



**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 II – METODOLOGIE

# CUPRINS

<b>1. Introducere</b>	<b>03</b>
<b>2. Cadrul de evaluare</b>	<b>03</b>
2. Cadrul european al calificărilor	04
2.2 Să înțelegem CEC	04
2.3 Implementarea CEC la nivel național și european	05
2.4 CEC în contextual proiectului It Works!	06
<b>3 Rezultate ale învățării: competențe soft pentru angajabilitate</b>	<b>07</b>
3.1 Competențe soft	07
3.2 Angajabilitate	08
3.3 Rezultate ale învățării oferite de acest manual	10



# 1. INTRODUCERE

În cadrul proiectului It Works!, curriculumul stabilește cadrul pentru planificarea experiențelor de predare și învățare. Rezultatele învățării, ca parte importantă a curriculumului, îndrumă profesorii și formatorii în procesul de predare și informează cursanții despre ceea ce se așteaptă să cunoască, să înțeleagă și să fie capabili să facă după o anumită activitate de învățare.

Obiectivul IO3 „Competențe soft pentru angajare: funcționează!” are drept obiectiv prezentarea unei colecții de activități de formare inspirate din cadrul CEC, adresate beneficiarilor slab calificați, ce nu posedă o educație și care sunt departe de beneficiarii educației formale.

## 2. CADRUL DE EVALUARE

### 2.1 Cadrul european al calificărilor (CEC)

Cadrul european al calificărilor (CEC), implementat în 2008, este un sistem european comun de referință care conectează sistemele naționale de calificări (SNC) și cadrele diferitelor țări. În practică, funcționează ca un mecanism de traducere, făcând calificările mai lizibile. Ca instrument pentru promovarea învățării pe tot parcursul vieții, CEC cuprinde educația generală și pentru adulți, educația și formarea profesională, precum și învățământul superior. Este structurat în 8 calificări în care fiecare nivel este definit de un set de descriptori care indică rezultatele învățării relevante pentru calificările la acel nivel în orice sistem de calificări.

Cele 8 niveluri acoperă întregul interval de calificări de la cele obținute la sfârșitul învățământului obligatoriu, până la cele acordate la cel mai înalt nivel de educație și formare academică și/sau profesională și sunt descrise în termeni de descriptori de nivel pentru cunoștințele, abilitățile și competențele așteptate (responsabilitate și autonomie) pentru fiecare nivel de calificare.

Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului privind stabilirea CEC (23 aprilie 2008) a precizat în mod explicit că statele membre trebuie să utilizeze „(...) o abordare bazată pe rezultatele învățării pentru a defini și a descrie calificările” și pentru a promova validarea de învățare informală și non-formală. Noua recomandare a Parlamentului European și a Consiliului privind CEC pentru învățarea pe tot parcursul vieții (17 mai 2017), consolidează acest obiectiv, încurajând „utilizarea CEC de către partenerii sociali, serviciile publice de ocupare a forței de muncă, furnizorii de educație, organismele de asigurare a calității și autoritățile publice pentru a sprijini compararea calificărilor și transparența rezultatelor învățării”.

## 2.2 Să înțelegem CEC

În centrul CEC se află opt niveluri europene comune de referință, care sunt descrise în rezultatele învățării: cunoștințe, abilități și competențe. Fiecare dintre cele opt niveluri este definit de un set de descriptori care indică rezultatele învățării relevante pentru calificările la acel nivel în orice sistem de calificări. Acest lucru face mai ușor de înțeles ceea ce un cursant cu o calificare legată de CEC știe, înțelege și este capabil să facă. Cele opt niveluri europene comune de referință sunt descrise în termeni de rezultate ale învățării: cunoștințe, abilități și competențe, după cum se detaliază mai jos.

5

CUNOȘTINȚE	ABILITĂȚI	RESPONSABILITATE ȘI AUTONOMIE
În contextul CEC, cunoștințele sunt descrise ca fiind teoretice și/sau factice.	În contextul CEC, abilitățile sunt descrise ca fiind cognitive (care implică utilizarea gândirii logice, intuitive și creative) și practice (care implică dexteritate manuală și utilizarea metodelor, materialelor, instrumentelor și instrumentelor).	În contextul CEC, responsabilitatea și autonomia sunt descrise ca fiind capacitatea cursantului de a aplica cunoștințele și abilitățile în mod autonom și cu responsabilitate.

