehnicilor de luare a deciziilor pentru angajarea cu succes

## Conținut de învățare

Procesul de luare a deciziilor este de obicei înțeles ca „alegerea între alternative”. Cu toate acestea, această viziune este foarte simplistă, deoarece luarea deciziilor este un proces cuprinzător și nu doar actul de a alege dintre mai multe opțiuni.

Luarea deciziilor este un proces cognitiv care implică atât rațiune, cât și emoție. Fiecare decizie luată generează o consecință care nu este întotdeauna prevăzută.

Potrivit lui Dan Ryan, „Luarea deciziilor este ceva ce facem cu toții și o facem tot timpul. În unele cazuri, procesul poate fi aproape automat, în timp ce în altele, poate fi lung și greoi”.

Fie în viața personală sau profesională, cu cât acest proces este mai conștient, cu atât poate fi condus mai bine. Acest lucru evită rezultatele neașteptate și crește șansele de succes.

În general, luarea deciziilor implică factori precum:

- Incertitudine: unele dintre faptele necesare procesului de luare a deciziilor pot fi necunoscute.
- Complexitate: câțiva factori interrelaționați care trebuie luați în considerare.
- Consecințe cu risc ridicat: decizia poate avea un impact semnificativ.
- Alternative: pot exista mai multe alternative, fiecare cu propriile incertitudini și consecințe.
- Probleme interpersonale: va fi necesar să se evalueze modul în care oamenii vor reacționa.

## Cei 5 pași ai procesului de luare a deciziei

### **Pasul 1 – Identificarea problemei**

De cele mai multe ori, o decizie are ca scop rezolvarea unei probleme. Prin urmare, este important să identificăm natura problemei de rezolvat și să o delimităm.

Acest pas este fundamental deoarece, la finalul procesului, decizia luată trebuie să fie în concordanță cu problema identificată. În caz contrar, sunt șanse mari să luată o decizie ineficientă care nu aduce soluția de care avem nevoie.

Deci, ce problemă trebuie rezolvată? Definiți-o într-un mod rațional și detaliat.

### **Pasul 2 – Colectarea datelor**

Al doilea pas din lista de pași în procesul de luare a deciziilor se referă la colectarea datelor care vă vor sprijini decizia. Aici, intenția este de a face un diagnostic și o analiză a situației și de a afla în ce context se află problema identificată în pasul anterior.

### **Pasul 3 – Identificarea alternativelor**

Înainte de a lua o decizie, este important să identificăm și să analizăm ce alternative sunt disponibile. După ce identificați problema și adunați informații, cel mai probabil veți găsi mai multe căi de acțiune posibile. În această etapă, ar trebui să enumerați toate alternativele posibile și de dorit pentru a rezolva problema. Dacă alegerea de alternative este una potrivită, este timpul să evaluăm viabilitatea fiecăreia, precum și riscurile și implicațiile acestora. Practic, toate deciziile implică un anumit grad de risc.

### **Pasul 4 - Choosing the best alternative**

Alegerea celei mai potrivite alternative pentru abordarea problemei este unul dintre cei mai importanți pași în procesul de luare a deciziilor. Prin urmare, este necesar să fie create scenarii posibile pentru fiecare alternativă, ca o modalitate de a prezice rezultatul. Evaluați dacă nevoia identificată în prima etapă ar fi satisfăcută prin utilizarea fiecărei alternative. Pe măsură ce treceți prin acest proces dificil de alegere, devine mai clar care alternative au cel mai mare potențial pentru a vă atinge obiectivul. Apoi, puneți alternativele într-o ordine de prioritate, pe baza unor criterii și valori compatibile cu situația în cauză. În cele din urmă, puteți alege chiar și o combinație de alternative.

### **Pasul 5 – Luarea deciziilor și urmărirea rezultatelor/ Reflectare**

După evaluarea alternativelor și a consecințelor acestora, datele culese din cercetare au ajutat la luarea celei mai bune decizii. Odată cu decizia luată, însă, este de o importanță fundamentală să fie urmărite rezultatele acestei alegeri pentru a verifica gradul de eficiență în rezolvarea problemei.

Videoclipuri animate YouTube care explică cu ușurință importanța luării deciziilor:

- a. Acest videoclip arată că totul în viață este legat de luarea deciziilor:  
<https://www.youtube.com/watch?v=0NpQronsFic>
- b. Videoclip fără cuvinte care explică impactul deciziilor mici în viață:  
<https://www.youtube.com/watch?v=HEnohs6yYw>
- c. Strategii de luare a deciziilor:  
[https://www.youtube.com/watch?v=pPIhAm\\_WGbQ](https://www.youtube.com/watch?v=pPIhAm_WGbQ)
- d. Cum să îmbunătățiți abilitățile de luare a deciziilor | Procesul de luare a deciziilor  
<https://www.youtube.com/watch?v=2tCYy66CyuQ>
- e. Explicație a consecințelor:  
[https://www.youtube.com/watch?v=LLZZYf\\_mIOA](https://www.youtube.com/watch?v=LLZZYf_mIOA)

## Metodologie

23

In a classroom set, the counsellor will make use of the suggested activities.

For the tools related to making decision (e.g. Stranded on an Island and Decision House), the counsellor can give the exercises to the participants two times: the first one without explaining the theory and a second one after they have the theoretical knowledge of the decision-making process.

- Were the participants able to reflect more on their decision once they got to know the theory behind it?
- Did the participants change their mind when carrying out the exercise for the second time?

If the participants do not feel comfortable to talk about their personal experience to a larger group, the counsellor can ask them to discuss in small groups or pairs.

## Activități complementare de învățare

### ACTIVITATE SUGERATĂ 1: NAUFRAGIAȚI PE O INSULĂ

*Obiectiv:* a demonstra participanților că, de-a lungul vieții lor, vor trebui să ia decizii împreună cu alți oameni. Acest lucru îi va ajuta să își pondereze interesul față de alte persoane și să-l exprime în fața unui grup.

În această activitate, participanții se vor preface că sunt blocați pe o insulă..

În această activitate, membrii unei echipe sunt capabili, împreună, să analizeze informațiile oferite, să negocieze și să coopereze cu colegii. Îi încurajează pe participanți să asculte și să se gândească la modul în care iau decizii și la modul în care opinia altora îi poate influența.

*Materiale necesare:*

- Până la cinci persoane în fiecare grup
- O cameră mare
- O fișă de clasare
- Elementele care trebuie clasate

*Timp:* de la 30 la 40 minute

*Instrucțiuni:*

- Împărțiți participanții în echipe și oferiți fiecărei persoane o fișă de clasare
- 10 minute: cereți participanților să clasifice singuri elementele în ordinea importanței.
- 10 minute: acordați grupului timp să discute despre clasamentul lor și să vină cu un clasament al grupului
- Solicitați participanților să compare clasamentul lor individual cu clasamentul grupului:
  - S-a răzgândit cineva cu privire la clasament în timpul discuției de grup?
  - Cât de mult au fost oamenii influențați de discuția de grup?

După ce toți au terminat exercițiul, cereți participanților să evalueze procesul, punând întrebări precum:

- Care este principala diferență dintre clasarea individuală și cea pe echipă? De ce a fost diferit?



- Au discutat cum ajung echipele la decizii?
- De ce abilități aveți nevoie pentru a lua decizii de grup?
  - ascultare: faceți un efort conștient pentru a auzi nu numai cuvintele pe care le spune o altă persoană, ci, mai important, mesajul complet care este comunicat.
  - negociere, creativitate de a gândi în afara cutiei

ITEM	CLASARE INDIVIDUALĂ	CLASARE DE GRUP
Plasă de țânțari		
Canistră cu benzină		
Container apă		
Oglindă pentru barberit		
Sextant		
Rații de urgență		
Grafic al mării		
Scaun și pernă plutitoare		
Sfoară		
Ciocolată		
Hârtie rezistentă la apă		
Undiță		
Dispozitiv pentru îndepărtarea rechinilor		
Stică de rom		
Radio cu unde		

Referințe: <https://www.mindtools.com/pages/article/team-building-problem-solving.htm>

## ACTIVITATE SUGERATĂ 2: TEST DE AUTO-CONȘTIENTIZARE

„Cine ești și ce vei deveni (sau ai devenit) este în mare măsură determinat **de deciziile pe care le iei**”. Stephen P. Robbins

Bune abilități de comunicare necesită un nivel înalt de conștientizare de sine: înțelegerea propriului stil personal de comunicare vă va ajuta în mare măsură să creați impresii bune și de durată cu ceilalți.

Luarea deciziilor conduce persoana în mișcare.

Procesul de luare a deciziilor acționează ca un instrument pentru a-ți urmări obiectivele. Și pentru aceasta, conștientizarea de sine este un factor esențial. Fără el, este dificil să faci alegerile corecte, care vor avea un impact mai mare asupra vieții tale.

Conștientizarea de sine îi face pe oameni să ia decizii într-un mod mai conștient și mai asertiv.

<b>Cum ai evalua propria persoană?</b>	<b>1 Deloc</b>	<b>2 Puțin</b>	<b>3 Ok</b>	<b>3 Bine</b>	<b>4 Foarte bine</b>
Devin activ și mă implic pentru a face diferența. (din proprie inițiativă)					
Sunt creativ și îmi folosesc imaginația. (creativitate)					
Am încredere în mine și îmi exprim propria părere. (încredere în sine)					
Văd singur ce trebuie făcut și încerc să rezolv sarcina fără ajutor din exterior. (independență)					
Mă pot inspira pe mine și pe alții pentru ceva. (entuziasm)					
Îmi asum responsabilitatea pentru mine și pentru ceilalți. Înainte de a face ceva, mă gândesc la posibilele consecințe. (simțul responsabilitatii)					
Încerc să rămân până la sfârșit, când mi-am propus ceva. Nu sunt descurajat de eșecuri. (perseverență)					
Sunt capabil să mă adaptez la situații în schimbare și la oameni noi. (flexibilitate)					
Îmi respect angajamentele. Îndeplinesc sarcinile convenite. (fiabilitate)					
Încerc din greu să fac chiar și cele mai dificile sarcini și să mă asigur că sunt îndeplinite. (dorinta de a face)					
Privesc pozitiv în viitor. (optimism)					
Pot să-mi exprim părerea și să-i conving pe alții că am dreptate. (Asertivitate)					
Îmi place să-i ajut pe alții. (utilitate)					
Pot să rezolv o sarcină împreună cu alții și să-mi folosesc interesele pentru un scop comun. (capacitatea de a lucra în echipa)					
Respect ideile și convingerile celorlalți, chiar dacă personal mi le găsesc ciudate. (toleranță)					

<b>Cum ai evalua propria persoana?</b>	<b>1 Deloc</b>	<b>2 Puțin</b>	<b>3 Ok</b>	<b>3 Bine</b>	<b>4 Foarte bine</b>
Pot să-i ascult pe ceilalți și să mă exprim atât de clar încât ceilalți ai mei mă înțeleg. (abilități de comunicare)					
Mă descurc bine când ceilalți îmi spun ce îi enervează la mine. Pot să-i critic pe alții fără să-i rănesc. (facultăți critice)					
Încerc să rezolv disputele și diferențele de opinii cât mai calm posibil și să găsec o soluție. (rezolvarea conflictului)					
Pot să mă pun în pielea altora și să-i înțeleg. (empatie)					
Mă simt confortabil să fac prezentări și să vorbesc liber în fața unui grup. (Vorbitul în public)					
Îndeplinesc sarcinile în ordine, conștiinciozitate și, întotdeauna când este posibil, fără greșeli. (atent)					
Pot să planific și să organizez eficient. De asemenea, păstrez o privire de ansamblu asupra multor sarcini. (aptitudini organizaționale)					

## Referințe bibliografice

- <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2018/03/22/weeding-through-the-decision-making-process/#6008035d59a5>
- <https://www.umassd.edu/fycm/decision-making/process/>
- [https://www.tutorialspoint.com/management\\_concepts/decision\\_making\\_process.htm](https://www.tutorialspoint.com/management_concepts/decision_making_process.htm)
- <https://online.csp.edu/blog/business/decision-making-process/>
- <https://creately.com/blog/diagrams/personal-swot-analysis/>
- <http://media.newjobs.com/dege/redaktion/CA-images/Monster-Entscheidungs-Canvas.pdf>
- Löbbecke, Almut (2012). Fundgrube – Ethik/Religion. Cornelsen Scriptor. 240 p.

## Evaluarea subunității

Pentru această subunitate, recomandăm consilierului să evalueze valorile participanților pe baza deciziilor folosind următorul tabel::

NIVEL	PAȘI – ORIENTAȚI SPRE...
<b>Nivel pre-convențional</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• încă nu există o înțelegere a regulilor sociale convenționale</li> <li>• așteptările sociale nu au fost încă interiorizate</li> <li>• perspectivă socială individuală, centrată pe sine</li> </ul>	<b>Step 1</b> ... propria bunăstare, supunerea față de cei mai puternici
	<b>Pasul 2</b> ... justiție strategică
<b>Nivel convențional</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respectarea regulilor și convențiilor societății</li> <li>• Internalizarea acelor reguli și identificarea cu acestea</li> <li>• Sociocentrismul, perspectiva ca parte a societății</li> </ul>	<b>Pasul 3</b> ... Așteptările oamenilor de care se simt conectați / idealul „băiatului bun”
	<b>Pasul 4</b> ...lege și origine
<b>Nivel post-convențional</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceptarea și relativizarea regulilor sociale</li> <li>• Alinierea conform principiilor morale generale</li> <li>• În caz de conflict între reguli și principii, există o orientare către principii</li> </ul>	<b>Pasul 5</b> ...” Contract Social”
	<b>Pasul 6</b> ...principii universale

## 2.2 STABILITEA OBIECTIVELOR

### Rezultate ale învățării

La finalizarea acestei unități de învățare, cursantul va fi capabil să:

Cunoștințe	Abilități	Responsabilitate Și Autonomie
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A identifica cine ia deciziile personale și ce le influențează.</li> <li>• A putea enumera și reaminti prioritățile pentru atingerea unui obiectiv stabilit.</li> <li>• Ilustrarea proiectului de viață într-un mod vizual.</li> <li>• Identificarea fiecărui dintre pașii necesari pentru atingerea unui obiectiv.</li> <li>• Recunoașterea că un obiectiv poate fi atins doar prin mai mulți pași coordonați.</li> <li>• A-și aminti că comunicarea clară despre un obiectiv ajută la atingerea acestuia.</li> <li>• Identificarea obiectivelor urgente și care sunt obiectivele pe termen lung.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definirea formulării adecvate a unui scop și calea pentru a-l atinge.</li> <li>• Deciderea asupra imaginilor și fotografiilor lor sunt mai legate de proiectul de viață.</li> <li>• Folosirea modelului PATH pentru a selecta pașii corespunzători pentru a atinge un obiectiv.</li> <li>• Utilizarea abilităților de gestionare a timpului pentru a stabili obiectivele.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizarea metodei SMART pentru a formula propriile obiective.</li> <li>• Demonstrarea pașilor necesari pentru realizarea proiectului de viață.</li> <li>• Decidea căii de urmat și dobândirea sentimentului de a fi îndreptățit la ea.</li> <li>• Acționarea asupra activităților care sunt mai urgente și mai importante.</li> </ul>

## Obiective ale subunității

- Creșterea conștientizării abilităților de stabilire a obiectivelor
- Identificarea scopurilor în diferite dimensiuni ale vieții
- Dezvoltarea capacității de a stabili obiective profesionale
- Posibilitatea de a lua în mod conștient decizii care să-i conducă
- Posibilitatea de a reflecta asupra cerințelor și condițiilor pentru obiective
- Explorarea intereselor profesionale pentru a continua cu dezvoltarea unei orientări viabile în carieră
- Dezvoltarea competențelor către angajare

## Conținut de învățare

Teoria stabilirii obiectivelor poate fi considerată o strategie motivațională și o teorie a motivației. Aceasta consideră că motivația și performanța unei persoane sunt influențate semnificativ de obiectivele stabilite și de feedback-ul primit cu privire la realizarea acestora. Obiectivele motivează indivizii și sunt responsabile pentru a reglementa acțiunile umane.

