

Consiliere privind cariera și
competențele de mentorare
Consolidarea capacităților lucrătorilor
de tineret care lucrează cu tineri care
nu sunt încadrați profesional și nu
urmează niciun program educațional
sau de formare – **NEETS**



Proiect Nr.

2019-2-BG01-KA205-062645

.....

○ Program de formare a
lucrătorilor de tineret bazat pe
competențe

○ Kit-ul de formare

.....

pistes solidaires

 **CATRO**

 **ACCION
LABORAL**

 **UNIVERSITY
OF THESSALY**
creative years

 **PREDICT**
CSO CONSULTING

 **ÖJAB**



Erasmus+

Kit-ul de formare **COMPASS**

AUTOR ȘI EDITOR:

o **PISTES-SOLIDAIRES, Franța:**
Jutta Faller

COAUTORI:

o **CATRO, Bulgaria:**
Stefani Kostova
Dimitar Zlatanov

o **OEJAB, Austria:**
Valerie Koch
Sebastian Frank

o **PANEPISTIMIO THESSALIAS, Grecia:**
Anna Boubouzioti

o **ACCION LABORAL, Spania:**
Alba González
Miguel Ángel Vicario
Sandra Hernández

o **PREDICT CSD CONSULTING, România:**
Ioana Andreea Popa

Proiectul ERASMUS + nr. 2019-2-BG01-KA205-062645
Coordonator: CATRO, Bulgaria
<https://www.compass-eu.org/>

Acest proiect este finanțat cu sprijinul Comisiei Europene. Conținutul prezentului material reprezintă responsabilitatea exclusivă a autorilor, iar Agenția Națională și Comisia Europeană nu sunt responsabile pentru modul în care va fi folosit conținutul informației.

CUPRINS

1. INTRODUCERE	P 4	
1.1. DESPRE PROIECT	5	
1.2. CE ESTE FORMAREA BAZATĂ PE COMPETENȚE?	7	
1.3. CUM SE FOLOSEȘTE ACEST KIT DE FORMARE?	8	
1.4. ABILITĂȚILE FACILITATORULUI	10	
2. PROGRAM DE FORMARE BAZAT PE COMPETENȚĂ	P 12	
2.1. INTELIGENȚA EMOTIONALĂ	13	
• REZILIENȚĂ ȘI ÎNGRIJIRE PERSONALĂ	14 - 16	
• CONȘTIENȚIZAREA DE SINE	18 - 20	
• AUTOREGLARE	22 - 26	
• MOTIVAREA DE SINE	30 - 32	
• EMPATIE	34 - 36	
2.2. EFICACITATEA LUCRĂTORILOR DE TINERET	39	
• AUTO-ACTUALIZARE ȘI INOVAȚIE	40 - 42	
• MANAGEMENTUL TIMPULUI	45	
• MUNCA ÎN ECHIPĂ	48 - 50	
• REZOLVAREA PROBLEMELOR	53	
• MANAGEMENTUL CRIZEI	56	
2.3. COMUNICARE EFICIENTĂ	59	
• PRINCIPII DE COMUNICARE	60 - 62	
• COMUNICAREA VERBALĂ ȘI NON-VERBALĂ	64	
• STILURI DE COMUNICARE	66 - 68	
• TEHNICI DE COMUNICARE	71 - 73	
• FEEDBACK EFICIENT	76 - 78	
2.4. MOTIVAREA ȘI ÎMPUTERNICIREA	81	
• PROCESUL DE MENTORARE	82	
• IDENTIFICAREA MOTIVATORILOR INTERNI	88	
• INTERVIU MOTIVATIVĂȚIONAL	91 - 94	
• ÎMPUTERNICIREA	98	
• MENTALITATEA FIXĂ ȘI CEA DE DEZVOLTARE/CREȘTERE	101	
2.5. CONSILIEREA ÎN CARIERĂ	105	
• NEVOI ȘI STILURI DE ÎNVĂȚARE	106	
• SUPTOR TEHNIC	110	
• SETAREA OBIECTIVELOR	112	
• MENTORARE ȘI COACHING	115	
• PROACTIVITATE	119	
2.6. NETWORKING ȘI CONSTRUIREA DE RELAȚII	125	
• DEZVOLTAREA REȚELOR	126	
• IDENTIFICAREA OPORTUNITĂȚILOR	129	
• ÎMPĂRTĂȘIREA BUNELOR PRACTICI	132	
• EVENIMENTE PENTRU A CREA REȚELE	134	
• REȚELE SOCIALE	137	
3. INSTRUMENTE DE EVALUARE	P 140	
4. REFERINȚE	P 146	
• INTELIGENȚA EMOȚIONALĂ	147	
• EFICACITATEA LUCRĂTORILOR DE TINERET	148	
• COMUNICARE EFICIENTĂ	149	
• MOTIVAREA ȘI ABILITAREA TINERILOR NEET	151	
• CONSILIEREA ÎN CARIERĂ	152	
• CREAREA DE REȚELE ȘI DEZVOLTAREA RELAȚIILOR	154	

.01

INTRODUCERE

1.1 DESPRE PROIECT

Bine ați venit la kit-ul de formare bazată pe competențe COMPASS pentru lucrătorii de tineret. Acest program de formare este un rezultat al proiectului COMPASS, care își propune să lucreze la noi instrumente pentru a ajuta la recunoașterea și îmbunătățirea activității tinerilor, cu un accent special pe tinerii NEET (tineri care nu sunt școlarizați, angajați sau formați). Acesta își propune să dezvolte atât abilitățile de consiliere, cât și mentoratul lucrătorilor de tineret, aplicând în același timp competențele acestora grupurilor țintă NEET, ducând la includerea pe piața muncii prin „soft skills”.