Sursa: <https://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page>

## 2.3 CEC în contextual proiectului It Works!

CEC a fost adoptată de Consiliul UE și Parlamentul European în Recomandarea din 23 aprilie 2008, angajându-se să pună în practică CEC în toată Europa. Acest lucru face posibilă compararea calificărilor acordate prin toate tipurile de educație și formare, de la învățământul școlar la cel academic, profesional și vocațional la fiecare dintre nivelurile sale (Comisia Europeană, 2016).

NIVEL CEC	CUNOȘTIȚE	ABILITĂȚI	RESPONSABILITATE ȘI AUTONOMIE
<b>NIVEL 1</b>	Cunoștințe de bază	Abilități de bază necesare pentru a efectua sarcini simple	Muncă sau studiu sub supervizare directă într-un context structurat
<b>NIVEL 2</b>	Cunoștințe faptice de bază ale unui domeniu de muncă sau de studiu	Abilități cognitive și practice de bază necesare pentru a utiliza informații relevante pentru a îndeplini sarcini și pentru a rezolva probleme de rutină folosind reguli și instrumente simple	Muncă sau studiu sub supervizare , cu o oarecare autonomie
<b>NIVEL 3</b>	Cunoașterea faptelor, principiilor, proceselor și conceptelor generale, într-un domeniu de muncă sau de studiu	O serie de abilități cognitive și practice necesare pentru îndeplinirea sarcinilor și rezolvarea problemelor prin selectarea și aplicarea metodelor, instrumentelor, materialelor și informațiilor de bază	Asumarea responsabilității pentru îndeplinirea sarcinilor de lucru sau de studiu; adaptarea propriului comportament la circumstanțe în rezolvarea problemelor

## 2.4 Rezultate ale învățării: competențe soft pentru angajabilitate

Proiectul IT WORKS! a precizat în cererea sa că proiectul ar încerca să creeze un modul bazat pe abilitățile soft CEC pentru NEET, pe baza nevoilor lor diagnosticate. Scopul proiectului a fost, astfel, crearea unui modul educațional care să respecte standardele CEC pentru abilități de angajare. Presupunerea noastră a fost că nivelurile generale ale CEC ar fi (și ar trebui) să fie ușor de urmat, indiferent de cerințele fiecărei țări.

Fiecare organizație și-a adunat politicile pentru cadrul național de calificare, pentru a compara și pentru a stabili bazele. Nu a existat nicio îndoială că grupul țintă al proiectului se va găsi la nivelul 1 și la nivelul 2, așa cum este prezentat în secțiunea de mai sus.

Au fost ridicate întrebări cu privire la provocările cu care se confruntă/se confruntă grupul nostru țintă (diverse) și cum am putea plasa aceste provocări diverse la unul dintre cele două niveluri ale noastre. Ne-am desfășurat practicile inspirate de calificările SNC și CEC.

Cu toate acestea, în timpul pandemiei în curs în care a fost dezvoltat acest proiect, au fost identificate modele; grupul țintă a fost cu siguranță la nivelul 1 sau 2 și au împărtășit medii și provocări similare, indiferent de țara de origine. Dar a devenit clar că nevoile lor de multe ori nu puteau fi îndeplinite prin intermediul CEC din cauza cerințelor diferite din fiecare țară.

Adesea, participanții nu au avut un mediu de lucru adecvat (cum ar fi niciun spațiu personal de învățare, fără computer personal, fără internet stabil, împărțind același spațiu cu mulți membri ai familiei, fiind responsabili pentru frații mai mici, printre altele).

Acest lucru a condus la imposibilitatea participanților de a participa la învățarea online și de a completa orele de învățare necesare pentru a satisface standardele CEC. Acest lucru nu este deloc surprinzător pentru profesioniștii care lucrează cu grupurile țintă. Ea arată dificultățile de a crea sisteme și cadre comune în întreaga Europă, în ciuda colaborării cu țări cu o credință comună în valori.