30

Teoria de stabilire a obiectivelor a lui Edwin Locke susține că pentru ca stabilirea obiectivelor să aibă succes cu rezultatele dorite, acestea trebuie să conțină următoarele puncte specifice:

- Claritate: obiectivele trebuie să fie specifice;
- Provocare: obiectivele trebuie să fie dificile, dar de atins;
- Obiectivele trebuie acceptate;
- Trebuie oferit feedback cu privire la atingerea scopului;
- Obiectivele sunt mai eficiente atunci când sunt folosite pentru a evalua performanța;
- Termenele limită îmbunătățesc eficiența obiectivelor;
- O orientare către obiectivele de învățare duce la performanțe mai mari decât o orientare către obiectivele de performanță;
- Stabilirea obiectivelor de grup este la fel de importantă ca și stabilirea obiectivelor individuale.

Persoanele cu autoeficacitate ridicată (Locke & Latham, 2002):

- își stabilesc obiective mai înalte;
- se simt mai legate și mai îndreptățit de obiectivele stabilite;
- Găsesc și utilizează strategii mai bune de rezolvare a problemelor; și
- reacționează mai pozitiv la feedback-ul negativ.

Conținutul unității de învățare include astfel și examinarea propriilor puncte forte și cercetarea condițiilor prealabile pentru atingerea scopurilor pentru a putea defini obiective realiste.

### **Cele trei dimensiuni ale unui proiect de viață**

Pe baza reflecțiilor, experiențelor și cunoștințelor individuale și colective, este posibilă dezvoltarea celor trei dimensiuni ale vieții și definirea unui proiect pentru fiecare. Cele trei dimensiuni care trebuie dezvoltate în proiectul de viață sunt: personală (cunoașterea de sine), socială (viața în societate) și profesională (lumea muncii).

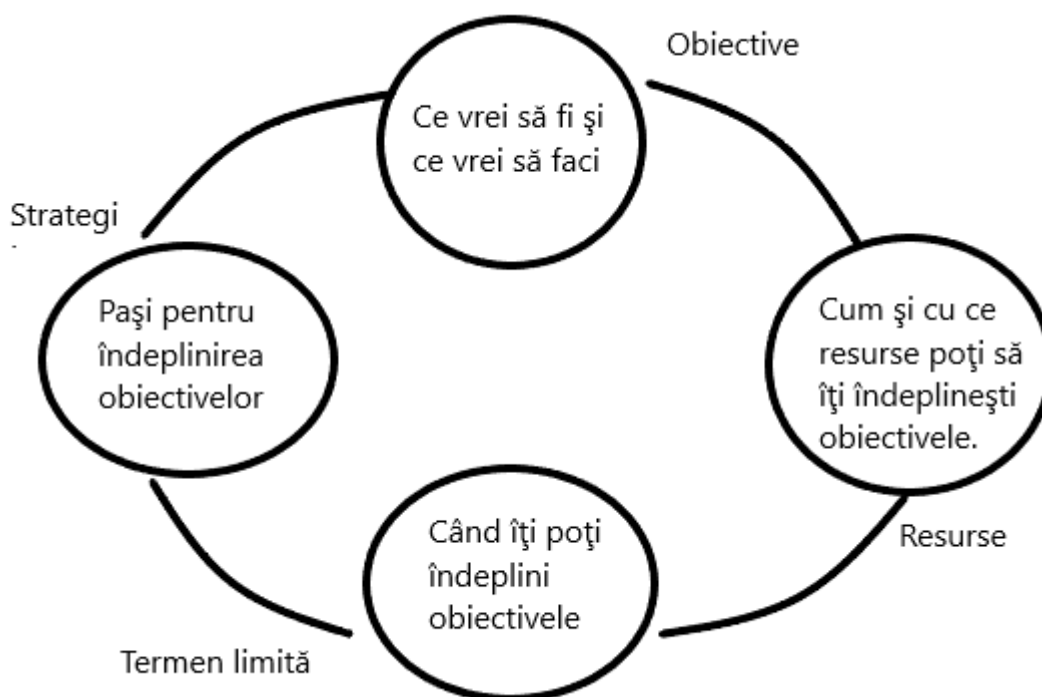
În dimensiunea **personală**, tinerii se recunosc ca subiecți și reflectă asupra aspectelor care influențează identitatea lor, cum ar fi valorile lor, felul în care se confruntă cu sentimentele și emoțiile lor, originea lor (familia) și deschiderea lor la nou și la diversitate. În plus, ei descoperă interese și aspirații și identifică abilități și competențe care pot avea legătură cu profesiile pe care le vor exercita. Activitățile și experiențele din această dimensiune ar trebui să contribuie la promovarea auto-acceptării și a valorii de sine, favorizând astfel întărirea stimei de sine a tinerilor, creșterea emoțională și împuternicirea.

În dimensiunea **socială**, tinerii reflectă asupra relațiilor interpersonale cu împrejurimile lor imediate și cu lumea și asupra impactului pe care aceste relații îl au asupra lor ca cetățeni. Activitățile din această dimensiune, mai ales în grupuri, urmăresc să dezvolte un simț al responsabilității pentru binele comun prin conviețuirea bazată pe valori, cum ar fi etica și empatia și respectul pentru drepturile și îndatoririle sociale.

Acțiunea în societate este promovată prin forța acțiunilor și intervențiilor colective pentru soluționarea unor probleme reale care afectează școala la comunitate, de la oraș la planetă.

În dimensiunea **profesională** sunt abordați factorii care contribuie la mobilitatea socială a tinerilor prin activitatea lor productivă. Inserția și permanența în lumea muncii depind de

identificarea și dezvoltarea abilităților, competențelor și cunoștințelor aliniate la cerințele secolului XXI, precum utilizarea tehnologiei, antreprenoriatul, creativitatea și reziliența.



## Plan de acțiune

Întocmirea unui proiect de viață și definirea unui plan de acțiune pentru atingerea obiectivelor nu este o sarcină cu o dată de finalizat. Viața este supusă schimbărilor și este influențată de contextul afectiv, social, cultural, economic și politic, național și internațional, iar proiectul trebuie să se adapteze acestora. Dar cum poate fi prezis viitorul dacă este incert? Cunoașterea și pregătirea pentru adversitate sunt cele mai bune strategii pentru a nu fi surprins. Dezvoltarea abilităților și competențelor necesare pe piața muncii și deținerea „planurilor B” poate contribui la a nu fi nevoit să schimbe cursul pe drumul spre vise, doar recalculându-l pentru a ajunge la destinația dorită. Proiectul de viață nu începe în viitor, este prezent. A te pregăti pentru asta înseamnă a experimenta asta, a fi protagonistul propriei istorii azi și mâine

Videoclipuri animate YouTube care explică cu ușurință importanța stabilirii obiectivelor:

- a) Câte un pas pentru realizarea obiectivului video doodle de desene animate

<https://www.youtube.com/watch?v=8cCiqbSJ9fg>



- b) Cum să stabilești obiective – Stabilirea și realizarea obiectivelor (Explicația metodei SMART)

<https://www.youtube.com/watch?v=Mt0sq8MVAU4&feature=youtu.be>

- c) Cum să scrii obiective inteligente în mod eficient

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

## Metodologie

Această subunitate își propune să ajute la examenul participantului, în fața propriilor dorințe de viață, vise și obiectivele care îl vor conduce la materializarea acestor dorințe și vise. Numai atunci când o persoană își modelează în mod activ viața, se poate simți pe deplin satisfăcută și de succes. Pentru asta se recomandă ca participanții să se adune în grupuri mici pentru a începe să se gândească la cum arată propriul lor plan de viață și la ce se străduiesc în viață.

Folosind diverse metode și instrumente, precum video, lucru individual și de grup, participanții își abordează dorințele, vin cu obiective concrete și SMART din ele și pot diferenția între obiective pe termen scurt, mediu și lung.

33

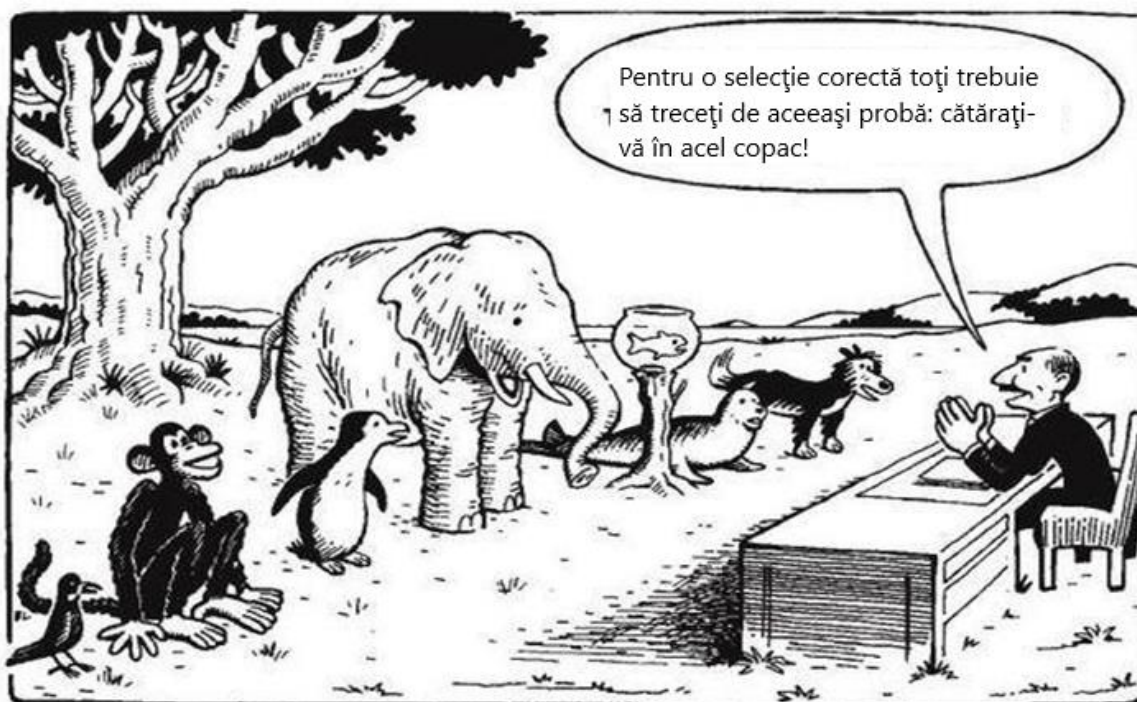
## Întrebări reflexive

- Ați stabilit un obiectiv pentru cel puțin trei domenii ale vieții?
- De ce este important să stabilim obiective pe termen scurt, mediu și lung?
- La care dintre obiectivele lucrați mai întâi?
- Care sunt obiectivele SMART?

Când a fost obiectivul atins?

## Activități complementare de învățare

### ACTIVITATE SUGERATĂ 1: REFLECTAȚI LA PESOANA CARE SETEAZĂ OBIECTIVE



34

Bărbatul stabilește un obiectiv clar pentru animale: să se urce în copac. De asemenea, el ia decizia ca toate animalele trebuie să îndeplinească acest scop pentru a fi selectate.

Animalele expuse în acest desen animat – o pasăre, o maimuță, un pinguin, un elefant, un pește, o focă și un câine – sunt toate cunoscute participanților, așa că ar trebui să poată identifica cu ușurință care este comportamentul lor.

În acest desen animat, bărbatul condamnă apoi animalele să facă o activitate care nu se potrivește tuturor: să se cațere într-un copac. Cinci dintre animale nu au mijloacele fizice pentru a face acest lucru. Deși pasărea poate ajunge în vârful copacului, nu se poate „cățara”, așa cum stabilesc în mod explicit instrucțiunile omului; lăsând maimuța ca singurul animal care este complet capabil să îndeplinească ceea ce este determinat.

Decizia de a urca în copac nu a fost luată de fiecare animal. Bărbatul, în mod unilateral, **a luat o decizie și le-a stabilit un obiectiv.**

O primă reacție așteptată din partea participanților este că ceva nu este în regulă și nu se va potrivi niciodată. Consilierul va începe să pună întrebări (de la mai simple la mai reflexive) participanților despre desene animate:

- Ce se întâmplă în acest desen animat?
- Sunt toate animalele capabile să facă ceea ce este cerut de om? Dacă nu, de ce nu?
- Dacă omul a luat decizia pentru toate animalele să se urce în copac, vor avea toate succes?
- Crezi că animalele au de ales să nu facă ceea ce a decis bărbatul?
- Pot decide să facă ceva diferit? Își pot stabili propriile obiective?

După reflectarea asupra acestor întrebări, consilierul va explica ce este o fabulă și că în aceste nuvele animalele își asumă poziția și au comportamentul oamenilor. Mai târziu, Ea/ea introduce discuția pentru a întreba participanții cu privire la experiența lor cu „luarea deciziilor și stabilirea obiectivelor”.

Consilierul va întreba dacă participanții s-au aflat vreodată într-o situație în care o decizie a fost luată pentru ei de către o altă persoană. Îi va întreba cum s-au simțit făcând această activitate, ce nu a fost aleasă de ei. Este foarte probabil ca toți participanții să fi trecut deja într-o situație în care s-a luat o decizie împotriva voinței, capacității și înclinațiilor lor.

Dacă participanții nu se simt confortabil să vorbească despre experiența lor personală unui grup mai mare, consilierul le poate cere să discute în grupuri mici sau în perechi.

## **ACTIVITATE SUGERATĂ 2: DESPRE NECESITATEA DE A COMUNICA CLAR OBIECTIVELE – ACTIVITATE TRIUNGURI**

*Material:*

- O sală mare

Toți participanții stau într-un cerc.

Ei trebuie să aleagă mental și în secret 2 persoane din grup. Nimeni nu ar trebui să știe unul despre alegerile celuilalt.

Scop: Realizați un triunghi echilateral cu cele 2 persoane alese. Lungimea părții poate fi orice (dar trebuie să fie aceeași în toate părțile), dar nu trebuie să fie mai mică de 2 m pentru a evita ca toți participanții să fie amestecați la mijloc.

În tăcere, toți participanții în același timp trebuie să încerce să formeze triunghiul. O mișcare mare ar trebui să înceapă în cameră.

Când participanții sunt mai liniștiți, consilierul ar trebui să întrebe dacă toată lumea a reușit să formeze triunghiul echilateral cu cele două persoane alese.

Consilierul întreabă cu voce tare fiecare persoană dacă a reușit să formeze triunghiul și verifică dacă toate laturile au aproximativ aceeași dimensiune.

Triunghiurile care sunt în concordanță cu regulile rămân în activitate, cele care nu sunt trebuie să stea jos.

La final, participanții vor vedea câți oameni sunt în picioare (s-au atins cu succes obiectivul de a forma triunghiul echilateral) și câți oameni sunt așezați (nu au putut îndeplini obiectivul stabilit).

*Obiectiv:* a înțelege că obiectivele pe care ni le stabilim nu corespund neapărat realității și uneori nu sunt atinse. Altele care există de fapt nu sunt evidente la prima vedere.

Prin urmare, este important să vă formulați propriile obiective în mod clar și să le comunicați celorlalți.

## Referințe bibliografice

36

- Locke, E.A., Frederick, E., Lee, C. & Bobko, P. (1984). Effect of Self-Efficacy, Goals and Task Strategies on Task Performance. *Journal of Applied Psychology*, 69, 241–251.
- Locke, E.A., Latham, G.P. (1990). *A Theory of Goal-Setting and Task Performance*. (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall)
- Locke, E.A., Latham, G.P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*, 57 (9): 705 – 717.
- Holling, H. (1999). *Effektivität durch partizipatives Produktivitätsmanagement: Überblick, neue theoretische Entwicklungen und europäische Fallbeispiele*. (Göttingen, Verlag für Angewandte Psychologie)
- Kleinbeck, U. (1996). *Arbeitsmotivation: Entstehung, Wirkung und Förderung*. (Weinheim, Juventa-Verlag)
- <https://www.the1thing.com/blog/time-management/manage-your-time-with-the-eisenhower-matrix/>

- [https://www.researchgate.net/publication/333516142 Eisenhower matrix Saaty A HP Strong actions prioritization Theoretical literature and lessons drawn from empirical evidences](https://www.researchgate.net/publication/333516142_Eisenhower_matrix_Saaty_A_HP_Strong_actions_prioritization_Theoretical_literature_and_lessons_drawn_from_empirical_evidences)
- <http://www.bctra.org/wp-content/uploads/2016/09/BCTRA-Handout-2-PATH-Packet.pdf>
- <https://educatrix.moderna.com.br/projeto-de-vida-qual-e-o-seu-e-o-dos-seus-alunos/>
- <https://methodenundmehr.de/mond-und-satelliten-bewegtes-aufwaermspiel/>

## Evaluarea subunității

După ce a lucrat cu ajutorul acestui capitol eu...