Activitatea pentru tineri, cu accent pe grupuri țintă specifice de tineri, precum NEET, a transformat profesia de lucrător de tineret în toată Europa în ultimii ani. În loc de activități de timp liber, activitățile lucrătorilor de tineret sunt astăzi mai orientate spre educație și incluziunea pe piața muncii. Politica UE încurajează, prin programe relevante, platforme și depozite de resurse, schimbul european și internațional de bune practici, formare, dobândirea de competențe și învățarea de la egal la egal în ceea ce privește munca tinerilor axată pe calitate (concluziile Consiliului privind contribuția muncii de calitate a lucrătorilor de tineret la dezvoltarea, bunăstarea și incluziunea socială a tinerilor, 2013 / C 168/03).

Munca în rândul tinerilor înseamnă sprijinirea tinerilor și crearea de oportunități pentru aceștia, iar relațiile care sunt construite între lucrătorii de tineret și tinerii cu care lucrează reprezintă cheia succesului în munca pentru tineret. Rolul lucrătorului de tineret are un impact important

asupra dezvoltării personale a tinerilor, incluziunii sociale și cetățeniei active. Cu toate acestea, lucrătorii de tineret se confruntă cu provocări constante și cu o lipsă de sprijin și recunoaștere. Au nevoie de formare continuă pentru a-și actualiza învățarea și pentru a dezvolta și întări competențele, în special în domeniile mentoratului și consilierii în carieră.

Acest kit de formare se bazează pe rezultatele unei prime etape de cercetare desfășurată în țările partenere ale proiectului COMPASS în care chestionarele și interviurile au ajutat la identificarea și înțelegerea nevoilor de formare a celor care lucrează cu acest grup țintă. Această analiză comparativă a situației activității de tineret din cele șase țări partenere a proiectului COMPASS a condus la un model de competență personalizat care acoperă cunoștințele specifice, abilitățile și atitudinile necesare pentru consilierea profesională eficientă și procesul de mentorat al tinerilor NEET.

Chestionarele și interviurile efectuate în Spania, Grecia, Bulgaria, România, Austria

și Franța în prima fază a proiectului s-au concentrat pe următoarele întrebări:

- Formarea lucrătorilor de tineret, trăsături distinctive ale rolului profesional.
- Principalele provocări în timp ce se lucrează cu grupul țintă.
- Metode de succes pentru activarea tinerilor.
- Abilitățile și competențele ce trebuie dezvoltate în continuare.

Rezultatele sondajului realizat au arătat că în majoritatea țărilor partenere lucrătorii de tineret nu trec printr-un curs de calificare specializată, în timp ce consilierea în carieră s-a dovedit a fi una dintre sarcinile principale îndeplinite de lucrătorii de tineret care se ocupă de tinerii NEET. Aceasta îi ajută să-și identifice abilitățile și interesele, să caute oportunități de muncă, să își pregătească aplicațiile, să se pregătească pentru interviuri de muncă etc.

În plus, abilitatea de a motiva tinerii și de a-i împuternici să ia măsurile necesare pentru a-și atinge obiectivele este raportată ca fiind cheia tuturor respondenților la sondaj. Acesta este un domeniu în care sunt întâmpinate provocări semnificative, deoarece multor tineri NEET le lipsește capacitatea de a putea realiza o schimbare semnificativă în viața lor. Există un acord puternic atât între respondenții din interviu, cât și din sondaj în toate țările partenere conform căruia comunicarea eficientă este de o mare importanță pentru lucrul cu tinerii. Este imposibil să obținem rezultate fără o înțelegere adecvată a nevoilor tinerilor. Profesioniștii înțeleg deja necesitatea implicării active a ambelor părți în procesul comunicativ, dar ar putea beneficia de instrumente și abordări suplimentare.

Strâns legată de acest subiect este competența inteligenței emoționale și a empatiei, precum și a rezilienței și a îngrijirii personale. Un lucrător de tineret trebuie să fie capabil să-și recunoască propriile emoții, să se simtă încrezător în rolul său și să poată rezista presiunilor pentru a putea oferi asistență eficientă problemelor tinerilor. Cei ce lucrează cu tineri sunt adesea copleșiți, îndeplinind simultan o varietate de sarcini, ceea ce creează un sentiment de neproductivitate. Ei trebuie să fie eficienți în munca lor, să planifice în avans, să stabilească priorități, să folosească gândirea critică, să dezvolte abilități de rezolvare a problemelor. Nu în ultimul rând, lucrătorii de tineret cooperează cu membrii echipei, oficiali guvernamentali, ONG-uri și companii. Rețelele și construirea de relații joacă un rol important în munca lor de zi cu zi, de cele mai multe ori fără a fi instruiți pentru asta.

Kit-ul de formare COMPASS a fost dezvoltat în jurul a 6 competențe cheie identificate de sondaj:

- Inteligența emoțională
- Eficacitatea lucrătorilor de tineret
- Comunicare eficientă
- Motivarea și abilitarea tinerilor NEET
- Consilierea în carieră
- Crearea de rețele și construirea de relații

Obiectivul principal al acestui program de formare elaborat în comun este de a oferi instrumente practice și exerciții pentru aprofundarea înțelegerii competențelor „soft skills” pentru a le îmbunătăți și pentru a construi capacitatea de sprijinire a tinerilor în mod eficient.

1.2. CE ESTE FORMAREA BAZATĂ PE COMPETENȚE?

Standardele de calitate ale activității tinerilor au evoluat pe măsură ce au evoluat și realitățile, nevoile și preocupările tinerilor. Acest lucru a condus la proiectarea diferitelor modele de competență pentru domenii specifice, de exemplu, „Modelul de competență pentru lucrătorii de tineret pentru a lucra la nivel internațional” al Salto Youth (2016).