De aceea, anumite standarde care fac parte din CEC (ore de învățare, situații de învățare formală și informală etc.) nu au putut fi îndeplinite. Acest lucru vizează situația pandemică în care cursanții au fost forțați să practice la distanță, indiferent dacă ar face față sau nu.

Cu siguranță evidențiază provocările naționale care ar putea interfera cu Cadrul european de calificare: grupul nostru țintă s-ar putea confrunța cu provocări similare.

Cum putem construi un cadru comun atunci când cerințele naționale necesită soluții diferite la niveluri diferite? Consorțiul consideră că aceasta ar trebui să fie o temă importantă a unui alt proiect Erasmus+, care ar putea evidenția acțiunile care trebuie schimbate în acest sens. Cum poate UE să mențină cadre comune, în ciuda diferitelor provocări naționale?

## 3. REZULTATE ALE ÎNVĂȚĂRII: COMPETENȚE SOFT PENTRU ANGAJABILITATE

### 3.1 Competențe soft

Dezvoltarea competențelor a fost unul dintre cele patru domenii principale ale inițiativei emblematică a Uniunii Europene „O agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă în Europa”, menționând importanța ca tinerilor să li se ofere oportunități de a dezvolta competențe neobișnuite, cum ar fi competențe antreprenoriale, competențe de adaptare (adică capacitatea de a face față unei probleme într-un mod creativ), a învăța cum să înveți și alte competențe soft pentru a-i ajuta să intre cu succes pe piața muncii.

8



Potrivit Skills Panorama Glosar al Cedefop al Uniunii Europene, Soft Skills (Competențele Soft) sunt „**competențele care sunt transversale între locuri de muncă și sectoare și se referă la competențe personale (încredere, disciplină, auto-management) și competențe sociale (lucru în echipă, comunicare, inteligență emoțională)**”. IBE-UNESCO (2013), definește competențele soft ca „**Un set de calități, trăsături, attribute, obiceiuri și atitudini personale**



*intangibile care pot fi utilizate în multe tipuri diferite de locuri de muncă. Deoarece sunt aplicabile pe scară largă, ele sunt văzute și ca abilități transferabile, chiar dacă ideea de transferabilitate este adesea pusă la îndoială deoarece indivizii învață să îndeplinească sarcini în anumite contexte și este posibil să nu le poată aplica altora. Exemple de abilități soft includ: empatie, leadership, simț al responsabilității, integritate, stima de sine, auto-gestionare, motivație, flexibilitate, sociabilitate, managementul timpului și luarea deciziilor”.*

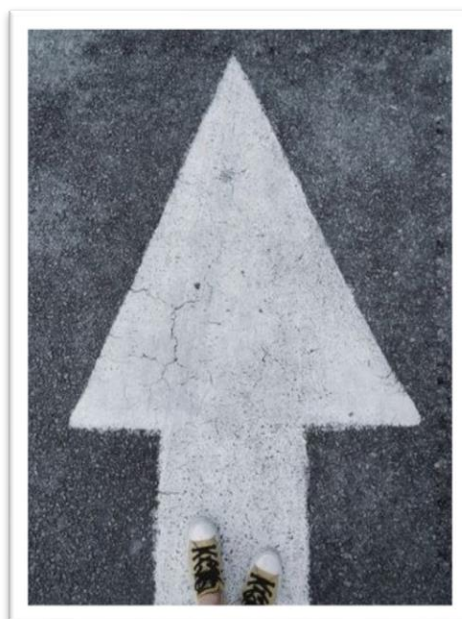
## 3.2 Angajabilitate

Angajabilitatea este definită de Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop) în Glosarul Panorama Competențelor ca „o combinație de factori (cum ar fi competențele specifice unui loc de muncă și abilitățile soft) care permit persoanelor să progreseze către sau să intre în angajare, să rămână în angajare și să progrese pe parcursul carierei lor”. **Scopul angajabilității este de a preveni șomajul de lungă durată și de a facilita accesul la piața muncii.**

**Angajabilitatea face ca indivizii să aibă mai multe șanse de a obține un loc de muncă și de a avea succes în ocupațiile alese.** Competențele soft sunt menționate ca un mijloc de creștere a capacității de angajare și acesta este motivul pentru care Uniunea Europeană își direcționează eforturile către dezvoltarea acestui tip de competențe.