	1 Dezacord	2 Dezacord moderat	3 Nici acord nici dezacord	4 Acord moderat	5 Acord
... am dobândit cunoștințe de bază despre procesul de stabilire a obiectivelor.					
.... Am reușit să stabilesc obiective SMART în diferite dimensiuni ale vieții					
.... am înțeles nevoia de a seta pași mici pentru a putea atinge un scop.					
... am resurse (link-uri, articole, videoclipuri) pentru citire ulterioară.					

# 3. LIMITE LA LOCUL DE MUNCĂ



Durată: 3 ore fiecare

## Introducere

O modalitate de a explora granițele de pe piața muncii este de a evidenția anumite așteptări de la angajatori. Așteptările, cu metodele potrivite, pot fi transformate într-un avantaj pentru solicitantul de locuri de muncă, dacă el sau ea învață să le folosească.

Acest modul de învățare surprinde două abilități care figurează în anunțurile de angajare, interviurile de angajare, consilierea în carieră: munca în echipă și managementul timpului. Aceste caracteristici sunt utile atunci când intri pe piața muncii, dar vor fi și de ajutor în stăpânirea altor părți ale vieții.

Scopul acestui modul de învățare este ca cursantul să:

- ✓ abordeze esența acestor abilități,
- ✓ obțină o înțelegere de bază a motivului pentru care aceste abilități sunt dorite de angajatori,
- ✓ învețe cum își pot crește autotomia în înțelegerea lor,
- ✓ să poată face un prim pas spre utilizarea lor.

## 3.1 IDENTIFICAREA ABILITĂȚILOR ECHIPELOR

### Rezultate ale învățării

La finalizarea acestei unități de învățare, cursantul va fi capabil să:

CUNOȘTINȚE	ABILITĂȚI	RESPONSABILITATE ȘI AUTONOMIE
<p>Cunoștințe avansate despre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Punctele forte existente în abilitățile de lucru în echipă.</li> <li>De ce lucrul în echipă este o abilitate foarte apreciată în rândul angajatorilor.</li> <li>Diverse moduri în care poate fi exercitat lucrul în echipă.</li> </ul>	<p><b>Dezvoltarea</b> strategiilor pentru a-și perfecționa abilitățile de lucru în echipă.</p> <p><b>Recunoașterea</b> modului în care provocările pot duce la îmbunătățirea și conștientizarea nevoilor actuale din perspectiva pieței muncii.</p>	<p><b>Deciderea</b> punctelor forte (dacă există) care trebuie ajustate pentru a se potrivi cu piața muncii.</p> <p><b>Demonstrarea</b> abilităților de angajare.</p>

39

### Obiective ale subunității

- Identificarea și înțelegerea competențelor soft care sunt foarte apreciate în rândul angajatorilor.
- Dezvoltarea competențelor pentru angajare.
- Dezvoltarea abilităților care nu numai că îmbunătățesc poziția cuiva pe piața muncii, ci și ușurează viața de zi cu zi.
- Învățarea despre interesele pieței muncii, într-un mod non-formal.

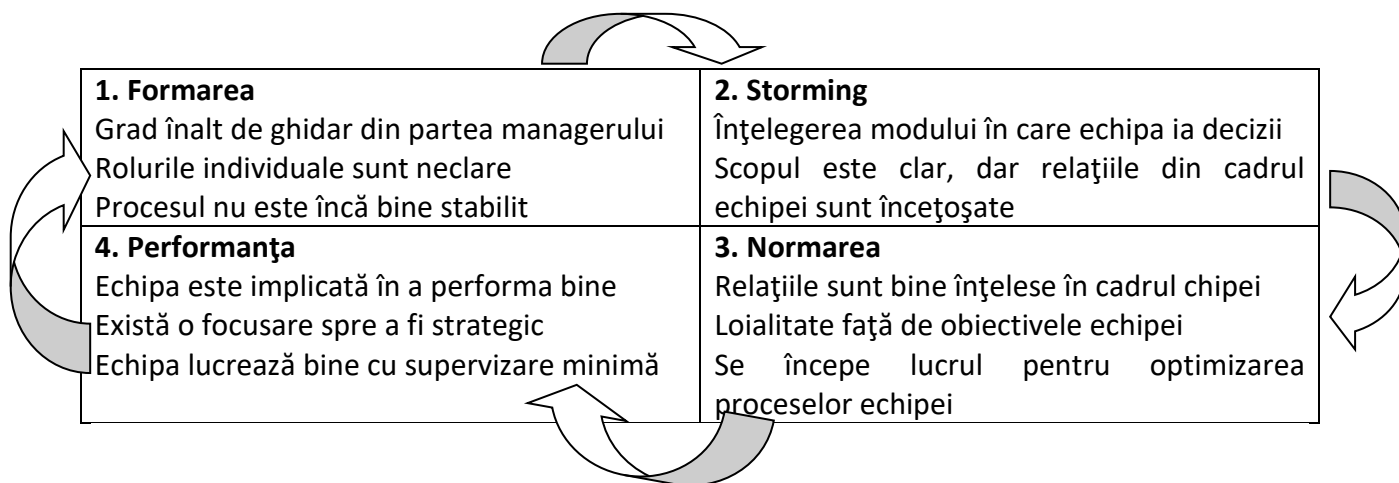
### Conținut de învățare

Munca în echipă este importantă deoarece oferă rezultate mai bune pentru toți membrii echipei decât s-ar obține dacă fiecare membru acționează singur. Lucrul la abilitățile de lucru în echipă poate ajuta la modul de lucru eficient cu oricine posedă seturi de abilități, personalități, stiluri de lucru sau nivel de motivație diferite pentru a obține un rezultat mai bun în echipă. Munca în echipă creează, de asemenea, un sentiment de unitate și entuziasm pentru interesele comune și dorința de a împărtăși în îndeplinirea responsabilităților atribuite echipei. Munca bună în echipă ajută la construirea moralului la locul de muncă, ceea ce face lucrătorii mai productivi și în cele din urmă îmbunătățește profiturile. Pentru organizațiile care au o muncă excelentă în echipă, rezolvarea problemelor este mai ușoară, deoarece oamenii cu abilități și cunoștințe diferite vor lucra împreună pentru a produce o soluție creativă. Cercetătorul american în psihologie Bruce W. Tuckman a dezvoltat un instrument pentru a împărți o etapă de dezvoltare a echipei. Cele patru etape sunt *Forming*, *Storming*, *Norming* și *Performing* prin care toate echipele le trec pentru a crește, a găsi soluții și a aborda probleme.

- **Formarea:** modalitatea simplă de a spune în această etapă este să te bazezi în mare măsură pe sfaturile și direcția liderului, cu efort sau inițiativă minim/limitat din partea membrilor echipei, deoarece rolurile și responsabilitățile sunt neclare pentru ei sau pur și simplu nu înțeleg pe deplin și au întotdeauna nevoie de îndrumare de la lider.
- **Storming:** necesită timp pentru ca echipa să vină cu o decizie în grup și uneori să primească provocări de la alții. Echipa are nevoie de o atenție specială pentru obiectivele sale și compromisurile ar putea fi luate în considerare pentru a obține un progres.
- **Normarea:** echipa are acordul, angajamentul și unitatea de a începe să răspundă liderului. Rolurile și responsabilitățile încep să devină mai clare și acceptate, iar escaladarea aprobării poate fi văzută în această etapă. Independent față de proces și stil, există un respect general pentru lider.
- **Performanță:** sarcinile sunt bine structurate și organizate de către membrii echipei și liderul cu o viziune clară și pot merge de la sine fără participarea liderului. În această etapă, această echipă ar trebui să se concentreze mai mult în atingerea obiectivului și mai mult pe deciziile luate de echipă pe baza criteriilor convenite cu liderul cu un



nivel ridicat de autonomie. Membrii echipei au grijă unul de celălalt și echipa nu are nevoie să fie asistată, ei au nevoie doar de sarcini și proiecte delegate de la lider.



Aceste procese îi vor purta pe cursanți pe tot parcursul lecției și vor fi însăși baza înțelegerii dobândite de către ei cu privire la importanța lucrului în echipă. Aceasta arată și procesele prin care ar putea trece cursanții, deși într-un micro-format, în timpul acestei lecții.

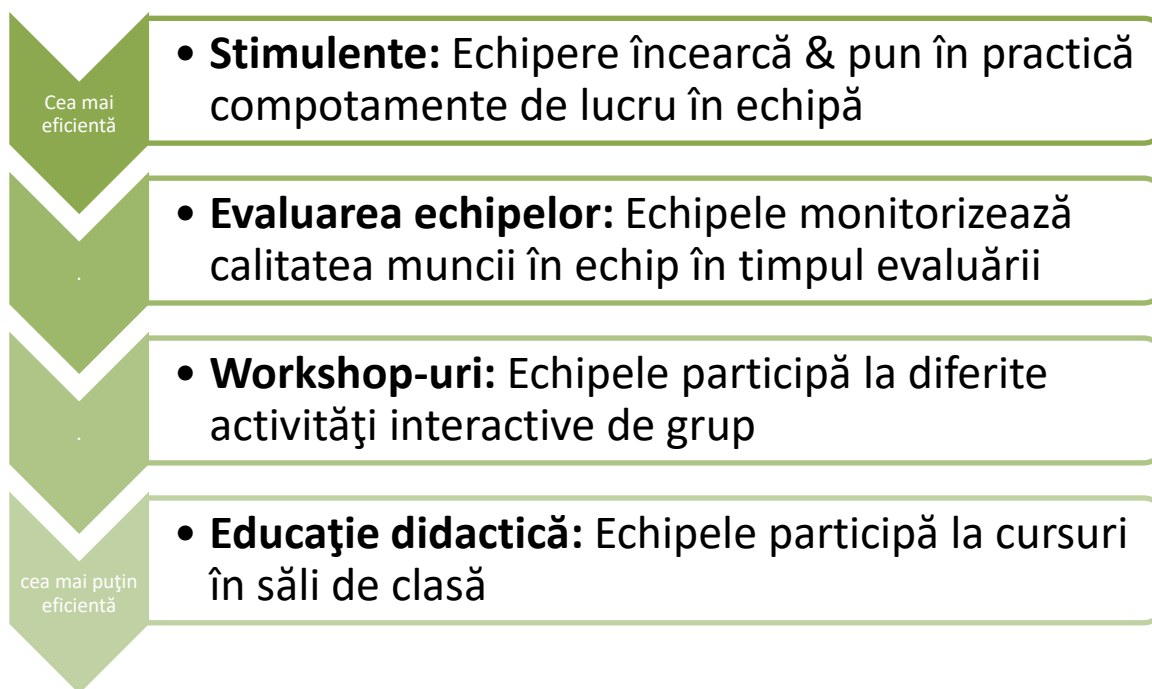
41

### Cum se poate preda munca în echipă?

În 2017, o echipă științifică (McEwan D, Ruissen GR, Eys MA, Zumbo BD, Beauchamp MR (2017) The Effectiveness of Teamwork Training on Teamwork Behaviors and Team Performance: A Systematic Review and Meta-Analysis of Controlled Interventions) a analizat studii de instruire pentru lucrul în echipă, pentru a concluziona dacă potențiala pregătire a condus la o îmbunătățire a situației la locul de muncă.

### Care metodă este cea mai bună pentru formarea în echipă?

Concluzia principală este că formarea care vizează îmbunătățirea muncii în echipă la locul de muncă... funcționează! Oamenii care au urmat o formare pentru lucrul în echipă s-au angajat în mai multe comportamente de lucru în echipă, cum ar fi definirea misiunii echipei sau coordonarea între ei în timpul lucrului.



Metodele interactive sunt cele mai bune: oferirea oamenilor șansa de a învăța și de a practica în mod activ munca în echipă are cel mai mare efect asupra comportamentului și performanței lor. Oferirea oamenilor șansa de a învăța și de a practica în mod activ munca în echipă are cel mai mare efect asupra comportamentului și performanței lor. Acestea pot fi exerciții în cadrul unui workshop care implică toți membrii echipei, simulări ale sarcinilor pe care echipa trebuie să le facă sau chiar revizuiți ale echipei sau debrief-uri despre munca lor reală împreună. Scopul este de a stimula gândirea critică a oamenilor cu privire la munca în echipă la locul de muncă, iar pur și simplu lecții ar putea să nu facă acest lucru. Diferitele strategii de lucru în echipă se încadrează în general într-una dintre următoarele categorii:

1. În primul rând, cea mai de bază abordare a formării și dezvoltării muncii în echipă implică furnizarea de educație didactică membrilor echipei într-un cadru de tip sală de clasă, cum ar fi prelegeri despre importanța acordării de sprijin social în cadrul echipei sau promovarea modalităților de gestionare a conflictului interpersonal între colegii de echipă.

2. O a doua categorie de instruire în echipă implică utilizarea unui format mai interactiv în stil atelier, în care membrii echipei iau parte la diferite activități de grup, cum ar fi discuții despre scopurile și obiectivele echipei sau lucrul împreună prin studii de caz. Acest tip de instruire s-a dovedit a fi util pentru îmbunătățirea eficienței echipei.

3. A treia categorie de formare în echipă implică formarea prin simulare, în care echipele pun în aplicare, prin experiență, diverse abilități de lucru în echipă, cum ar fi comunicarea și coordonarea interpersonală, într-un mediu care imită sarcinile viitoare ale echipei (de exemplu, simulatoare ale companiilor aeriene sau manechini medicali pentru pacienți). Deși adesea folosit ca mijloc de promovare a competențelor de lucru (de exemplu, predarea noilor chirurghi cum să efectueze abilitățile tehnice ale unei operații medicale), instruirea prin simulare s-a dovedit a fi o abordare eficientă a intervenției în echipă.

Următoarea subunitate ia în considerare acest lucru și se concentrează pe învățarea și creșterea gradului de conștientizare prin jocuri interactive, cu scopul de a sublinia punctele forte pe care le are deja cursantul și de a provoca cursantul în dezvoltarea acestor puncte forte. După cum s-a menționat, învățarea din lecția metodologică va decurge din părțile interactive atunci când cursanții interacționează între ei, indiferent de informațiile date despre metodele teoretice.

## Metodologie

43

Sesiunea este împărțită în două părți, unde cele trei exerciții reprezintă prima parte, iar clipurile YouTube și evaluarea reprezintă partea finală.

Clipurile video pot fi găsite aici:

<https://www.youtube.com/watch?v=o9mdHMtxOjY>

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

Profesionistul va lucra doar ca mentor, supervizând exercițiile, dar păstrând o implicare scăzută. În funcție de mărimea și constelația fiecărui grup, aspectul temporal poate varia între ele.

*Nodul uman:* Toți participanții sunt poziționați într-un cerc, față în față, umăr la umăr. Fiecare va întinde mâna dreaptă și să apuce o mână aleatorie a cuiva vizavi de ei. Apoi, vor întinde mâna stângă și să apuce o altă mână aleatorie de la o altă persoană din cerc. Într-o limită de timp stabilită, grupul trebuie să dezlege nodul de brațe fără a-și elibera mâinile. Dacă grupul este prea mare, faceți mai multe cercuri mai mici și puneți grupurile separate să

concreze. Acest joc se bazează în mare măsură pe o bună comunicare și lucru în echipă și este, de asemenea, un start excelent pentru ca oamenii noi să învețe să lucreze împreună, fără a fi nevoie de *competențe hard*.