Programul de formare COMPASS se adresează în mod special lucrătorilor de tineret care sunt implicați activ în lucrul cu tinerii NEET și care își propun să îi sprijine în procesul lor de educație și integrare pe piața muncii. Modelul de competență elaborat în prima fază a proiectului este un set de competențe care definesc capacitățile persoanelor de succes și se raportează la nevoile de dobândire și / sau îmbunătățire a abilităților care le facilitează munca zilnică în calitate de consilieri și mentori tinerilor NEET.

Formarea bazată pe competențe este o formare care se concentrează pe aceste competențe sau abilități specifice cu caracteristica cheie că este centrată pe cursant. Este vorba despre asistarea indivizilor pentru a dobândi abilități și cunoștințe, astfel încât să poată îndeplini o sarcină la un standard specificat în anumite condiții. Accentul în formarea bazată pe competențe este pe „performanță” mai degrabă decât „cunoaștere”, în timp ce instruirile tradiționale oferă multe informații, dar deseori nu reușesc să ofere exerciții practice pentru îmbunătățirea performanței. Prin formare bazată pe competențe, cursanții vor putea demonstra competența și vor explora și recunoaște realizările lor. Ei își asumă responsabilitatea propriei învățări pentru a compensa golurile/lipsurile aptitudinale pe care le-au identificat. Prin urmare, instruirile bazate pe

competențe sunt ghidate de autoevaluare pentru a permite cursanților să fie conștienți de nevoile lor de învățare. Acest lucru oferă cursanților posibilitatea de a-și concentra învățarea și de a oferi feedback cu privire la succesul învățării lor.

Kit-ul de formare COMPASS este conceput din această perspectivă, deoarece are ca scop implicarea activă a lucrătorilor de tineret în procesul lor de învățare. Primul pas al acestui proces de învățare este clar să devenim conștienți de propria performanță și să înțelegem cum se raportează competențele „soft” la modul în care lucrăm. Pentru aceasta este important să înțelegem competențele de care avem nevoie pentru a atinge un anumit obiectiv. Un lucrător de tineret ar putea avea performanțe ridicate într-un domeniu, dar mai puțin eficiente în altul, iar această lipsă de competențe îi poate afecta satisfacția profesională în mare măsură. Misiunea sa poate să schimbat în ultimii ani, iar calificarea inițială ar putea să nu corespundă noilor sarcini. Există numeroase motive pentru care lucrătorii de tineret să-și regândească statutul activității și să ia în considerare formarea bazată pe competențe pentru a rămâne motivați și a lucra mai eficient. Lucrătorii de tineret care își ating pe deplin potențialul sunt, în orice caz, mai bine pregătiți pentru muncă și sunt mai multe șanse să se bucure de mai multă recunoaștere și satisfacție.

1.3. CUM SE FOLOSEȘTE ACEST KIT DE FORMARE?

Cele 6 competențe cheie explorate în acest program de formare sunt, desigur, corelate, dar în funcție de autoevaluarea lucrătorului de tineret, acesta le poate alege pe cele mai relevante pentru cariera sau interesul său.

Mai mult, instrumentele și exercițiile practice pot fi adaptate la situații concrete sau studii de caz, sunt flexibile pentru intrări și pentru schimbul de bune practici și metode de lucru între participanți. Majoritatea activităților de învățare sunt într-adevăr activități de grup, accentuând învățarea colaborativă. Scopul este de a permite cursanților să devină mai competenți în sarcinile lor reale și în situația lor reală de muncă. De asemenea, au posibilitatea de a adapta instrumentele pentru a le utiliza ulterior pentru activități de învățare cu tinerii. Kit-ul de formare conține 6 module a câte 5 unități. Cele 30 de unități acoperă cunoașterea, aptitudinile și înțelegerea fiecărei competențe/ modul cheie și propune una sau două activități pentru fiecare unitate. Un formular de pre-evaluare și post-evaluare însoțește fiecare activitate de învățare.

În cadrul primului modul, lucrătorii de tineret vor învăța despre **inteligența emoțională** în ceea ce privește reziliența și îngrijirea personală, conștiința de sine,

autoreglarea, auto-motivația și empatia. Obiectivul principal al acestui modul este capacitatea lucrătorilor de tineret pe aceste cinci unități, care sunt vitale pentru a lucra eficient cu tinerii și pentru a le dezvolta corect capacitățile.

Modulul de formare despre **eficacitatea lucrătorilor de tineret** urmează, la fel ca celelalte, abordarea Inside-out, începând cu competențele lucrătorului de tineret. Oferă lucrătorilor de tineret instrumente și aprofundează înțelegerea auto-actualizării, gestionării timpului, lucrul în echipă, rezolvarea problemelor și gestionarea crizelor.

În cadrul celui de-al treilea modul, lucrătorii de tineret cunosc principiile **comunicării eficiente** și diferitele metode care pot fi utilizate în diferite situații de comunicare. Aceasta include conversații cu colegii și tinerii, dar și cu părțile interesate sau părinții. Metodele de comunicare eficiente permit lucrătorilor de tineret să evite neînțelegerile, să gestioneze conflicte,

să ofere feedback eficient, să transmită conținut important și să comunice propriile lor obiective și intenții, dar și să înțeleagă atitudinea interlocutorului.

Modulul care **motivează și împuternicește tinerii NEET** se bazează pe condiția prealabilă ca lucrătorii de tineret să se cunoască pe ei înșiși și să poată avea grijă de propriile nevoi. După aceasta, următoarea întrebare logică este cum să îi ajutăm pe tineri să profite la maximum de potențialul lor. Răspunsul este, prin împuternicirea lor să devină actori ai schimbării în propria lor viață. Acest modul se bazează pe utilizarea motivației tinerilor ca motor principal în dezvoltarea lor. Împuternicirea este despre a ști când și în ce măsură să intervină, permițând în același timp tânărului să învețe și să se dezvolte.