Având în vedere că **angajabilitatea se referă la calitatea vieții profesionale a indivizilor și funcționează ca o formă de încredere în propria carieră**, dezvoltarea potențialului tinerilor - și mai ales

al tinerilor cu competențe scăzute și fără educație - prin furnizarea de programele de formare pentru dezvoltarea competențelor care vizează dobândirea de cunoștințe noi sau suplimentare sunt un instrument foarte util nu numai pentru acești tineri, ci și pentru angajatori.



## Referințe

- Comisia Europeană, O agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă în Europa: *Căi către ocuparea deplină a forței de muncă*, 2012, accesat la 31 martie 2016, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0682&from=EN>.
- <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/glossary/s>
- [http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/Publications/IBE\\_GlossaryCurriculumTerminology2013\\_eng.pdf](http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/IBE_GlossaryCurriculumTerminology2013_eng.pdf)
- Mona Mourshed, Jigar Patel, și Katrin Suder, *Education to Employment: Getting Europe's Youth into Work*, McKinsey & Company, accessed March, 31, 2016, <http://www.mckinsey.com/industries/social-sector/our-insights/converting-education-to-employment-in-europe>.
- M.S. Rao: *Soft Skills: Enhancing Employability : Connecting Campus with Corporate*. I.K. International Pvt. Ltd 2010, p.3.
- [https://www.researchgate.net/publication/225083565\\_Employability\\_Developing\\_a\\_framework\\_for\\_policy\\_analysis](https://www.researchgate.net/publication/225083565_Employability_Developing_a_framework_for_policy_analysis)
- Yorke, M. (2004), *Employability in higher education: what it is – what it is not*, The Higher Education Academy/ ESECT

## 3.3 Rezultate ale învățării oferite de acest manual

### ORIENTARE VOCAȚIONALĂ: EXPLORAREA OPORTUNITĂȚILOR DE MUNCĂ

#### 1.1 Explorarea intereselor vocaționale

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>

11

#### 1.2 Exploarea competențelor

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>

## LUAREA DECIZIILOR & STABILIREA OBIECTIVELOR

### 2.1 Luarea deciziilor

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>

12

### 2.2 Stabilirea obiectivelor

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>• Deciderea 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>

## LIMITE LA LOCUL DE MUNCĂ

### 3.1 Identificarea abilităților echipelor

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>

### 3.2 Managementul timpului

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>

## COMUNICARE: VERBALĂ /NONVERBALĂ

### 4.1 Stiluri de comunicare

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>

14

### 4.2 Comunicare Verbală și Nonverbală

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>• Definirea 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>

## MUNCA ÎN ECHIPĂ & REZOLVAREA CONFLICTELOR

### 5.1 Rezolvarea conflictelor la locul de muncă

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>

### 5.2 Auto-reglarea

15

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

CUNOȘTINȚE	ABILITĂȚI	RESPONSABILITATE ȘI AUTONOMIE
<p>Înțelegerea faptului că există un proces și o teorie care stau la baza auto-reglării.</p>	<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>

## ADAPTABILITATE

### 6.1 Activitate subtilă de prejudecăți

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 asemănările 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>

16

### 6.2 Atitudini negative

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>



## Editare:

Text: IEKEP  
2.4 CEC în contextual proiectului It Works!: Hannah Degerman (Piteå Kommun)

Rezultate ale învățării oferite de acest manual:

Orientare vocațională: explorarea oportunităților de muncă: IEKEP

Luarea deciziilor & stabilirea obiectivelor: BAG KJS, YES Forum

Limite la locul de muncă: Piteå kommun

Comunicare: verbală /nonverbală: Centro San Viator

Munca în echipă & rezolvarea conflictelor: The Inclusion Network

Depășirea prejudecăților: Nevo Parudimos

Co-editare and design: YES Forum



© 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.