*Covorul:* profesionistul așează covorul mai mare pe podea și îi pune pe toți să stea pe el. Sarcina cursanților este să întoarcă covorul cu susul în jos, fără ca nimeni să atingă podeaua cu picioarele. Primul covor ar trebui să aibă o dimensiune care să ofere cursanților o șansă corectă de a putea realiza exercițiul. Cursanții vor învăța că trebuie să fie foarte clari în comunicarea lor, în timp ce nu vor putea să-i vadă pe toți pe covor. Ei trebuie să se asigure că fiecare mișcare pe care o fac va ajuta altcineva să-și schimbe poziția. Aceasta include și contactul fizic, care în mod normal este mai mult sau mai puțin confortabil pentru fiecare. Totuși, probabil că exercițiul îi va face pe cursanți mai conștienți de voința de a reuși, mai degrabă decât de nevoia de contact fizic. Exercițiul pe covorul mai mic este exact același, dar mult mai provocator. Sunt șanse ca grupurile să-și dezvolte gândirea strategică și să găsească modalități foarte creative de a avea mai puțini oameni în picioare pe covor – de exemplu, purtându-i pe alții pe spate sau pe umeri.

44

*Oul zburător:* Acesta este un exercițiu grozav cu care să se încheie înainte de o pauză. Este nevoie de mai mult timp și poate fi reluat după o pauză. Profesionistul înmânează setul de instrumente fiecărui grup. Cursanții trebuie să găsească o modalitate de a folosi fiecare instrument pentru a împiedica spargerea oului. Dovada că au făcut-o va fi prezentată la sfârșitul primei sesiuni, cursanții fiind nevoiți să-și lase construcția de la o anumită înălțime. Acest exercițiu provocator, dar distractiv necesită multă gândire, planificare și testare teoretică. De asemenea, necesită competențe personale diferite, atât soft, cât și hard. Construcțiile vor fi probabil foarte creative și foarte diferite unele de altele. Din nou, scopul nu este de a reuși să păstrăm oul intact, ci de a-i face pe cursanți să-și folosească fiecare parte din punctele lor forte într-un test final.

Partea finală a lecției constă într-un clip YouTube care evocă importanța dezvoltării lucrului în echipă și o discuție despre motivul pentru care lucrul în echipă este o abilitate atât de valoroasă pentru angajatori. Clipul funcționează ca o afirmare a ceea ce a fost învățat. Profesionistul ar trebui să se concentreze pe diferitele puncte forte pe care cursanții le vor da ca exemple de ceea ce au folosit în timpul zilei. Acestea sunt punctele forte care îi pot

ghida pe drumul pe piața muncii. Profesionalistul va conduce discuția în modul în care cursanții trebuie să se întrebe ce locuri de muncă tipice necesită diferite puncte forte. De asemenea, le va fi clar ce puncte forte ar putea dezvolta sau îmbunătăți. Acest lucru ar trebui declarat de către profesionist, deși nu este nimic care trebuie menționat în sala de clasă.

## Întrebări reflexive

- Ce puncte forte a au fost necesare în timpul exercițiilor?
- V-ați simțit confortabil folosind acele puncte forte?
- Ați observat puncte forte pe care alții le-au folosit?
- În ce mod ar fi avantajoase aceste puncte forte la locul de muncă?
- Puteți fi de acord cu mulți angajatori care apreciază capacitatea de lucru în echipă?
- Credeți că ați devenit mai conștient de abilitățile reale de lucru în echipă pe care le posedăți?
- Cum puteți îmbunătăți și mai mult această abilitate?
- Ce simțiți că ați obținut din această lecție?
- What do you feel you got from this lesson?

45

## Referințe bibliografice

- [https://www.academia.edu/3696252/Tuckmans\\_Forming\\_Norming\\_Storming](https://www.academia.edu/3696252/Tuckmans_Forming_Norming_Storming)
- <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5234826/pdf/pone.0169604.pdf>
- <https://www.youtube.com/watch?v=o9mdHMtxOjY>
- <https://www.youtube.com/watch?v=kYjqtLCNgSA>

## Evaluarea subunității

Pentru această subunitate, vă recomandăm următorul test de autoevaluare:

**După ce am lucrat cu acest capitol, am...**

	1 Dezacord	2 Dezacord moderat	3 Nici acord nici dezacord	4 Acord moderat	5 Acord
... am dobândit cunoștințe de bază despre punctele forte și provocările mele în domeniul lucrului în echipă.					
...am dobândit conștientizare.					
... am dobândit o mai bună înțelegere a importanței lucrului în echipă la locul de muncă.					
... am înțeles cum îmi pot continua să-mi perfecționez abilitățile de lucru în echipă.					

## 3.2 MANAGEMENTUL TIMPULUI

### Rezultate ale învățării

La finalizarea acestei unități de învățare, cursantul va fi capabil să:

CUNOȘTINȚE	ABILITĂȚI	RESPONSABILITATE ȘI AUTONOMIE
<p>Cunoștințe avansate despre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cum poate fi gestionată rezolvarea problemelor cu o strategie simplă.</li> <li>Corelația dintre viața personală și cea profesională.</li> </ul>	<p><b>Dezvoltarea și stăpânirea</b> unei tehnici care va crește independența cuiva în ceea ce privește provocările precum gestionarea timpului.</p> <p><b>Deciderea</b> modului în carecum provocările actuale pot afecta o situație de lucru, dacă nu este abordată.</p>	<p><b>Demonstrarea responsabilității</b> datorită participării la un proces de auto-dezvoltare de grup.</p> <p><b>Demonstrarea abilităților de angajare</b></p>

47

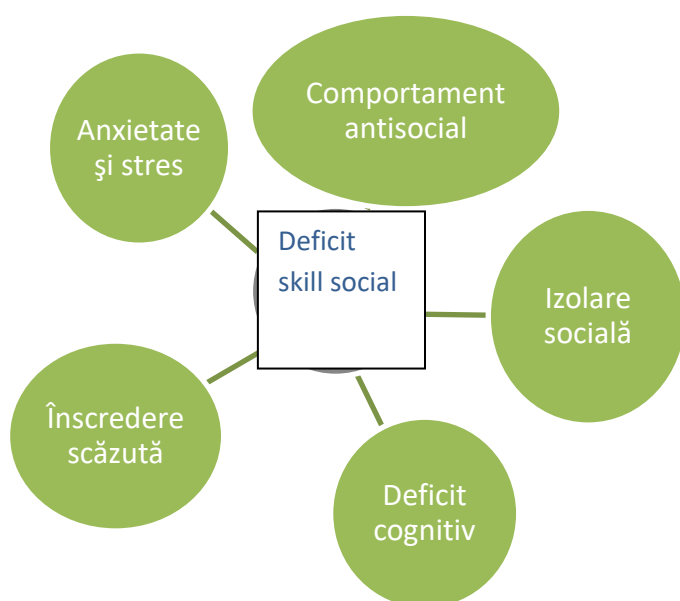
### Obiective ale subunității

- Folosirea unei strategii pentru rezolvarea problemelor
- Înțelegerea proceselor subiacente care au loc înainte de o realizare de succes.
- Dezvoltarea competențelor către angajare.

### Conținut de învățare

Trainingul pentru skill-uri sociale (TSS) este un tip de psihoterapie care ajută oamenii să-și îmbunătățească abilitățile sociale, astfel încât să devină competenți din punct de vedere social. Metoda a fost dezvoltată de Robert Paul Liebermann, profesor de psihiatrie la Universitatea din California. TSS este predominant o terapie comportamentală, dar terapia cognitivă poate fi, de

asemenea utilizată în unele situații pentru a maximiza succesul TTS. Această psihoterapie se poate face individual sau într-o situație de grup. TTS este recunoscută ca o psihoterapie bazată științific, cu rezultate foarte bune pentru grupurile țintă cu tulburări mintale sau psihologice sau pentru oricine dorește să-și îmbunătățească abilitățile sociale și încrederea socială. Metoda a fost dezvoltată în continuare în Suedia în 1995, de către psihologul Per Borell și este foarte recomandată de Consiliul Național de Sănătate și Bunăstare, care este o agenție guvernamentală suedeză aflată în subordinea Ministerului Sănătății și Afacerilor Sociale. TTS este în mod frecvent educat pentru consilieri, terapeuți, asistenți sociali suedezi etc. care lucrează cu persoane fie cu boli mintale, fie cu persoane cu foarte puțină experiență pe piața muncii.



După cum am arătat mai sus, există numeroși factori care contribuie la înrăutățirea abilităților sociale, care la rândul lor afectează multe alte aspecte ale vieții noastre. De exemplu, deficitul de abilități sociale cauzează izolarea socială, iar izolarea socială înrăutățește abilitățile sociale. Acestea sunt doar câteva exemple din numeroasele cercuri vicioase pe care le vedem în psihologie.

Munca este o parte esențială a vieții și a societății noastre. Studiile arată că atunci când oamenii nu lucrează, se simt deprimați și nemulțumiți. Astfel, situarea persoanelor bolnave mintal la locul de muncă a devenit un obiectiv principal al reabilitării. Pentru ca oamenii să își mențină un loc de muncă, trebuie să aibă abilitățile sociale necesare. Lipsa acestora este motivul pentru care mulți oameni nu pot rămâne angajați. Cel mai bine este să adaptați TTS profesional la un anumit loc de muncă. Este foarte dificil pentru pacienții bolnavi mintal să



generalizeze abilitățile sociale la locul de muncă în orice mediu, deoarece locurile de muncă diferite necesită relații diferite.

Toată formarea abilităților sociale urmează aceeași schiță structurală și de implementare de bază:

### ***Identificarea problemei***

În primul rând, trebuie identificată problema socială majoră. De exemplu, problemele legate de socializare reprezintă mai mult o teamă de adunări mari de oameni? Sau vorbind cu oamenii de la serviciu?

### ***Stabilirea obiectivelor***

Aceasta va include un obiectiv general larg, precum și obiective concentrate care se pot schimba de la sesiune la alta. Pentru TTS, obiectivul general general poate fi abilitatea de a socializa confortabil în camera personalului, în timp ce obiectivele individuale vor fi specifice abilităților (de exemplu, a învăța cum să saluți pe cineva, să întrebi cum se simte o persoană și să răspunzi corespunzător). Odată ce fiecare obiectiv sau abilitate este stăpânit, obiectivul pentru următoarea sesiune devine mai dificil. Menținerea obiectivului general în minte îi va ajuta pe cursanți să depășească momentele în care el sau ea are chef să renunțe.

### ***Modelare***

Înainte de a se aștepta ca cursanții să obțină anumite skill-uri, ei vor modela abilitățile pe care se concentrează, astfel încât să poată vedea exact ce trebuie să facă înainte de a încerca să o facă ei înșiși.

### ***Joc de rol***

După modelare, li se va cere să joace de rol. Această practică reprezintă un aspect foarte important al TTS. Poate fi ciudat să joci un rol, dar până când cursanții nu au exersat abilitatea, este greu să o folosească în afara siguranței și a imobilizării pe care le-o oferă sesiunile de consiliere.

### ***Feedback***

Consilierul va oferi feedback la sfârșitul fiecărei sesiuni. Acest feedback îl va ajuta pe cursant să-și identifice punctele forte și punctele slabe, precum și lucrurile la care trebuie să lucreze și să le exerseze în special.

### **Tema de casă!**

Între sesiuni, consilierul va stabili mici provocări, teme de casă pe care cursanții trebuie să le facă în timpul lor pe parcursul săptămânii. De obicei, temele vor continua direct de la sesiune, astfel încât aceștia să practice noua abilitate pe care au învățat-o. În funcție de succesul lor în a face față provocării, ei se vor concentra pe o abilitate nouă, mai dificilă în sesiunea următoare.

Următorii șase pași oferă un instrument de rezolvare a problemelor. Se recomandă ca cursanții să lucreze cu acest instrument în mod repetat (de cel puțin cinci ori) pentru ca ei să simtă că au stăpânit structura și că înțeleg cum să aplice instrumentul în alte domenii de rezolvare a problemelor. Titlurile instrumentului sunt:

#### ***Pasul unu: Care este obiectivul?***

Încercați să descrieți problema cât mai detaliat posibil. Exprimați această problemă ca pe un obiectiv pe care îl puteți atinge într-un anumit interval de timp.

#### ***Pasul doi: Notați soluții posibile și orice idee vă vine în minte.***

Nu vă concentrați pe avantaje sau dezavantaje în această etapă.

#### ***Pasul trei: Care ar fi avantajele și dezavantajele fiecărei soluții?***

Parcurgeți lista și forțați-vă să veniți cu argumente pro și contra. Ele ar putea fi de cea mai mică importanță, dar este necesar să le enumerați pe fiecare.

#### ***Pasul patru: Alegeți soluția cea mai potrivită.***

Alege soluția care te-ar face să-ți atingi scopul în cel mai ușor mod, total sau parțial. Soluția trebuie gestionată în decurs de una până la două săptămâni.

#### ***Pasul cinci: Planificați implementarea***

Cum și când veți începe? De ce resurse aveți nevoie? Ce obstacole trebuie depășite? Trebuie să exersați?

#### ***Pasul șase: După aceea, verificați rezultatul (Dacă sesiunea de grup continuă)***

Ce a mers bine? Ce ar trebui să fie ajustat pentru a atinge obiectivul, dacă nu a fost atins?

Rețineți că există numeroase strategii pentru gestionarea timpului. Acest model este unul dintre ele și poate fi de folos în consilierea de grup în care membrii grupului împărtășesc un fundal de boală mintală sau foarte puțină (sau deloc) experiență practică a unui loc de

muncă sau a unei activități reale. Este, de asemenea, un model util pentru orice domeniu tematic de rezolvare a problemelor.

## Metodologie

Profesionistul își asumă un rol activ, menținând grupul împreună și fiind responsabil pentru cadrul teoretic care înconjoară acest exercițiu.

Lecția începe cu două clipuri Youtube, care arată dezavantajele fizice și psihologice ce urmează lipsei de gestionare a timpului. Profesionistul este responsabil să discute despre acest lucru cu cursanții, concentrându-se asupra modului în care acest lucru poate afecta atât viața personală, cât și cea profesională. Dacă cursanții nu au încercat încă un loc de muncă sau o muncă reală, corelați în schimb cu mediul școlar. Scopul principal pentru profesionist în introducere este de a crea conștientizarea semnificației cu o îmbunătățire a abilităților de gestionare a timpului.

Each learner will then receive the worksheet with the six different Pasuls. The professional will ask them to come up with different areas regarding time management, that they feel needs adjustment. This adjustment should be phrased as goals, not problems – as mentioned in the work sheet by Borell.

Typical topics are: “how can I find time to work out?”, “I want to be in time for school/work/meetings”, “This [insert activity] needs to stop being so time consuming in my daily life”, “How can I prevent to miss the last bus on my way home?”, “I want to be able to structure my evenings”, etc.

For effective learning, the learners should be repeating this exercise with different types of time management topics (or brand-new topics). The repeating exercises will increase the chances of knowledge that will be kept over time.

## Întrebări reflexive

- Do you understand the importance of managing your time, when entering the labour market?
- How can a lack of time management be an obstacle in a future employment?

- What do you feel you got from this session?

## Referințe bibliografice

- Palmen, A., Didden, R., & Arts, M. (2008). Improving question asking in high-functioning adolescents with autism spectrum disorders: Effectiveness of small-group training. *Autism*, 12(1), 83-98. doi: 10.1177/1362361307085265
- <https://eslda.se/material/esl-manualer/> (Manuals in Swedish)
- <https://healthengine.com.au/info/social-skills-training-TTS>
- <https://www.youtube.com/watch?v=Z6kAEQJhSoU> (Why time management is your most precious resource)
- <https://www.youtube.com/watch?v=VUK6LXRZMMK> (more work-oriented, but an explanation of why lack of time management is bad for your health)

## Evaluarea subunității

Pentru această subunitate, vă recomandăm următorul test de autoevaluare:

**După ce am trecut prin acest capitol, am...**

52

	1 Dezacord	2 Dezacord moderat	3 Nici acord nici dezacord	4 Acord moderat	5 Acord
... dobândit cunoștințe de bază despre strategiile de management al timpului					
... dobândit conștiința de sine					
...înțeles cum îmi pot afecta problemele transformându-le în obiective					
... resurse (linkuri, articole, videoclipuri) pentru citire ulterioară.					

## 4. COMUNICARE: VERBALĂ / NONVERBALĂ



Durată 3 ore fiecare

### Introducere

Comunicarea este una dintre cele mai importante părți ale vieții de zi cu zi, precum și ale vieții profesionale. Toți avem stiluri de comunicare diferite pe care le transmitem verbal și non-verbal.