Consilierea în carieră, cel de-al cincilea modul, oferă informații despre cum să îi ajutăm pe tinerii adulți și tinerii NEET să-și descopere potențialul și să-i orienteze spre carieră, oferindu-le satisfacție personală și financiară în raport cu standardele pe care și le-au stabilit pentru ei și valorile lor. Modulul acoperă nevoile și stilurile de învățare, asistența tehnică, stabilirea obiectivelor, mentoratul și formarea și proactivitatea.

Ultimul modul se concentrează pe tema **rețelelor și a construirii de relații** cu alți actori implicați în domeniul sprijinirii și mobilizării tinerilor, ca elemente esențiale ale activității unui lucrător de tineret, ceea ce înseamnă a fi capabil să dezvolte rețele,

să identifice oportunități, să împărtășească bune practici, să organizeze evenimente de rețea și să stăpânească social media. Învățând mai mult despre crearea de rețele și devenind mai eficient atunci când vine vorba de construirea de relații trebuie să aibă un efect de lungă durată asupra impactului lucrătorilor cu tineret asupra organizațiilor lor, precum și asupra comunităților lor.

1.4. ABILITĂȚILE FACILITATORULUI

Rolul facilitatorului în formarea bazată pe competențe este de a sprijini participanții în învățarea lor și de a-i conduce la nivelul cerut de performanță.

Primul punct de care facilitatorii trebuie să țină cont este că formarea trebuie să fie relevantă și utilă pentru participanți. Lucrătorii de tineret cunosc realitățile tinerilor cu care lucrează și facilitatorul ar trebui, de asemenea, să fie familiarizat cu subiectul. Participanții au nevoie de exemple concrete de bune practici pentru a înțelege modul în care își pot aplica învățarea cu tinerii. Exercițiile pot fi adaptate la realitățile lor, dacă este necesar, pentru a le face mai centrate pe cursant. Formatorul ar trebui să îi conducă pe participanți să găsească propriile soluții pentru întrebări provocatoare. Din acest motiv, activitățile de învățare ale acestui kit de formare sunt concepute pentru a oferi participanților posibilități de a lucra împreună, de a discuta și de a împărtăși idei și informații.

Informarea și evaluarea joacă un rol important pe tot parcursul instruirii și în orice proces de învățare. Facilitatorul ar trebui să planifice formarea într-un mod care să asigure suficient timp disponibil pentru informare și evaluare în cadrul fiecărei unități de formare.

Formularele de pre-evaluare trebuie să fie completate de către participanți înainte de formare pentru a-și cunoaște realitățile și nevoile de formare. Aceasta îl va ajuta pe facilitator să adapteze formarea în avans, iar această pregătire prealabilă este vitală. Cu toate acestea, el ar trebui să rămână deschis adaptărilor în timpul sesiunilor pentru a face conținutul, dacă este necesar, mai relevant pentru participanți, sau pentru a sări sau a scurta anumite activități.

Abilități generale pe care facilitatorul ar trebui să le aibă:

- El ar trebui să fie familiarizat cu metodele dinamicii de grup și să includă activități de spargere a gheții, cum ar fi exerciții de energizare sau discuții de grup la începutul unei activități de învățare, având în vedere că unii participanți se simt mai confortabil discutând în grupuri mici sau în perechi.

Iată câteva exemple:

<https://www.thebalancecareers.com/best-ice-breakers-for-meetings-and-training-classes-1918430>

- El ar trebui să practice ascultarea activă pentru a înțelege nu numai întrebările și contribuțiile fiecărui participant, ci și dinamica grupului și pentru a se asigura că grupul înțelege același lucru și urmează aceleași instrucțiuni.
- Facilitatorul ar trebui să aibă un sentiment de sincronizare. Aceasta începe cu planificarea instruirii. Conținutul nu trebuie să fie prea dens pentru perioada de timp disponibilă și nici activitățile sau discuțiile să fie deschise. Este important să alternăm munca individuală, munca în grup și sesiunile de tip plenară într-un mod echilibrat, să nu uităm timpul necesar pentru pauze și exerciții de energizare. În funcție de mărimea grupului și de cât de activi sunt participanții, sesiunile ar trebui să aibă o durată de aproximativ 1,5 ore, ceea ce sugerează maximum 4 sesiuni de formare pe zi.
- El ar trebui să fie obiectiv și să ofere participanților sentimentul că opiniile lor sunt binevenite, că sunt liberi să își împărtășească experiențele și să se asigure că toți participanții sunt încurajați să facă acest lucru.

.02

PROGRAM DE
FORMARE BAZAT PE
COMPETENȚĂ

2.1. INTELIGENTA EMOTIONALA

Inteligența emoțională este cheia dezvoltării cu succes a unor relații sănătoase în toate sferele vieții. Cele cinci componente ale inteligenței emoționale – reziliența și îngrijirea personală, conștientizarea de sine, autoreglarea, auto-motivația și empatia - ar trebui să definească abordarea lucrătorilor de tineret atunci când lucrează cu tineri NEET.

.....

Metodele dezvoltate pentru a încuraja aceste aspecte îi vor ajuta să gestioneze și să construiască relații mai puternice, să reușească la locul de muncă și să își atingă obiectivele personale și pe cele legate de carieră, ajutând în același timp tinerii să urmeze aceleași căi. Se știe că lipsa inteligenței emoționale, a rezilienței și a îngrijirii personale poate face ca învățarea, munca și dezvoltarea abilităților să fie mai dificile din cauza efectului pe care îl are asupra minții și a corpului.

Promovarea rezilienței și a îngrijirii de sine este esențială pentru adaptarea la schimbări, depășirea problemelor și confruntarea cu crizele, învățând totodată din acestea. Conștiința de sine este esențială pentru identificarea stărilor noastre mentale, fizice și emoționale și pentru a încorpora obiceiuri și atitudini care, prin înțelegere, le fac stabile și eficiente. Astfel, autoreglarea este esențială pentru înțelegerea și gestionarea stărilor interne, preferințelor, resurselor și emoțiilor

propriei, precum și a rolului acestora în ocupația profesională și personală de succes, facilitând dezvoltarea noastră mai degrabă decât împiedicând-o. Încurajarea auto-motivației este importantă pentru a demonstra angajamentul și un puternic impuls de realizare în atingerea obiectivelor, în ciuda obstacolelor și a eșecurilor. Și, în cele din urmă, dezvoltarea empatiei este importantă pentru a pune bazele relațiilor cu ceilalți, pentru a asculta și a înțelege comportamentul celorlalți, abătând atenția de la noi înșine.

TEORIA GROTBERG



TIMP

60 de minute



MATERIAL

Hârtii și pixuri

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Înțelegerea rolului rezilienței și al îngrijirii personale în activitatea cu tinerii NEET.
- Înțelegerea nevoilor, valorilor și scopului nostru personal.
- Îmbunătățirea capacității noastre de a reconstrui și de a ne dezvolta psihologic, în ciuda faptului că trăim în condiții de risc ridicat sau ne-am confruntat cu situații de criză.
- Oferirea sprijinului în vederea reconstruirii viselor noastre și a proiectelor noastre de viață pentru a le face să reziste.

INTRODUCERE:

Potrivit operei lui Edith Grotberg, reziliența este capacitatea unei ființe umane de a face față adversităților vieții, de a le depăși și de a fi transformată pozitiv de acestea.

Ea este rezultatul combinării următoarelor categorii:

- „Categoría Eu AM”: oameni din jurul nostru în care avem încredere sau pe care ne putem baza necondiționat și care ne ajută să funcționăm singuri. De asemenea, pot fi persoane ale căror sfaturi ne ajută să evităm pericolele sau problemele.
- „Categoría EU SUNT”: o descriere a cine suntem, atât emoțional, cât și fizic și a situației în care ne aflăm.
- „Categoría EU POT”: oportunitatea pe care o au oamenii de a vorbi despre ceea ce îi sperie sau îi îngrijorează, încercând singuri să găsească o soluție la problemele lor și o persoană care să-i îndrume, ceea ce înseamnă, descrierea instrumentelor pe care le avem pentru a depăși criza.

În ceea ce îi privește pe lucrătorii de tineret, este necesară o schimbare de perspectivă atunci când considerăm tinerii NEET ca fiind indivizi care au probleme și solicită ajutorul nostru, deoarece nu știu cum să le rezolve singuri.

Din abordarea rezilienței, aceasta s-ar traduce ca o intervenție care afectează capacitățile și resursele persoanei, considerându-le ca talente sau forțe pentru a depăși adversitatea, cu accent pe potențialul persoanei în loc de probleme.

BIBLIOGRAFIE:

Daniel Goleman, Inteligența emoțională, 1995
Daniel Goleman, Lucrul cu inteligența emoțională, 1998

IMPLEMENTARE:

| PASUL 1 | Facilitatorul explică conceptul de reziliență și teoria Grotberg.

| PASUL 2 | Facilitatorul cere participanților să facă trei coloane și le cere să urmeze pașii de mai jos:

- Notați în prima coloană câteva aspecte din categoria „AM” legate de locul de muncă sau experiențele de muncă.
- În a doua coloană, câteva din „SUNT”.
- În a treia, câteva din „POT”.

| PASUL 3 | Odată ce munca individuală este finalizată, facilitatorul cere participanților să împărtășească răspunsurile lor.

DEBRIEFING:

Facilitatorul ar putea cere participanților să reflecteze asupra activității, urmând să pună întrebări precum:

- Ce am câștigat din activitate?
- Ce am înțeles despre ceilalți după exercițiu și cum poate fi implementat în situații de zi cu zi?

FURTUNA MEA



TIMP

90 de minute



MATERIAL

Hârtii și pixuri

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Să aflăm cine vrem să fim în timpul „furtunilor” noastre;
- Să ne acceptăm nevoile;
- Să ne concentrăm pe ce putem controla;
- Să aflăm cum putem reacționa în situații dificile;
- Să încurajăm o atitudine pozitivă față de sine.

INTRODUCERE:

Daniel Goleman a subliniat în cartea sa „Inteligența emoțională” (1995) că oamenii devin derutați uneori când este adusă în discuție nevoia de a controla emoțiile. Emoțiile fac parte din viața noastră și „controlul” nu va fi niciodată sinonim cu blocarea sau negarea zilnică.

Mai degrabă, ar fi o chestiune de modulare, de reducere a efectului perturbator pe care îl pot avea anumite emoții în timp ce le înțelegem mesajul și scopul adaptativ.

Ar fi vorba pur și simplu despre canalizarea și căutarea unei activități care să ne permită să „eliberăm” acea emoție. Cheile îngrijirii emoționale de sine necesită un angajament constant față de noi.

În momentele dificile, mai mult decât angoasa, domnește incertitudinea. Și când acest sentiment este prezent, mintea este plină de îndoieli. Aceste îndoieli persistente cresc stresul

emoțional aproape fără ca noi să ne dăm seama. Intrăm într-o stare de hipervigilență și totul începe să se complice, să pară mai dificil.

Dacă aplicăm acest lucru în domeniul lucrului cu ceilalți, este extrem de important să fim conștienți de starea noastră sufletească, de emoțiile care ne domină, astfel încât desfășurarea activității noastre să nu fie afectată de aceasta și, mai presus de toate, să nu îi afecteze pe ceilalți.

BIBLIOGRAFIE:

Daniel Goleman, Inteligența emoțională, 1995
Daniel Goleman, Lucrul cu inteligența emoțională, 1998

IMPLEMENTARE:

PASUL 1 | Facilitatorul explică conceptul lui Goleman cu privire la îngrijirea personală.