53

Această unitate se concentrează mai întâi pe asertivitate ca abilitate socială și instrument care ajută oamenii să inițieze și să mențină relații prin evitarea anxietății și agresiunii.

A doua parte vizează evidențierea importanței abilităților de comunicare în viața profesională pentru găsirea unui loc de muncă și dezvoltarea relațiilor pe piața muncii.

## 4.1 COMMUNICATION STYLES

### Rezultate ale învățării

La finalizarea acestei unități de învățare, cursantul va fi capabil să:

CUNOȘTINȚE	ABILITĂȚI	RESPONSABILITATE ȘI AUTONOMIE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificarea formelor și abilităților de comunicare.</li> <li>• Recunoașterea importanței ascultării active.</li> <li>• Identificarea oportunităților de dezvoltare a abilităților de comunicare.</li> <li>• Identificarea modului de evitare a întreruperii comunicării.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicarea strategiilor verbale, para-verbale (tonul, volumul și ritmul vocii) și non-verbale (fizionomie, mimica, gesturi) cu indivizi și grupuri din mediul de muncă.</li> <li>• Selectarea abilităților de rezolvare a problemelor pentru a demonstra modalități de a comunica cu o serie de oameni diferiți din companii.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicarea planurilor de acțiune la oportunitățile viitoare de dezvoltare personală și profesională.</li> <li>• Responsabilitatea pentru implementarea, evaluarea și planificarea sarcinilor specifice legate de subiectul de planificare a obiectivelor.</li> <li>• Acționarea în conformitate cu cadrul de formare dedicat planificării obiectivelor.</li> </ul>

54

### Obiective ale subunității

- Identificarea codurilor vieții de zi cu zi pe care le-am interiorizat.
- Experimentarea comportamentelor sociale pe care le reproduce grupul
- Experimentarea comunicării non-verbale.

## Conținut de învățare

Cercetătorii interesați de studiul asertivității ca abilitate socială, de ex. Orme și Bar-On (2002), au subliniat că persoanele cu stil de comunicare asertiv se pot exprima evitând anxietatea și agresivitatea în diferite situații. Asertivitatea a fost definită și ca un proces de comunicare directă și adecvată a nevoilor. Persoana își poate spune propriile opinii fără a pedepsi alte persoane (Arrindell și van den Ende, 1985 apud Sarkova et al., 2010). Așa că putem folosi asertivitatea ca un instrument care ne va ajuta să inițiem și să menținem relații sociale. Și, așa cum a spus Eskin (2003), oamenii aserți se bucură de bunăstare emoțională.

### Stilurile de comunicare identificate sunt:

**Pasiv.** Persoanele cu un stil de comunicare pasiv își exprimă rareori opiniile personale și stările emoționale. În general, există oameni cu încredere în sine scăzută. Folosesc tonul scăzut și au o expresivitate mimică scăzută.

**Agresiv.** Stilul agresiv poate fi recunoscut prin tonul ridicat, impulsivitatea în exprimarea opiniilor, lipsa comportamentelor de ascultare. Se creează interlocutorului impresia de ostilitate, astfel încât cei care folosesc stilul agresiv îi provoacă pe alții la atitudini defensive sau răspunsuri agresive. Acuratețea comunicării este scăzută.

**Asertiv.** Stilul asertiv se bazează pe o atitudine pozitivă față de ceilalți. Condițiile dezvoltării unui astfel de stil sunt încrederea în sine și încrederea în ceilalți. Persoana asertivă își exprimă opiniile și sentimentele în mod direct și deschis, folosind un ton moderat, dar ferm și expresiv, păstrând contactul vizual cu interlocutorul.

Atitudinea generală este relaxată, o poziție corectă a corpului, în picioare sau așezat. Interesul pentru interlocutor este vizibil. Mimica și gesturile sunt în concordanță cu mesajul verbal.

**Stilul asertiv** este considerat ideal pentru orice situație de comunicare. Acesta este stilul persoanei care conduce discuția, care știe ce face și ce spune. Se va prezenta **stilul de comunicare asertiv** și faptul că se poate învăța punându-l în practică zi de zi.

## Metodologie

Toți avem stiluri de comunicare diferite pe care le transmitem atât în comunicarea verbală, cât și în cea non-verbală. Aceasta este o dinamică care îi ajută pe tineri să identifice comportamentele și comportamentele sociale pe care le-au interiorizat. Prin joc și dramatizare spontană, ei experimentează modul în care apare comunicarea non-verbală.

Pentru început, grupului i se explică că va juca un joc în care nu poți vorbi, doar o situație va acționa. Coordonatorul solicită un voluntar pentru a începe activitatea.

Fără ca restul grupului să asculte, ei ar trebui să fie instruiți să dramatizeze o situație și să nu se oprească până la terminarea întregii activități. Pot fi sugerate exemple precum: să te porți ca și cum ai găti, să aștepți la o stație de autobuz, să lucrezi la birou etc.

Un voluntar din grup începe să cânte în timp ce restul grupului urmărește, apoi altcineva este sunat și i se cere să se alăture spectacolului. Nu ar trebui să i se dea o altă indicație, ci doar să i se spună „să se alăture scenei”.

Sucesiv, alți tineri din grupă, nu mai mult de zece, vor fi rugați să se alăture spectacolului de teatru unul câte unul. Rezultatul, așadar, va fi că toată lumea a jucat scene interpretând ceea ce făceau colegii lor.

La final, cei care nu au participat ar trebui să spună ce scene au trăit și ce s-a întâmplat cu fiecare actor sau actriță.

La sfârșitul dinamicii, pot fi sugerate câteva întrebări pentru a facilita dialogul:

- Crezi că a existat o relație între acțiunile pe care fiecare persoană le adăuga sau erau mișcări care nu puteau aparține aceleiași scene?
- Cel care s-a alăturat scenei a înțeles ce făcea cealaltă persoană?
- Când au văzut mișcarea unui partener, au înțeles în ce situație s-ar putea afla? Sunt acțiuni de parcă ar fi coduri comune pe care le elaborăm social.



## Referințe bibliografice

- Ajutoare și bariere în calea comunicării eficiente cu tinerii  
<https://www.agedcarecomplaints.gov.au/internet/publications/publishing.nsf/Content/drug-treat-pubs-front4-wk-toc~drugtreat-pubs-front4-wk-secb~drugtreat-pubs-front4-wk-secb-3~drugtreat-pubs-front4-wk-secb-3-3>
- White, K.W. (2016). Trainer Communication. A Guide to Relational, Organizational and Classroom Communication. Maryland: Rowman & Littlefield. Prozesky, D.R. (2000).
- Communication and Effective Teaching. Community Eye Health, 13, (35), 44-45.  
<https://study.com/academy/lesson/types-of-communication-formal-informal-grapevine-verbal-non-verbal.html>
- <https://www.myworldofwork.co.uk/getting-job/additional-support-needs-work>
- Beukelman, D. and Mirenda, P. 2013, Augmentative and alternative communication: supporting children and adults with complex communication needs, 4th edn, Paul H. Brookes Publishing Co, Baltimore, Maryland

## Evaluarea subunității

Pentru această subunitate, vă recomandăm următorul test de autoevaluare:

**După ce am trecut prin acest capitol, am..**

57

	1 Dezacord	2 Dezacord moderat	3 Nici acord nici dezacord	4 Acord moderat	5 Acord
... dobândit cunoștințe de bază despre comunicare verbală și non-verbală.					
... dezvoltat abilități eficiente de comunicare.					
... resurse (linkuri, articole, videoclipuri) pentru citire ulterioară.					
.... dobândit conștiința de sine					

## 4.2 COMUNICARE VERBALĂ ȘI NONVERBALĂ

### Rezultate ale învățării

La finalizarea acestei unități de învățare, cursantul va fi capabil să:		
CUNOȘTINȚE	ABILITĂȚI	RESPONSABILITATE ȘI AUTONOMIE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recunoașterea modului în care comunicarea are impact asupra relațiilor de pe piața muncii.</li> <li>• Identificarea modului în care comunicarea verbală și non-verbală ne ajută să găsim un loc de muncă.</li> <li>• Definierea abilităților de comunicare care sunt implicate pe piața muncii.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicarea abilităților de comunicare verbală și non-verbală pentru a obține un loc de muncă.</li> <li>• Dezvoltarea abilităților de comunicare care îmbunătățesc relațiile pe piața muncii.</li> <li>• Combinarea abilităților pentru a îmbunătăți autocunoașterea și abilitățile de angajare.</li> </ul>	<p>Responsabilitatea pentru implementarea, evaluarea și planificarea sarcinilor specifice legate de subiectul de planificare a obiectivelor.</p>

### Obiective ale subunității

- Identificarea metodelor pe care persoana le folosește pentru a comunica;
- Recunoașterea în relația cu ceilalți ce obiective sau comportamente non-verbale reflectă o ascultare activă.
- A deveni conștienți de valoarea comportamentelor non-verbale pentru a asculta într-un mod activ.

- Îmbunătățirea abilităților de comunicare ca metodă de îmbunătățire a accesului tinerilor pe piața muncii.

## Conținut de învățare

A ști să comunici, atât în propria limbă, cât și în alte limbi, îmbunătățește șansele unui tânăr să intre pe piața muncii. Recomandarea Parlamentului European privind competențele necesare învățării pe tot parcursul vieții, precum și raportul ANECA referitor la cerințele pieței muncii, referitor la „Catalogul de formare pentru îmbunătățirea capacității de angajare a tinerilor”, întocmit de Fortec în noiembrie 2011, consideră că dobândirea competențelor Comunicare în limba maternă, Comunicare în limbi străine și Competență socială, sunt un antidot împotriva șomajului.

A învăța cum să comunicăm în limba maternă presupune cunoașterea principalelor tipuri de interacțiune verbală, a principalelor caracteristici ale diferitelor stiluri și registre ale limbii și a diversității limbajului și a comunicării în funcție de context.

Oamenii trebuie să posede abilitățile necesare pentru a comunica oral și în scris în multiple situații de comunicare și pentru a controla și adapta propria comunicare la cerințele situației. În acest fel, se consideră că tânărul care are capacitatea nu doar de a căuta informații, ci de a le prelucra, precum și de a formula și exprima propriile argumente orale și scrise într-un mod convingător și adecvat contextului, are șanse mai mari de a găsi un loc de muncă.

O altă competență care crește și care afectează învățarea pe tot parcursul vieții și care, prin urmare, sporește angajabilitatea, este comunicarea în limbă străină, care necesită cunoașterea vocabularului și a gramaticii funcționale, înțelegerea mesajelor orale, pentru a iniția, întreține și încheia conversații, și să citească, să înțeleagă și să producă texte adecvate nevoilor persoanei.

De asemenea, piața muncii solicită competențe sociale, ale căror elemente fundamentale sunt capacitatea de a comunica constructiv în diferite medii, de a manifesta toleranță, de a exprima și de a înțelege diferite puncte de vedere, de a negocia știind să inspire încredere și de a simți empatie. Persoanele care au dobândit această competență sunt capabile să gestioneze stresul și frustrarea și să le exprime într-un mod constructiv.

## Metodologie

În fiecare proces de comunicare există două modalități de transmitere a informațiilor: verbală și non-verbală. În comunicarea verbală ideile și sentimentele noastre sunt exprimate prin cuvinte, în timp ce în comunicarea nonverbală gesturile și expresia corporală sunt folosite pentru a comunica ceea ce dorim să exprimăm. Comunicarea verbală este în general apreciată mai mult și nu i se acordă importanță non-verbală. În această activitate învățăm să prețuim și să folosim comportamente non-verbale pentru a obține o comunicare eficientă și pentru a-l face pe celălalt să simtă că este auzit. Este important nu numai să înțelegem ceea ce se spune, ci și percepțiile și emoțiile persoanei care vorbește, adică să ascultăm activ pe celălalt.

Companiile apreciază foarte pozitiv faptul că lucrătorii lor sunt capabili să comunice adecvat, fapt pentru care trebuie să știe nu doar să se exprime corect, ci și să interpreteze mesaje pe care le primesc verbal și non-verbal. Cu această unitate didactică vom încerca să instruiem tinerii în a dobândi capacitatea de a asculta și de a comunica atât verbal, cât și non-verbal. Această formare îi va ajuta pe tineri nu numai să-și găsească un loc de muncă, ci și să-l păstreze.

60

### Prima sesiunea

Grupul este împărțit în grupuri de 3 sau 4 participanți, încercând să le facă cât mai eterogene posibil. Fiecare dintre grupuri va fi responsabil pentru pregătirea și reprezentarea uneia dintre cele mai comune situații de mai jos. Fiecare grupă va avea 10 min. pentru aceste două procese. În timpul pregătirii, coordonatorul va putea profita de aceste momente pentru a observa dinamica de lucru a grupelor.

Fiecare dintre echipe va face pe rând prezentarea, în același timp restul grupului ia notițe pe baza acestor două aspecte:

- Cine privește pe cine?
- Cine comunică cu gesturi?

## Situații

- 1) Un tânăr se plânge coordonatorului de tratamentul preferențial pe care îl acordă fetelor.
- 2) Unuia dintre prietenilor tăi îi place să te deranjeze atunci când ești într-un grup și trebuie să-i spui că te deranjează.
- 3) Poliția te găsește într-un parc făcând ceva ce nu ar trebui.
- 4) Un grup de tineri mai în vârstă decât tine te deranjează pe tine și pe grupul tău de prieteni.
- 5) Trebuie să vă informați părinții/tutorii legali că ați fost chemat de la instanță să depuneți mărturie pentru un eveniment la care ați fost martor.
- 6) Ești cu un grup de prieteni și vezi o fată cu care vrei să flirtezi.

Odată ce toate situațiile au fost reprezentate, va avea loc o împărtășire a ceea ce s-a observat și s-a acționat. Ghidul pentru această dezbatere are chiar gesturile sau expresiile non-verbale ale fiecărei situații care sunt cele mai utilizate, care favorizează sau împiedică comunicarea. Coordonatorul explică conceptul de ascultare activă și rolul comportamentelor non-verbale. Tinerii vor identifica comportamentele non-verbale ale reprezentărilor care favorizează ascultarea activă. Un voluntar va nota comportamentele non-verbale menționate pentru a le utiliza în următoarea sesiune.

61

## Monitorizare

Pentru următoarea sesiune, tinerii sunt rugați să reflecteze individual asupra comportamentelor care nu sunt verbale care favorizează sau împiedică ascultarea activă în interacțiunile lor cu ceilalți.

Procedura primei sesiuni se repetă cu restul grupelor, inclusiv împărtășirea informațiilor.

Un voluntar va nota comportamentele non-verbale menționate.

Pentru a interioriza concluziile dezbaterii, întregului grup i se propune să realizeze un poster cu comportamentele denumiri non-verbale pe listele de voluntari care pot fi cel mai folositor pentru a găsi de lucru. Acest poster va fi folosit pentru a clasifica aceste comportamente favorizante și inhibitoare în căutarea unui loc de muncă. Ar fi interesant dacă fiecare dintre ei poate fi reprezentat cu un simbol ales de tineri și care să poată fi reținut cu ușurință de către aceștia.

## Referințe bibliografice

- [https://www.europeanagency.org/sites/default/files/A\\_rough\\_guide\\_to\\_IEPS.pdf](https://www.europeanagency.org/sites/default/files/A_rough_guide_to_IEPS.pdf)
- Alike and Different: Exploring Our Humanity with Young Children (1992) Editor: Bonnie Neugebauer
- Learning From Those We Support: A Disability Awareness Handbook (1999) Author: Dr. Jill Wheeler
- How Do Our Young People Communicate Today: What is the Downside and What Can We Do About It? <https://www.mentalhelp.net/blogs/how-do-our-young-people-communicate-today-what-is-the-downside-and-what-can-we-do-about-it-part-one/>
- Comunicare <https://digipathways.io/resources/competence-framework/communication/>

## Evaluarea subunității

Pentru această subunitate, vă recomandăm următorul test de autoevaluare:

**După ce am trecut prin acest capitol, am...**

	1 Dezacord	2 Dezacord moderat	3 Nici acord nici dezacord	4 Acord moderat	5 Acord
... dobândit cunoștințe de bază despre comunicare verbală și non-verbală.					
... dezvoltat abilități eficiente de comunicare în funcție de îmbunătățirea capacității de angajare.					
... resurse (linkuri, articole, videoclipuri) pentru citire ulterioară.					