PASUL 2 | Facilitatorul cere participanților să se gândească la o situație recentă dificilă pe care au trăit-o la locul de muncă. Cu cât mai mulți participanți pot reînvia o situație, cu atât mai bine.

PASUL 3 | Participanții sunt rugați să scrie în două coloane, următoarele:

- Scrieți în prima coloană ce putem controla în această situație (aveți grijă de sănătatea voastră fizică și emoțională, creați strategii pentru a vă simți mai bine etc.).
- Scrieți în a doua coloană ce este dincolo de controlul vostru, cunoașterea duratei „crizei” sau „furtunii”.

PASUL 4 | Când participanții au completat tabelul, își pot prezenta răspunsurile restului grupului și ar putea fi deschis un dialog cu privire la experiențele lor.

Facilitatorul ar putea cere participanților să reflecteze asupra acestora și să-și dea seama că, în ciuda tuturor inconvenientelor, controlăm lucrurile importante, lucruri care ne pot influența calmul, modul nostru de a înfrunța momentul prezent.

DEBRIEFING:

Facilitatorul ar putea cere participanților să reflecteze asupra activității desfășurate, după care sunt formulate următoarele întrebări:

- Ce am câștigat din activitate?
- Ce am înțeles despre ceilalți după exercițiu și cum poate fi implementat în situații de zi cu zi?

CEA MAI BUNĂ VERSIUNE A MEA



TIMP

90 de minute



MATERIAL

Reviste,
foarfece, lipici,
hârtii și pixuri

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Identificarea calităților/valorilor.
- Recunoașterea intereselor personale și valorilor personale.
- Dezvoltarea încrederii în sine.
- Să învățăm să exprimăm cine suntem și cum să ne prezentăm în cel mai bun mod.
- Încurajarea unei atitudini pozitive față de sine.

INTRODUCERE:

Psihologul Daniel Goleman aseamănă conștiința de sine cu „cunoașterea propriilor stări interne, preferințe, resurse și intuiții”.

Este important să recunoaștem că de fapt conștiința de sine nu se referă doar la ceea ce realizăm despre noi înșine, ci și la modul în care ne realizăm și gestionăm lumea interioară.

Mintea noastră are capacitatea de a stoca informații despre modul în care reacționăm la un anumit eveniment pentru a forma o reprezentare a vieții noastre emoționale. Adesea aceste informații ajung să ne condiționeze mintea să reacționeze într-un mod similar atunci când întâlnim un eveniment similar în viitor.

Conștiința de sine ne permite să fim conștienți de aceste condiționări ale minții.

Potrivit lui Daniel Goleman, conștiința de sine este piatra de temelie a inteligenței emoționale. Gestionarea emoțiilor și gândurilor noastre într-un moment este o abilitate cheie pentru a ne înțelege mai bine pe noi înșine, a fi în armonie cu cine suntem și pentru a ne gestiona proactiv

gândurile, emoțiile și comportamentele.

Între beneficiile unei conștientizări de sine dezvoltate putem enumera:

- Este mai ușor să acționezi conștient decât să reacționezi pasiv.
- sănătate psihică bună și o perspectivă pozitivă asupra vieții.
- experiență de viață mai mare și mai multe șanse de a avea compasiune față de sine și ceilalți.

Nu dăm întotdeauna dovada conștiinței de sine, deoarece de cele mai multe ori „nu suntem aici și acum” pentru a ne observa. Cu alte cuvinte, nu suntem aici pentru a fi atenți la ceea ce se întâmplă în interiorul sau în jurul nostru.

Aproape jumătate din timp mergem pe „pilot automat” în legătură cu ceea ce facem sau cum ne simțim și mintea noastră rătăcește către un loc diferit de prezent. În plus față de rătăcirea mentală constantă, diverse prejudecăți cognitive ne afectează și capacitatea de a avea o înțelegere mai precisă asupra noastră, ceea ce ne face mai dificilă sarcina de a înțelege, însoți, ajuta și împuternici pe alții.

BIBLIOGRAFIE:

Daniel Goleman, Inteligența emoțională, 1995

Daniel Goleman, Lucrul cu inteligența emoțională, 1998

IMPLEMENTARE:

PASUL 1 | Facilitatorul explică conceptul lui Goleman cu privire la conștiința de sine.

PASUL 2 | Facilitatorul cere participanților să pregătească un colaj, folosind fotografii și text din reviste, care reprezintă:

- Punctele lor tari (individuale)
- Valorile personale
- Motivația de a învăța
- Pasiunile
- Ceva care îi face unici, cum ar fi lucrurile la care se pricep.
- Calitățile lor personale (de ce le plac altor persoane)
- Punctele slabe ale acestora
- Realizările lor sau cele mai bune rezultate din viață
- Ceva despre care sunt nesiguri

PASUL 3 | După 30 de minute de pregătire, participanții se aranjează într-un cerc și își prezintă colajele restului grupului. Colajele vor fi agățate pe perete.

DEBRIEFING:

Facilitatorul ar putea cere participanților să reflecteze asupra activității desfășurate, punând următoarele întrebări:

- Ce am câștigat din activitate?
- Ce am înțeles despre ceilalți după exercițiu și cum poate fi implementat în situații de zi cu zi?

RELAȚIA EMOȚIONALĂ



TIMP

90 de minute



MATERIAL

Hârtii și pixuri

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Încurajarea conștiinței de sine prin reacțiile noastre.
- Analizarea în profunzime a abilităților, competențelor, calităților și punctelor tari individuale.
- Analizarea punctelor slabe care trebuie abordate și lacunelor care trebuie completate pentru îmbunătățire.
- Maximizarea potențialului persoanei.
- Facilitarea autoevaluării și conștiinței de sine cu privire la profilul personal și profesional.

INTRODUCERE:

Conștiința de sine este capacitatea de a ne recunoaște emoțiile și sentimentele și modul în care acestea ne afectează comportamentul.