# 5. MUNCA ÎN ECHIPĂ & REZOLVAREA CONFLICTELOR



Durată: 10 ore fiecare

## Introducere

Scopul acestei unități este de a dezvolta abilități de rezolvare a conflictelor și de autoreglare, care pot fi aplicate la locul de muncă și viața în general și care întăresc valorile și impactul pozitiv al unei bune lucrări în echipă la locul de muncă. Unitatea este formată din 2 subunități.

Prima, **soluționarea conflictelor** constă din sesiuni, care includ un scurt videoclip care reprezintă forme de rezolvare a conflictelor într-un format de desene animate, astfel încât să fie ușor de înțeles și să se raporteze la nevoile elevilor vizuali din grup.

A doua subunitate, **autoreglarea** se concentrează pe modul de îmbunătățire a capacității de autoreglare la locul de muncă, precum și în viața de zi cu zi. Grupul va analiza descrierea autoreglementării și a 8 moduri de a o realiza.

## 5.1 REZOLVAREA CONFLICTELOR LA LOCUL DE MUNCĂ

### Rezultate ale învățării

La finalizarea acestei unități de învățare, cursantul va fi capabil să:

CUNOȘTINȚE	ABILITĂȚI	RESPONSABILITATE ȘI AUTONOMIE
<ul style="list-style-type: none"> <li>Înțelegerea faptului că există un proces și o teorie care stau la baza rezolvării conflictelor.</li> <li>Înțelegerea diferenței dintre comportamentele asertive, pasive și pasive agresive.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creșterea conștientizării abilităților de rezolvare a conflictelor</li> <li>Dezvoltați abilitățile de joc de rol, exersând situații din viața reală la locul de muncă și cum să faceți față acestora într-o manieră neagresivă.</li> <li>Contestarea convingerile și opiniile existente în modul de a face față conflictelor.</li> <li>Înțelegerea sporită a efectelor negative pe care le au anumite tehnici de rezolvare a conflictelor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creșterea conștientizării sinelui și a puterii pe care o avem în escaladarea sau diminuarea conflictului.</li> <li>Înțelegerea împuternicirii și responsabilitatea pe care o avem de a ne controla propriile comportamente și reacții.</li> </ul>

64

### Obiective ale subunității

- Creșterea conștientizării abilităților de rezolvare a conflictelor
- Înțelegerea diferenței dintre comportamentele asertive, pasive și pasive agresive.
- Posibilitatea de a contesta convingerile și opiniile existente în modul de a face față conflictelor
- Înțelegerea sporită a efectelor negative pe care le au anumite tehnici de rezolvare a conflictelor.



## Conținut de învățare

Rezolvarea conflictelor este descrisă ca fiind metodele și procesele implicate în facilitarea încheierii pașnice a conflictului și a răzbunării.

Există două teorii ale managementului conflictelor. Teoria tradițională se bazează pe presupunerea că conflictele sunt rele, sunt cauzate de cei care fac probleme și ar trebui să fie supuse. Teoria contemporană recunoaște că conflictele dintre ființele umane sunt evitabile. Aceasta este teoria pe care o vom implementa.

Se consideră că există 6 pași pentru rezolvarea conflictelor la locul de muncă:

1. Clarificați care este dezacordul
2. Stabiliți un obiectiv comun pentru ambele părți
3. Discutați modalități de a atinge obiectivul comun
4. Determinați barierele în calea scopului comun
5. Cadeți de acord asupra modului cel mai bun de a rezolva conflictul
6. Recunoașteți soluția convenită și determinați responsabilitățile pe care fiecare parte le are în rezoluție.

65

Următorul site web oferă informații despre tipurile de conflicte care pot apărea la locul de muncă și abilitățile soft care pot fi învățate să le rezolve:

<https://www.thebalancecareers.com/conflict-resolutions-skills-2063739>

Exemple de abilități de rezolvare a conflictelor care pot fi discutate în timpul sesiunilor și aplicate în timpul jocului de rol:

- Asertivitatea unui supervisor care convoacă o întâlnire între doi angajați care s-au implicat într-o dispută publică.
- Abilități de interviu și ascultare activă utilizate de un reprezentant al resurselor umane pentru a defini natura unui conflict între supervisor și subordonat.
- Un supervisor care încurajează empatia cerând angajaților adversi să descrie cum s-ar putea simți celălalt în situații de conflict.
- Managerii departamentelor rivale care facilitează o sesiune de brainstorming cu personalul lor pentru a genera soluții la punctele de conflict aflate în desfășurare.

- Abilități de mediere de către un supervisor care îi ajută pe subalternii rivali să identifice schimbări de comportament acceptabile reciproc.
- Un coleg de muncă care caută un rival și sugerează că ar dori să găsească o modalitate de a coexista mai pașnic.
- Creativitate și rezolvarea problemelor de către un supervisor care redefinește rolurile a doi angajați predispuși la conflicte pentru a elimina punctele de fricțiune.
- Responsabilitatea stabilită de un supervisor care documentează comportamentele inițiatoare de conflict manifestate de un provocator cronic la evaluarea performanței sale.

PERSOANĂ PASIVĂ	PERSOANĂ AGRESIVĂ	PERSOANĂ AERTIVĂ
I-e frică să vorbească	Îi întrerupe și „vorbește” pe alții	Vorbește deschis
Vorbește încet	Vorbește tare	Folosește un ton conversațional
Evită să se uite la oameni	Urmărește și se uită la alții	Face un contact vizual bun
Arată puțină sau deloc expresie	Intimidează folosind expresii	Afișează expresia care se potrivește cu mesajul
Se trănțește și se retrage	Stă rigid, încrucișează brațele, invadează spațiul personal al celorlalți	Se relaxează și adoptă o poziție și expresii deschise
Se izolează de grupuri	Controlează grupurile	Participă în grupuri
Este de acord cu ceilalți în ciuda sentimentelor personale	Ia în considerare doar propriile sentimente și/sau solicită altora	Rămâne la subiect
Se prețuiește pe sine mai puțin decât pe alții	Se prețuiește pe sine mai mult decât pe alții	Se valorează pe sine egal cu ceilalți
Se rănește pe sine pentru a evita să-i rănești pe alții	Îi rănește pe alții pentru a evita să fie rănit	Încearcă să nu rănească pe nimeni
Nu atinge obiectivele și poate nici măcar să nu știe obiective	Atinge scopuri, dar îi rănește pe alții în acest proces	De obicei, atinge obiectivele fără să-i rănească pe alții
Ești bine, eu nu sunt	Sunt bine, tu nu ești	Sunt bine, tu ești bine

## Exemple de comportamente pasive agresive

### 1. A fi indirect

Respingerea indirectă a oricăror cereri formulate de altul după ce a fost făcută cererea. Ei nu își vor exprima antipatia față de cerere în momentul în care aceasta a fost făcută, ci mai degrabă își vor dezvolta resentimente mai târziu.

## **2. Gafe deliberate**

Sunt gafe deliberate, astfel încât să nu li se ceară să facă ceva în viitor. Acesta este unul dintre exemplele pasive agresive pentru a înlocui doar rostirea cuvântului „nu”.

## **3. Procrastinare**

În loc să refuze direct să facă o sarcină, persoana pasiv-agresivă va întârzia mai degrabă în mod intenționat sarcina și va vedea asta ca pedepsirea persoanei care a făcut cererea. Exemplul pasiv-agresiv este retragerea unui angajament în ultimul moment posibil, când persoana știa că nu poate reuși de la început. Ei amână în mod deliberat pentru a frustra următoarea persoană.

## **4. Atitudine negativă**

În loc să refuze direct să facă o sarcină, ei presupun că cererea a fost o încercare deliberată de a-i sabota. Persoana presupune că ceilalți știu exact ce simt și îi cer să îndeplinească o sarcină, în ciuda faptului că persoana nu o poate face.

## **5. A lua totul în mod personal**

Lucrurile care nu merg conform planului lor principal sunt adesea privite ca o încercare deliberată a altora de a le ataca.

## **6. A avea ultimul cuvânt**

Deși se pare că au rezolvat suficient un argument pentru ambele părți, cei pasivi-agresivi vor arunca apoi o ultimă judecată negativă, astfel încât să aibă în continuare ultimul cuvânt în ceartă. Acesta este unul dintre exemplele pasive agresive care îi face să se simtă ca și cum ar fi câștigat

## **7. Complimente nesincere**

Complimentarea cuiva foarte nesincer că de fapt îl face pe cel care primește complimentul să se simtă rău în legătură cu ceea ce este complimentat.

## **8. Căldură falsă**

Critica negativă este adesea transmisă cu o căldură falsă. Agresivul pasiv are resentimente și este invidios sub toată căldura falsă.

## **9. A răspunde cu tăcere**

Persoana nu va spune cum se simte, dar din limbajul corpului, este evident că nu este mulțumită de modul în care a decurs argumentul. Agresivul pasiv va tinde să-l înghețe pe cealaltă persoană, insistând că nimic nu este în neregulă sau răspunde la orice întrebare adresată acestuia cu un singur cuvânt. Există o mulțime de comportament ostil și îmbufnat.

## **10. Întreruperea deliberată a planului cuiva**

Unul dintre exemplele pasive agresive ar fi să saboteze planul de dietă oferind și insistând să mănânce mâncarea „rea” pe care o oferi. Această tendință poate fi cuplată cu o gelozie pe care o simte pasiv-agresiv față de voința persoanei.

### **11. A îngheța pe cineva**

În loc să se confrunte direct cu ceea ce nu îi place la cineva, pasiv-agresivul va intra într-o campanie pentru a exclude în mod deliberat persoana din orice activități planificate.

### **12. A se ține mare în fața cuiva**

Oamenii pasivi agresivi vor acționa ca răspuns la ceea ce li s-a făcut. De exemplu, ei nu participă la un eveniment de-al tău, deoarece ai ratat inevitabil un eveniment de-al lor. Acesta este un comportament de tip „dinte pentru dinte”.

## **Metodologie**

Acest instrument este conceput pentru a fi utilizat la începutul proiectului EFT și înainte de începerea stagiilor de muncă. Este conceput pentru a măsura nivelul de abilități și convingeri ale tânărului în rezolvarea conflictelor.

În grupuri mici, ideal 4-6 tineri, astfel încât să reduceți anxietatea și problemele de performanță atunci când vă angajați în jocuri de rol.

Doi angajați pentru a susține sesiunile (tema trebuie să fie livrată pe parcursul a minimum două sesiuni, deoarece jocul de rol poate fi foarte descurajator pentru tineri).

Personalul să conducă jocul de rol și să arate cum se face înainte ca oricărui tânăr să fie rugat să participe. **(Tinerii cu probleme serioase de încredere nu ar trebui să fie forțați să se angajeze în jocuri de rol. Învățarea poate avea loc prin observație fără a participa la acest proces).**

## **Cum se defășoară sesiunea:**

1. Flipchart: pentru a crește înțelegerea oamenilor despre gestionarea conflictelor și abilitățile de rezolvare a conflictelor. Pentru a evalua convingerile tinerilor cu privire la comportamentele agresive, pasive agresive, pasive și asertive. Tutor/Profesor pentru a discuta și flipchart ce comportamente/vorbire/limbaj corporal ar intra în fiecare categorie.
2. Fișă cu animale: pentru a educa tinerii cu privire la diferitele tehnici de rezolvare a conflictelor.

3. Video: pentru studenții care se pot lupta cu cele de mai sus. Acesta este un videoclip foarte simplu care arată cum poate avea loc rezolvarea pozitivă a conflictelor:

<https://www.youtube.com/watch?v=f3NmLUINP80>



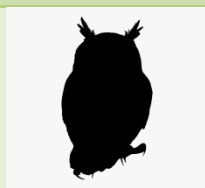
4. Joc de rol: inspirat de videoclipul „Conflict Management Funny”, creați-vă propria scenă de joc de rol. Obiectivul este de a crește încrederea în cadrul unui grup și de a practica tehnicile de mai sus într-un mediu sigur și fără judecăți.

5. Exercițiu pasiv, agresiv și asertiv - Puneți enunțurile sub titlurile corecte din tabel:

<https://www.bristol.gov.uk/documents/1904666/2293737/Passive%2C+Aggressive+and+Assertive+Exercise.pdf/2036551d-1f7e-26a3-b5c5-f2427eedfa04>

## Fișă cu animale

Care este stilul dvs. de gestionare a conflictelor (SMC) <sup>1</sup>?

SMC	EXPLICAȚIE	COMPARAȚIE
<b>Competiție</b>	„Eu prețuiesc ideea de relație mai mult decât relația noastră”. „Sunt ei sau eu.” „Trebuie să-l câștig pe acesta”. „Sunt sigur că vor vedea în felul meu dacă doar se gândesc la asta.” „Știu că am dreptate”. <b>Câștigă că pierzi poziția</b>	
<b>Evitare</b>	„Voi tăce și voi asculta”. „Nu este o problemă atât de mare”. „Aș prefera să uit”. „Nu merită osteneala”. „Ce diferență aș putea face oricum?” <b>Eu pierd, tu pierzi poziția</b>	
<b>Acomodare</b>	„Apreciez relația noastră mai mult decât acest punct”. „Hai să terminăm cu asta ca să ne putem descurca cu alte lucruri”. „Această tensiune este foarte incomodă”. „Voi face doar ce vor ei”. „Bine, cedez, mergi cum vrei”. <b>Eu pierd, tu câștigi poziția</b>	
<b>Colaborare</b>	„Sunt sigur că, dacă lucrăm împreună, putem găsi un răspuns mai bun decât oricare dintre noi individual”. „Nu cedez încă, dar sunt dispus să vă aud părerea și să vă dau pe a mea”. <b>Eu câștig, tu câștigi poziția</b>	
<b>Compromis</b>	„Acest lucru nu este suficient de important pentru a ne certa”. „Nu vreau să fiu nerezonabil”. „Dacă îi dau asta, poate îmi va da asta”. <b>Am putea trăi amândoi cu această poziție</b>	

70

<sup>1</sup><https://www.thepentecostalfamily.org/managing-conflict.html>

## Evaluarea subunității

Pentru această subunitate, vă recomandăm următorul test de autoevaluare:

**După ce am trecut prin acest capitol, am...**

	1 Dezacord	2 Dezacord moderat	3 Nici acord nici dezacord	4 Acord moderat	5 Acord
... dobândit cunoștințe de bază despre ce este rezolvarea conflictelor					
... dobândit cunoștințe despre diferitele stiluri de management al conflictelor					
... am identificat stilul meu de gestionare a conflictelor (animal)					
... resurse (linkuri, articole, videoclipuri) pentru citire ulterioară.					

## 5.2 AUTO-REGLAREA

### Rezultate ale învățării

La finalizarea acestei unități de învățare, cursantul va fi capabil să:

CUNOȘTINȚE	ABILITĂȚI	RESPONSABILITATE ȘI AUTONOMIE
Înțelegerea faptului că există un proces și o teorie care stau la baza auto-reglării.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creșterea conștientizării autoreglării și a importanței sale pentru viața noastră de zi cu zi și sănătatea mintală.</li> <li>• Dezvoltarea empatiei pentru ceilalți care ar putea să nu fie capabili să se autoregleze bine.</li> <li>• Posibilitatea de a contesta propriile convingeri și opinii existente.</li> <li>• Înțelegerea sporită a efectelor negative pe care le poate avea o autoreglare deficitară.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creșterea conștientizării de sine și că toți avem capacitatea de a controla gândirea și comportamentele negative sau distructive.</li> <li>• Înțelegerea responsabilității pe care o avem de a ne controla propriile gândiri, comportamente și reacții.</li> <li>• Explorarea propriile noastre probleme de autoreglare și de unde provin.</li> <li>• Identificarea propriile noastre declanșatoare de comportament negativ.</li> </ul>

### Obiective ale subunității

- Creșterea conștientizării auto-reglării
- Cursanții să înțeleagă că sunt capabili să atingă un nivel înalt de autoreglare, indiferent de experiențele lor anterioare/copilărie.
- Să conteste convingerile și opiniile existente în modul de a face față emoțiilor.



- Înțelegerea sporită a efectelor negative pe care le poate avea lipsa de autoreglare.
- A deveni mai conștient de sine.
- Creșterea conștientizării erorilor de gândire care duc la autoreglare negativă.
- Pentru a realiza că avem potențialul de a controla toate emoțiile și modul în care reacționăm la situații.

## Conținut de învățare

Auto-reglarea este capacitatea de a gestiona emoțiile și impulsurile perturbatoare și de a gândi înainte de a reacționa. Ea alcătuiește unul dintre cele cinci elemente ale inteligenței emoționale, un concept dezvoltat de psihologul Daniel Goleman, și ne ajută să oprim comportamentele inutile și să ne păstrăm calmul sub presiune.

Cu toții avem capacitatea de a controla modul în care reacționăm la situații.

Teoria lui sugerează că există 8 moduri de a îmbunătăți auto-reglarea.



Dezvoltarea integrității



A fi deschis la schimbare



A identifica/ A fi conștient de declanșator



Practicarea auto-disciplinei



Recadrarea gândurilor negative



A păstra calmul sub presiune



Considerarea consecințelor



A crede în propria persoană

### 1. Dezvoltarea integrității

Oamenii care trăiesc și lucrează cu integritate au adesea succes pentru că alții îi respectă. Pentru a vă comporta cu integritate, identificați-vă valorile. Acestea sunt lucrurile la care nu veți face compromisuri, chiar dacă vă pun în dezavantaj. (Recunoașteți că uneori veți pierde oportunități comportându-vă etic, dar că veți câștiga „pe termen lung.”) Apoi, începeți să

trăiți aceste valori în fiecare zi. Recunoașteți-vă greșelile, asumați-vă responsabilitatea pentru acțiunile proprii și ascultați-vă vocea interioară.

## **2. A fi deschis la schimbare**

Oamenii care se autoreglează fac față bine schimbărilor și își adaptează cu ușurință comportamentul la diferite situații. Important este că ei gândesc la schimbare în mod pozitiv și o văd ca pe o oportunitate interesantă pentru auto-dezvoltare. (Dimpotrivă, oamenii care rezistă schimbării pot experimenta mult stres și alte efecte fizice și psihologice negative.)

## **3. A fi conștient de declanșatori**

O parte importantă a auto-reglării este conștientizarea de sine, în special atunci când vine vorba de a ști care sunt slăbiciunile proprii și cum ne poate afecta negativ comportamentul altora.

Identificați-vă declanșatorii făcând o listă cu toate momentele în care ați cedat impulsurilor negative într-o relație. Când ați identificat emoții și reacții care nu sunt utile, înlocuiți-le cu comportamente mai pozitive.

De exemplu, s-ar putea să descoperiți că există o tendință de a vă rezezi la un partener atunci când simțiți că nu sunteți ascultat. Deci cum vă descurcați cu asta?

Care sunt declanșatorii într-o relație?

## **4. Practicarea auto-disciplinei**

Într-un studiu din 2012 "**Masters of the Long Haul**"<sup>2</sup>, cercetătorii au spus că auto-reglarea este cel mai important factor în atingerea obiectivelor pe termen lung.

Oamenii care dau dovadă de inițiativă sau lucrează pentru obiective provocatoare întâmpină adesea dificultăți și eșecuri, dar cei care sunt capabili să continue în cele din urmă reușesc.

Dezvoltați autoreglarea lucrând la persistență și autodisciplină. Acestea sunt trăsături care te fac să muncești din greu, chiar și atunci când nu ai „dispoziție” și obiectivele tale par inaccesibile.

## **5. Recadrarea gândurilor negative**

Evaluând rațional faptele, puteți anula prejudiciul pe care l-ar fi făcut gândirea negativă. De exemplu, să-ți spui: „Pot să fac asta, am mai făcut-o înainte” este mult mai motivant decât „Nu pot face asta, sunt fără speranță!”

O altă strategie este să găsiți ceva pozitiv despre situație. Această mică schimbare de perspectivă vă poate transforma gândirea și vă poate face să vă simțiți mai optimist cu

<sup>2</sup><https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.1778>

privire la viitor. De exemplu, imaginați-vă că ați primit un feedback care vă supără și provoacă o spirală a gândurilor negative. Scoateți emoția din ecuație pentru un moment și gândiți-vă dacă există vreun element de adevăr în ea. Dacă există, cum puteți îmbunătăți această situație data viitoare? Dacă nu există, luați inițiativa și discutați cu cealaltă persoană pentru a rezolva orice neînțelegeri.

## **6. A păstra calmul sub presiune**

Autoreglarea înseamnă a rămâne calm în fața adversității și a păstra calmul. Dacă vă aflați într-o situație în care se pierde controlul asupra emoțiilor, încercați să vă îndepărtați pentru câteva momente – fie fizic, fie mental.

De exemplu, tehnicile de relaxare, cum ar fi respirația profundă, vă pot ajuta să vă calmați – întrerupeți orice gânduri negative și reveniți pe o cale mai pozitivă. Inspirați încet timp de cinci secunde, apoi expirați cinci secunde. Concentrați-vă pe propria respirație și nimic altceva. Faceți acest lucru de cel puțin cinci ori.

Ce alte lucruri ajută??

## **7. Luarea în considerare a consecințelor**

Dacă vă aflați într-o situație dificilă sau dacă încercați să vă controlați impulsurile, gândiți-vă înainte de a acționa și luați în considerare consecințele. Amintirea a ceea ce s-a întâmplat când ați reacționat prost în trecut vă poate aminti de ce este important să fiți autoreglat.

Sau, imaginați-vă cum arătați și cum vă comportați atunci când nu dețineți controlul – asta vă va oferi o perspectivă asupra situației. De exemplu, dacă sunteți pe cale să strigați la partenerul dvs., imaginați-vă cum ați arăta. Fața este roșie și transpirată? Brațele sunt încrucișate? Cum v-ați simți trăind cu acea persoană? Probabil că nu ați vrea acest lucru.

Oamenii tind să ne trateze așa cum îi tratăm, așa că, dacă nu doriți să experimentați comportamente rele de la alții, nu le arătați un astfel de comportament. De asemenea, dacă rămâneți pozitiv și optimist – chiar și în fața adversității – membrii echipei vor face probabil același lucru.

## **8. A crede în propria persoană**

Un alt element important al autoreglementării este autoeficacitatea. Aceasta este credința în capacitatea proprie de a atinge obiectivele. Pentru a dezvolta acest lucru, se lucrează la încrederea în sine. Concentrați-vă pe experiențele din viață în care ați avut succes, pentru a pune greșelile și eșecurile în perspectivă.

Alegeți să credeți în propria persoană și înconjurați-vă cu persoane pozitive și încrezătoare.. Cu cât vezi mai mult succesul celorlalți ale căror abilități sunt asemănătoare cu propriei personae, cu atât este mai probabil să credeți că și puteți obține acel succes.

## Metodologie

Activitate bazată pe clasă. Sesiunea are ca scop creșterea înțelegerii cât de importantă este autoreglarea la locul de muncă, dar și viață în general. Grupul va analiza „8 moduri de a îmbunătăți autoreglarea”.

O întreagă sesiune poate fi petrecută analizând primele 4 moduri de autoreglare, deoarece poate genera o mulțime de discuții, de ex. „De ce nu ești deschis la schimbare? De unde vin păreri tale rigide?” și „Știi ce este integritatea?”. Dacă nu, să ne uităm la asta în detaliu, adică. Valori și convingeri - aduc ele lucruri pozitive în viața ta sau aduc în cele din urmă lucruri sau situații negative în viața ta.

A doua sesiune poate fi petrecută analizând următoarele 4 moduri de auto-reglare. Din nou, acest lucru nu trebuie grăbit. Mai ales la identificarea declanșatorilor. Care sunt declanșatorii? De ce sunt acolo? Când acel declanșator este lovit, ce model de gândire sau eroare de gândire duce la: personalizare; catastrofizare; gândire alb-negru; eroare de corectitudine etc. La ce duce acest tip de gândire? Vreo experiență trecută despre care poți vorbi, unde s-a întâmplat asta?

Profesorul trebuie să „educe” asupra erorilor de gândire și asupra ciclului de gândire, emoție, acțiune.

Aceste 2 videoclipuri care discută ambele subiecte sunt ușor de înțeles și ar trebui să genereze multe discuții în cadrul grupului. Vă rugăm să vedeți linkurile video de mai jos care explică fiecare categorie de eroare de gândire și celălalt videoclip care explică ciclul de gândire, emoție și acțiune

Acest videoclip explică de ce autoreglementarea este atât de importantă:

[https://www.youtube.com/watch?v=m4UGDaCgo\\_s](https://www.youtube.com/watch?v=m4UGDaCgo_s)

Acest videoclip arată vechea poveste indiană cherokee a luptei între bine și rău, care are loc în noi toți. Foarte util pentru cei care învață vizual.

<https://www.youtube.com/watch?v=TzZQm4yhPns>

Scurt rezumat al poveștii:

Există o poveste nativă americană numită „Cei doi lupi”. Începe cu un vechi Cherokee care povestește nepotului său despre o bătălie care are loc adesea în interiorul oamenilor.

El spune: „Fiul meu, lupta este între doi lupi. Unul este rău. Este supărat, invidios, gelos, întristat, lacom, arogant, autocompătimitor, vinovat, supărător, inferior, necinstit, mândru, superior, și egoist. Celălalt este bun. Acest lup este vesel, pașnic, iubitor, plin de speranță, senin, umil, bun, binevoitor, empatic, generos, sincer, plin de compasiune și credincios.”

Nepotul său se gândește puțin, apoi întreabă: „Care lup câștigă, bunicule?” Bătrânul Cherokee răspunde pur și simplu: „Cel pe care îl hrănești.”

Pentru citire și înțelegere suplimentară (pentru cei care au nivelul de capacitate și tehnologia de a accesa):

<https://www.verywellmind.com/how-you-can-practice-self-regulation-4163536>

### **Debriefing:**

Este foarte important ca cursanții să identifice care domenii ale autoreglării lor necesită îmbunătățiri și în ce domenii ar putea fi deja competenți. Grupul să analizeze fiecare dintre „8 moduri” de mai sus și profesorul să parcurgă grupul întrebând fiecare individ dacă sunt capabili să facă acest lucru, iar dacă nu, de ce?

Profesorul ar trebui să petreacă o bună parte din sesiunea 2 uitându-se la „recadrarea gândurilor negative”. Acest lucru duce apoi la discuții și videoclipuri care analizează erorile de gândire. Poate că profesorul ar trebui să meargă primul în identificarea propriilor erori de gândire, astfel încât să aducă încredere în grup atunci când încep să discute despre propriile lor erori? La urma urmei, toți avem aceste gânduri, dar cele care se auto-reglează bine, provoacă acele gânduri sau le țin bine sub control.

## Evaluarea subunității

După ce am trecut prin acest capitol, a...

	1 Dezacord	2 Dezacord moderat	3 Nici acord nici dezacord	4 Acord moderat	5 Acord
... dobândit cunoștințe de bază despre ce este autoreglementarea					
... dobândit conștientizare de sine					
... am identificat declanșatorul meu personal negativ al comportamentului					
... resurse (link-uri, articole, videoclipuri) pentru citire ulterioară.					

# 6. DEPĂȘIREA PREJUDECĂȚILOR



Durată: 6 ore

## Introducere

Toate ființele umane au prejudecăți într-o oarecare măsură împotriva oamenilor care nu aparțin grupului lor. Oamenii s-ar putea implica în acte subtile de prejudecăți și discriminare chiar dacă nu sunt conștienți de acest lucru.

A deveni conștient de posibilitatea de a fi prejudiciat sau discriminator este primul pas pentru a depăși prejudecățile. Cu toate acestea, de cele mai multe ori, oamenii se simt anxioși și inconfortați să recunoască acest tip de atitudine și comportament.

Scopul principal al acestei unități este de a înțelege mai bine ce sunt atitudinile cu prejudecăți și comportamentele discriminatorii și modul în care acestea afectează interacțiunile sociale din viața de zi cu zi pentru a crește gradul de conștientizare și eventual a le evita.

## 6.1 PREJUDECATĂ SUBTILĂ

### Rezultate ale învățării

La finalizarea acestei unități de învățare, cursantul va fi capabil să:

CUNOȘTINȚE	ABILITĂȚI	RESPONSABILITATE ȘI AUTONOMIE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Înțelegerea a ceea ce înseamnă discriminare/prejudecăți și cum le poate influența acest lucru viața.</li> <li>• Înțelegerea asemănărilor și diferențele dintre diferitele grupuri.</li> <li>• Conectarea acestor termeni cu teoriile psihologiei sociale.</li> <li>• Înțelegerea de ce discriminarea și prejudecățile sunt probleme etice</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezvoltarea gândirii critice.</li> <li>• A fi mai tolerant față de ceilalți.</li> <li>• Îmbunătățirea abilităților sociale.</li> <li>• Dezvoltarea abilităților cognitive.</li> <li>• Observarea rezultatelor acțiunilor lor din cauza judecăților cu informații limitate în societate.</li> <li>• Reflectarea asupra gândurilor lor personale.</li> <li>• Diferențierea diferitelor tipuri de discriminare în diferite segmente ale societății</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creșterea gradului de conștientizare cu privire la persoanele care aparțin unei rase, religie, etnie etc.</li> <li>• Creșterea gradului de conștientizare cu privire la modul în care acțiunile lor pot influența pe alții.</li> <li>• Asumarea consecințele acțiunilor lor prejudiciabile în societate.</li> <li>• Luarea inițiativei pentru combaterea discriminării și a prejudecăților</li> </ul>

80

### Obiective ale subunității

- Dezvoltarea conștientizării modului în care convingerile și comportamentele subtile pot afecta interacțiunile sociale în viața de zi cu zi.
- Posibilitatea de a evoca gândirea și reflecția despre situații în care rasa, sexul, sexualitatea, dizabilitățile, greutatea și vârsta pot afecta interacțiunile



- Sublinierea faptului că stereotipurile și atitudinile lor influențează comportamentul propriu și al altora.

## Conținut de învățare

O gândire îndreptată spre prejudecăți și discriminare aduce adesea în minte acte de prejudecăți flagrante, cum ar fi școlile segregate sau hărțuirea sexuală la locul de muncă. Actele subtile de prejudecată și discriminare, în schimb, sunt mai puțin vizibile și evidente și, ca atare, sunt mai greu de recunoscut în propriile comportamente sau în acțiunile membrilor grupului social (Benokraitis & Feagin, 1995).

Cu toate acestea, cercetările asupra prejudecăților moderne arată că toți oamenii sunt prejudiciați într-o oarecare măsură, chiar dacă nu sunt conștienți de aceasta și, prin urmare, este posibil să se angajeze în acte care reflectă această prejudecată subtilă. De exemplu, cercetările privind prejudecățile ambivalente arată că oamenii pot avea simultan atât atitudini negative, cât și pozitive față de alți membri ai grupului social (Katz & Hass, 1988), iar cercetările asupra prejudecăților aversive demonstrează că chiar și oamenii care sunt puternic motivați să se vadă neprejudicați pot discriminează în situațiile în care pot justifica acest lucru pe baza unui factor care nu are legătură cu apartenența la un grup social (Dovidio & Gaertner, 2004).

A deveni conștient de posibilitatea ca aceștia să discrimineze pe alții îi face pe mulți oameni să se simtă anxioși și inconfortabil; ca urmare, ei tind să evite interacțiunile intergrup ca o modalitate de a gestiona aceste emoții negative (Pasulhan, Ybarra și Morrison, 2009). Recunoașterea situațiilor care îi fac pe oameni incomozi este un pas important în abordarea acestei anxietăți și crește disponibilitatea oamenilor de a se angaja în interacțiuni intergrup (Monteith & Mark, 2009).

## Metodologie

Fiecare participant primește un chestionar și evaluează fiecare situație de la 1 = foarte confortabil la 5 = foarte inconfortabil. Fiecare participant ar trebui apoi să însumeze toate punctele pe secțiune și să înregistreze scorul pentru fiecare secțiune pe foaia de lucru. După ce cursanții își revizuiesc scorurile, ei răspund la întrebările de revizuire individual; urmează o

discuție de grup bazată pe întrebările de revizuire. Cursanții ar putea descoperi că unele dintre întrebări nu li se aplică lor; dacă da, pot scrie „N/A” și pot ajusta scorul total.