Emoțiile noastre se modelează de-a lungul vieții noastre datorită experiențelor noastre din trecut, educației noastre, mediului nostru social și familial și, mai presus de toate, propriilor noastre interpretări despre toate acestea. Sunt semne de avertizare – ne avertizează cu privire la ceva.

Dezvoltarea acestei competențe de auto-conștiințizare va fi utilă în special în mediul profesional și aplicată asistenței sociale oferite de lucrătorii de tineret.

Acest lucru ne permite să începem o cale introspectivă și reflexivă în care ne identificăm mai întâi

propriile valori, judecăți și credințe și astfel, ulterior, ne raportăm la valorile și angajamentele profesiei, putem detecta posibile inconsecvențe sau compatibilitatea, identificând propriile aptitudini profesionale precum și recunoașterea așteptărilor din jurul profesiei.

BIBLIOGRAFIE:

Daniel Goleman, Inteligența emoțională, 1995
Daniel Goleman, Lucrul cu inteligența emoțională, 1998

IMPLEMENTARE:

PASUL 1 | Facilitatorul explică conceptul de conștientizare de sine și implicațiile sale pentru lucrătorii de tineret.

PASUL 2 | Facilitatorul cere participanților să analizeze și să-și enumere punctele tari și punctele slabe și să le noteze.

PASUL 3 | Participanții trebuie să se gândească la cel puțin cinci situații pe care le-au trăit în ultima săptămână la locul de muncă (cazuri specifice) și să identifice ce emoții au generat aceste situații asupra lor (frică, bucurie, surpriză, tristețe, furie).

PASUL 4 | Aceștia ar trebui să reflecteze asupra relației dintre fiecare situație, emoția generată de aceasta și analiza punctelor tari și a punctelor slabe ale acestora, punând următoarele întrebări:

- Ce crezi că produce acea emoție?
- Despre ce vă avertizează?
- Ce sentiment generează?
- Care ar putea fi relația dintre punctele tale tari și punctele slabe și aceste reacții?

DEBRIEFING:

Când participanții au completat răspunsurile, le pot prezenta restului grupului și ar putea fi deschis un spațiu de dialog cu privire la experiențele lor. Facilitatorul ar putea cere participanților să reflecteze asupra activității desfășurate, iar apoi sunt adresate următoarele întrebări:

- Ce am câștigat din activitate?
- Ce am înțeles despre ceilalți după exercițiu și cum poate fi implementat în situații de zi cu zi?

MANAGEMENTUL EMOȚIILOR - TEHNICA STOPP



TIMP

90 de minute



MATERIAL

Hârtie A4 (sau mai
mare); pixuri;
flip-chart

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Identificarea emoțiilor și stărilor.
- Acceptarea și analizarea emoțiilor.
- Starea de fapt.
- Gestionarea impulsurilor.
- Depășirea impulsurilor și efectelor emoțiilor.
- Facilitarea autoreglării cu privire la profilul personal și profesional.
- Încurajarea comportamentelor conștiente în momentele dificile.

INTRODUCERE:

Conform definiției lui Daniel Goleman (*Working with Emotional Intelligence*, 1998), autoreglarea se referă la modul în care ne controlăm și ne gestionăm pe noi înșine și emoțiile noastre, resursele interioare și abilitățile.

Conștiința de sine ne permite să ne cunoaștem emoțiile, iar autoreglarea ne permite să le gestionăm. De asemenea, este legată de capacitatea noastră de a ne gestiona impulsurile.

În lucrarea sa, Goleman spune că trebuie să ne gândim la emoțiile noastre ca la o balanță. Cheia bunăstării este echilibrul. Pentru aceasta, este necesar să ne concentrăm asupra:

- Controlului mâniei noastre.
- Controlului impulsurilor noastre; înainte de a acționa, trebuie să gândim, să argumentăm și să analizăm situația.
- Reglării emoțiilor negative; aceste stări ne absorb toată atenția, împiedicând orice încercare de a participa la altceva.

În domeniul asistenței sociale, este normal să te simți copleșit de stres și anxietate sau emoții dureroase atunci când ai de-a face cu multe situații grele. Poate fi dificil să știm cum să facem față acestor emoții pentru a oferi cea mai bună versiune a noastră și a nu ne pierde controlul, pentru că trebuie mai întâi să gestionăm și să depășim propriile obstacole emoționale înainte de a-i putea împuternici pe ceilalți să facă același lucru.

Avem tendința să ne lăsăm stresul, anxietatea și emoțiile să se acumuleze toată ziua fără să facem nimic pentru a le calma, încercând să le ignorăm și sperând că vor dispărea de la sine. Cu toate acestea, acest lucru ne poate împiedica să facem față și ajungem să ne simțim copleșiți. În acest moment, toate aceste emoții devin mai greu de gestionat. De aceea, una dintre cheile gestionării emoțiilor noastre este să găsim modalități prin care să nu le lăsăm să se acumuleze atât de mult. Un instrument eficient pentru a face acest lucru este tehnica STOPP.

STOPP este conceput pentru a ajuta la oprirea stresului și anxietății de îndată ce începem să observăm acest lucru, mai degrabă decât să așteptăm să devină copleșitor.

Se compune din:

- Opriți ceea ce faceți. (Stop)
- Respirați adânc pentru a vă calma și a vă aduna. (Take deep breaths)
- Observați: (Observe)
 - GÂNDURI: Ce gânduri am? Ce-mi trece prin minte? Ce îmi spun?
 - SENZAȚIILE CORPULUI: Ce senzații fizice experimentez? Unde le experimentez în corpul meu?
 - SENTIMENTE: Ce sentimente sau emoții trăiesc?
 - COMPORTAMENT: Ce fac? Cum acționez? Ce vreau să fac?
- Plan: (Plan) Care este cel mai bun / cel mai important lucru pentru mine de făcut acum?
- Continuați să acționați cu atenție, îndeplinind orice acțiune ați planificat. (Proceed)

BIBLIOGRAFIE:

Daniel Goleman, Inteligența emoțională, 1995
Daniel Goleman, Lucrul cu inteligența emoțională, 1998

IMPLEMENTARE:

PASUL 1 | Facilitatorul va explica conceptul referitor la tehnica STOPP, implicațiile sale asupra managementului emoțiilor și va distribui graficul STOPP pentru a facilita dezvoltarea activității.