Citiți următoarele afirmații și evaluați care credeți că ar fi nivelul dvs. de confort în fiecare situație folosind scala de mai jos. Nu există răspunsuri corecte sau greșite. Pur și simplu fiți sincer și nu vă gândiți prea mult la situații. Cu toate acestea, modul în care răspundeți la întrebări poate fi diferit, în funcție de apartenența la propriul grup social, cum ar fi etnia, sexul, vârsta, greutatea sau statutul de abilități. În unele cazuri, este posibil să nu credeți că o situație este aplicabilă personal; dacă da, marcați „N/A” în spațiul prevăzut. După ce ați completat toate secțiunile, urmați instrucțiunile pentru a crea un scor total pentru fiecare secțiune.

**Secțiunea A:**

DECLARAȚII	EVALUARE
Prietena ta cea mai bună începe să se întâlnească cu un latino-american.	
Intri într-un restaurant japonez unde toți patronii și angajații sunt asiatici.	
Îți dai seama că ești singura persoană din rasa ta când vizitezi o comunitate.	
Un saudit se așează lângă tine într-un autobuz aglomerat.	
Noul tău doctor a mers la facultatea de medicină din India.	
<b>TOTAL</b>	

82

**Secțiunea B:**

DECLARAȚII	EVALUARE
Afli că un prieten de familie alege să devină casnic.	
Salutați pe cineva, dar nu puteți determina sexul persoanei.	
Duceți mașina pentru reparații, iar mecanicul șef este o femeie.	
Vedeți un băiețel jucându-se cu o prințesă Barbie.	
Vezi un om de afaceri făcându-și manichiură.	
<b>TOTAL</b>	

**Secțiunea C:**

DECLARAȚII	EVALUARE
Vedeți doi bărbați ținându-se de mână.	
O persoană de același sex cochetează cu tine.	
Te muți lângă un cuplu de același sex care are doi copii.	
Ieși la o întâlnire cu cineva care obișnuia să se întâlnească cu cineva de același sex.	
Vezi două femei sărutându-se cu dragoste în public..	
<b>TOTAL</b>	

**Secțiunea D:**

DECLARAȚII	EVALUARE
Nu știi dacă să deschizi o ușă pentru cineva într-un scaun cu rotile.	
Urmărești pe cineva care nu are o dizabilitate vizibilă parcând într-un loc cu handicap.	
Treci pe lângă o persoană cu dizabilități mintale care vorbește tare în magazinul alimentar.	
Prietenul tău se întâlnește cu cineva cu sindrom Asperger (autism funcțional înalt).	
Stai la coadă în spatele unei persoane surde la un fast-food.	
<b>TOTAL</b>	

83

**Secțiunea E:**

DECLARAȚII	EVALUARE
O persoană obeză se antrenează în sala de sport de lângă tine.	
Stai langa o femeie obeză într-un avion.	
Observii că un coleg de serviciu care este obez ține linia de cantină pentru că vrea să umple tava.	
Priviți un bărbat obez care se blochează încercând să stea într-o bancă din sala de clasă.	
Prietenul tău vede o persoană supraponderală și face o glumă despre el/ea..	
<b>TOTAL</b>	

**Secțiunea F:**

DECLARAȚII	EVALUARE
Există o diferență de vârstă de 30 de ani între tine și partenerul tău de laborator	
Coordonatorul de stagiu vă repartizează într-o unitate de îngrijire asistată.	

DECLARAȚII	EVALUARE
Proprietarul în vârstă poartă un aparat auditiv și adesea are dificultăți în a vă înțelege.	
Bunica ta îți cere adesea ajutor cu computerul.	
Vecinul tău de alături, în vârstă de 70 de ani, nu își poate aminti niciodată numele tău.	
<b>TOTAL</b>	

**Resultate:** Calculați totalul pentru fiecare secțiune adunând numerele din răspunsurile dvs. Dacă ați marcat un element „N/A”, notați-l ca „3” înainte de a calcula scorul total pentru acea secțiune. Cifrele mai mari indică un disconfort mai mare față de situațiile sociale din acea secțiune.

	Scor total
Secțiunea A: Etnicitate	
Secțiunea B: Gen	
Secțiunea C: Sexualitate	
Secțiunea D: Dizabilitate	
Secțiunea E: Greutate	
Secțiunea F: Vârstă	

## Întrebări reflexive

1. Pe care Secțiune ați punctat cel mai mic scor? Dar cel mai ridicat? Sau toate scorurile tale sunt similare? De ce crezi că s-a întâmplat asta? Vă simțiți surprins, dezamăgit sau mulțumit de rezultate? De ce?
2. Gândiți-vă la apartenența la propriul grup social. Cum credeți că răspunsurile pentru fiecare Secțiunea ar fi diferite pentru membrii grupului dominant (de exemplu, o persoană albă care răspunde la întrebările din Secțiunea A sau un heterosexual care răspunde la întrebările din Secțiunea C) față de membrii grupului minoritar (de exemplu, o persoană cu dizabilități care răspunde întrebările în Secțiunea D)? Explicați-vă raționamentul.
3. Gândiți-vă la prietenii și familia dvs. și la modul în care ar fi putut completa chestionarul. Crezi că răspunsurile lor ar fi similare sau diferite de ale tale? De ce?
4. Ce experiențe ați avut care ar fi putut contribui la modul în care ați răspuns la întrebări?

On which Secțiunea did you score the lowest? Highest? Or are all your scores similar? Why do you think that happened? Do you feel surprised, disappointed, or satisfied by your

5. Ce înseamnă dacă cineva raportează că se simte inconfortabil în situațiile descrise în chestionar? Sugerează că persoana este părtinitoare împotriva anumitor grupuri sociale? De ce sau de ce nu?

## EVALUAREA SUBUNITĂȚII

Pentru această subunitate, vă recomandăm următorul test de autoevaluare:

**După ce am trecut prin acest capitol, am....**

	1 Dezacord	2 Dezacord moderat	3 Nici acord nici dezacord	4 Acord moderat	5 Acord
... dobândit cunoștințe de bază despre comunicare verbală și non-verbală.					
... dezvoltat abilități eficiente de comunicare.					
... resurse (linkuri, articole, videoclipuri) pentru citire ulterioară.					
.... dobândit conștiința de sine					

## 6.2 ATITUDINI NEGATIVE

### Rezultate ale învățării

La finalizarea acestei unități de învățare, cursantul va fi capabil să:

CUNOȘTINȚE	ABILITĂȚI	RESPONSABILITATE ȘI AUTONOMIE
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definirea termenului de stereotipuri și prejudecăți.</li> <li>O mai bună înțelegere a diferenței dintre prejudecăți și stereotipuri.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A fi mai emfatic.</li> <li>A deveni înțelegător.</li> <li>A fi mai tolerant.</li> <li>A fi mai deschis la minte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsabilitatea de a aborda discriminarea.</li> <li>Responsabilitatea de a cunoaște propriile drepturi.</li> </ul>

86

### Obiective ale subunității

- Înțelegerea faptului că oamenii au atitudini negative și ce se înțelege prin prejudecăți și stereotipuri
- Dezvoltarea abilități de a recunoaște atitudinile stereotipe și cu prejudecăți proprii și ale altora.
- A fi conștient de consecințele negative ale prejudecăților și stereotipurilor.

### Conținut de învățare

Aceasta începe cu o activitate de abilități de gândire care are ca scop să dezvăluie participanților propriile puncte de vedere prejudiciabile și stereotipe pentru a introduce conceptele. Participanții explorează apoi stereotipuri ale diferitelor genuri pentru a aprecia cum se simte să fie etichetați. Acest lucru le permite să empatizeze cu alte grupuri care pot fi stereotipe și să conteste etichetele negative. Apoi pot explora prejudecățile prin mass-media. Extensia 1 oferă o activitate de joc de rol care ar putea fi o sesiune separată și o modalitate eficientă de dezvoltare a învățării prin teatru. Deși această activitate se concentrează mai degrabă pe atitudini negative decât pe comportament, care este explorat

În continuare în lecția 6, este posibil să descoperiți că discriminarea este introdusă prin discuție.

Luați în considerare orice sensibilitate în rândul participanților. Puteți informa participanții că veți explora un subiect controversat și că nu intenționați să supărați pe cineva, dar dacă cineva este afectat în timpul orei, poate să vă vorbească sau să vă e-mail ulterior.

Fiți conștienți de faptul că unii oameni pot exprima atitudini negative. Este important să le permiteți să-și exprime părerile și ar trebui să fie sondați, dar aceasta ar trebui să fie urmată de declararea clară că, în calitate de comunitate de cursanți, nu tolerați atitudinile ofensive și dăunătoare și nu promovați importanța respectului față de diferență.

## Metodologie

Într-o sală de clasă, consilierul va folosi activitățile propuse.

Scopul activităților este de a învăța:

- ✓ Că oamenii pot avea atitudini negative prin prejudecăți și stereotipuri.
- ✓ Abilitatea de a recunoaște atitudinile stereotipe și prejudiciabile proprii și ale altora.
- ✓ Conștientizarea consecințelor negative ale prejudecăților și stereotipurilor.

87

## Activități complementare de învățare

### ACTIVITATE SUGERATĂ 1: STIRI DESPRE PREJUDECATII

Participanții citesc extrase din ziare care prezintă opinii prejudiciabile față de un anumit grup. Participanții ar trebui să folosească pixuri pentru a evidenția opiniile prejudiciabile și să se gândească la consecințele negative ale acestei atitudini. Folosiți slide-urile pentru a discuta.

#### Extras știri 1

James Parke, în vârstă de 22 de ani, era la o întâlnire cu prietenii care s-a încheiat cu luptă pentru viața lui. James, care este un ofițer de poliție stagiar, se distra cu prietenii când aproximativ 20 de băieți, unii chiar de 14 ani, au început să strige la ei abuziv homofob. James a fost lovit în mod repetat cu pumnii și lovituri în față și în corp de către băieți și a rămas cu mai multe fracturi de craniu și facial.

Care este atitudinea cu prejudecăți?
--------------------------------------

Către cine este îndreptată prejudecata?
---

### Extras știri 2

Mai mult de 7.600 de telespectatori s-au plâns de rasism în reality show-ul: Celebrity Big Brother. Telespectatorii s-au plâns că concurenții Big Brother au abuzat rasial de vedeta de la Bollywood, Shilpa Shetty. Ei au susținut că Shetty, din India, a fost victimizată și agresată. Shetty, în vârstă de 31 de ani, a izbucnit în lacrimi după ce ar fi fost batjocorită despre culoarea pielii, accentul și gătitul ei.

Care este atitudinea cu prejudecăți?
--------------------------------------

Către cine este îndreptată prejudecata?
---

88

### Extras știri 3

Prezentatorii Sky Sports Andy Gray și Richard Keys au fost acuzați de sexism după ce au făcut mai multe comentarii despre o femeie arbită, numită Sian Massey. Ei au comentat despre înțelegerea ei cu privire la regula ofsaidului în timpul unui meci din Premier League. Comentatorii credeau că microfoanele lor erau oprite, dar au fost de fapt înregistrați făcând observații precum:

„Ar fi bine să coboare cineva acolo și să-i explice ce este un ofsaid.”

„Poți crede asta? O femeie tușier. Femeile nu cunosc regula ofsaid-ului.”

Care este atitudinea cu prejudecăți?
--------------------------------------

Către cine este îndreptată prejudecata?
---



## ACTIVITATE SUGERATĂ 2: GHICITORI DE GEN

Ca o ședință plenară distractivă, prezentați rapid ghicitoarea de pe slide-ul 28, urmată de întrebările care vor dezvălui gândirea prejudiciabilă și stereotipă. Evidențiați faptul că este important să fim conștienți de propriile noastre atitudini prejudicioase și stereotipe și să ne gândim la felul în care acestea vor face să se simtă pe ceilalți.

### Ghicitoare:

Un șofer de dubiță o fluieră pe o asistentă de pe stradă, apoi ocolește să rateze o mașină parcată și se ciocnește de un băiat și tatăl său care conduc la școală. Tatăl moare la fața locului. Băiatul este transportat la spital, dus imediat la operație... dar chirurgul Pasuls iese din sala de operație și spune: „Nu pot opera băiatul acesta, este fiul meu”!

Cum poate fi băiatul fiul chirurgului?
Șoferul camionetei este bărbat sau femeie?

89

### Răspunsuri pentru ghicitoare:

CUM POATE FI BĂIATUL FIUL CHIRURGULUI?

- Chirurgul ar putea fi o femeie și este fiul ei.
- Sau chirurgul ar putea fi un bărbat și ei sunt un cuplu gay cu un fiu.

ȘOFERUL CAMIONETEI ESTE BĂRBAT SAU FEMEIE?

- Necunoscut – poate fi bărbat sau femeie. El sau ea ar putea să fluiera la o asistentă.

## ACTIVITATE SUGERATĂ 3: Alege-ți ucenicul (slide-uri 1- 11)

Folosiți slide-urile pentru această activitate de abilități de gândire, care își propune să dezvăluie unele gânduri subtile prejudiciabile și stereotipuri în cadrul grupului. Oferiți fiecărui participant cele șase cartonașe din fișa de lucru 14 care conține un prenume și aliniați-le în fața lor. Alternativ, ar putea să-și scrie numele pe o hârtie. Explicați că studenții

lucrează în rolul unui antreprenor, precum Alan Sugar, la „Ucenicul”. Ei trebuie să recruteze un inginer pentru a merge în spațiu și a înființa viața pe Lună. De fiecare dată când dezvăluiți un strat de informații pe slide-uri, acesta trebuie să „concedieze” pe cineva eliminându-l din rândul său până când îi rămâne unul care este „angajat”. Slide-ul final dezvăluie calificările fiecărei persoane. Discutați despre alegerile lor, evidențiați orice prejudecăți și stereotipuri și concluzionați că nu puteți judeca cu informații atât de puține.

#### ACTIVITATE SUGERATĂ 4: Stereotipuri de gen (slide-uri 12 – 18)

Folosind imagini de la Billy Elliot, explorați atitudinile participantului față de un băiat care face balet. Ai putea reda un clip de la Billy Elliot pentru a-i implica. Puteți găsi acest lucru pe YouTube (<https://www.youtube.com/watch?v=i0p2X2rQ6Ag>). Introduceți stereotipurile de gen. Participanții lucrează în perechi, prezentându-se drept „fete” și „băieți” stereotipe, folosind afirmațiile de pe slide-uri. Discutați stereotipurile și problemele asociate cu aceste etichete. Evidențiați faptul că toți suntem indivizi. Videoclipul 3 prezintă un scenariu de discriminare de gen. Dacă aveți timp, puteți reda acest lucru și utilizați punctele de discuție din notele de fundal video pentru a explora problema.

90

## Evaluarea subunității

Pentru această subunitate, vă recomandăm următorul test de autoevaluare:

**După ce am trecut prin acest capitol, am...**

	1 Dezacord	2 Dezacord moderat	3 Nici acord nici dezacord	4 Acord moderat	5 Acord
... dobândit cunoștințe de bază despre comunicare verbală și non-verbală.					
... dezvoltat abilități eficiente de comunicare.					
... resurse (linkuri, articole, videoclipuri) pentru citire ulterioară.					
... dobândit conștiința de sine					

## Editare:

Text:

Introducere pentru fiecare secțiune:

Secțiunea 1 - . Orientare profesională:

Secțiunea 2 - Luarea deciziilor & stabilirea obiectivelor:

Unit 3 - Limite la locul de muncă:

Secțiunea 4 - Comunicare: Verbală / Nonverbală:

Secțiunea 5 - Munca în echipă & rezolvarea conflictelor:

Secțiunea 6 - Depășirea prejudecăților:

YES Forum

IEKEP

BAG KJS, YES Forum

Piteå kommun

Centro San Viator

The Inclusion Network

Nevo Parudimos

91

Co-editare și design:

YES Forum

Toate link-urile au fost accesate la: 30.08.2021



© 2021. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene în cadrul Programului Erasmus+. Această publicație reflectă doar punctul de vedere al autorului, iar Comisia nu poate fi făcută responsabilă pentru orice utilizare ulterioară a informațiilor conținute în ea.