OPREȘTE-TE	RESPIRĂ	PIVEȘTE ÎN JUR	PRIVEȘTE LUCRURILE ÎN PERSPECTIVĂ	PUNE ÎN PRACTICĂ CEEA CE FUNCȚIONEAZĂ

PASUL 2 | Facilitatorul va cere participanților să noteze situațiile care le provoacă cel mai mult stres sau suferință la locul de muncă, evaluându-le de la 1 la 100.

PASUL 3 | Participanții sunt rugați să vizualizeze situațiile care le provoacă stres de la cel mai mic la cel mai mare de pe listă cu toate detaliile pentru a le reînvia. Cu cât participanții își pot aminti mai multe detalii, cu atât mai bine. Facilitatorul ar trebui să sublinieze acest lucru.

PASUL 4 | Participanții trebuie să aleagă una dintre aceste situații, de exemplu cea evaluată ca fiind cea mai mare, și să înceapă să aplice tehnica STOPP pentru a gestiona acea situație, pas cu pas folosind graficul furnizat. În acest scop, următoarele întrebări ar putea fi incluse în fiecare etapă a procesului:

- **Oprește-te:**

- Ce te-a făcut să-ți dai seama că situația este stresantă pentru tine?

- **Respiră:**

- Respiră încet o dată sau de două ori.

- Ce te face să crezi că această situație nu este bună pentru tine?

- **Observă:**

- Ce se întâmplă?

- La ce reacționezi?

- Ce gândești și simți?

- Care sunt cuvintele pe care le spune mintea ta?

- Ce senzații fizice observi în corpul tău?

- Unde este atenția ta?

- **Retrage-te, privește lucrurile în perspectivă:**

- Este acesta un fapt sau o impresie?
- Privește situația ca un observator extern. Există un alt mod de a privi?
- Ce ar vedea și ce ar face altcineva cu asta?
- Ce sfat ai da altcuiva?
- Ce este „vederea elicopterului”?
- Ce crezi că face acest eveniment ca tu să reacționezi în acest fel?
- Cât de important este acum și cum va fi în 6 luni?
- Este reacția ta proporțională cu evenimentul real?
- Care vor fi consecințele acțiunii tale?

- **Pune în practică ce funcționează:**

- Care este cel mai util lucru pe care îl poți face?
- Va fi eficient și adecvat?
- Este în concordanță cu valorile și principiile tale?
- Care este cel mai bun lucru de făcut, pentru tine, pentru alții, pentru situație?

DEBRIEFING:

Un spațiu final de reflecție ar putea fi deschis pentru a identifica beneficiile gestionării emoțiilor și ale acestei tehnici specifice la locurile de muncă și activitățile lucrătorilor de tineret.

- Ce am obținut din această activitate?
- Am învățat ceva mai mult despre mine?
- Ascultarea celorlalți m-a ajutat să reflectez mai mult asupra mea?

IEȘIREA DIN ZONA MEA DE CONFORT



TIMP

60 de minute



MATERIAL

Hârtie A₄ (sau mai mare); pixuri; flip-chart

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Facilitarea autoreglării cu privire la profilul personal și profesional.
- Reflectarea asupra consecințelor sentimentelor și gândurilor noastre, atât în viața noastră profesională, cât și în cea personală.
- Îmbunătățirea modului de gestionare a situațiilor și emoțiilor negative.
- Transformarea emoțiilor negative în învățare.

INTRODUCERE:

Când suntem copleșiți sau într-o stare de tensiune, anxietate sau stres, de obicei dăm vina pe situația pe care o trăim, în loc să ne oprim și să ne gândim că ceea ce se întâmplă de fapt este că nu știm cum să o gestionăm.

Din nou, abilitatea și cunoștințele noastre despre autoreglare și inteligență emoțională ne pot ajuta să ne dezvoltăm.

Potrivit lui Albert Ellis, unul dintre cei mai influenți psihologi din Statele Unite, supraîncărcarea emoțională nu este creată de situațiile pe care le trăim, ci de interpretările pe care le facem acelor situații. Când ne confruntăm cu adversități, putem alege între a simți emoții negative sănătoase (enervare, frustrare, dezamăgire) sau negative nesănătoase (anxietate, depresie, furie).

Ellis a dezvoltat un model numit ABC care explică modul în care putem genera emoții sănătoase sau dăunătoare din orice eveniment, în funcție de interpretarea pe care o facem și, în acest fel, putem alege cum să o gestionăm și să o depășim.

În acest model:

A: Noi numim „A” evenimentul advers, cum ar fi eșecul sau respingerea cuiva /de sine.

B: B („Belief”) reprezintă credințele persoanei, adică filosofia sau punctul său de vedere despre evenimentul advers „A”. Aceste credințe pot fi raționale sau iraționale.

C: C se referă la consecințele pe care le generează persoana ca urmare a lui A și B.

Dacă analizăm ideile iraționale și le confruntăm și le infirmăm, vom putea evita sentimentele negative pe care le provoacă.

DE EXEMPLU:

A:

Ai un rezultat slab într-un interviu de angajare și nu obții locul de muncă dorit.

B:

- Credințe raționale: nu-mi place că nu am primit acest loc de muncă. Ce frustrant. Cum pot încerca să fac mai bine data viitoare?
- Credințe iraționale: Acest interviuator trebuie să mă placă și eu trebuie să obțin acest loc de muncă. Dacă nu, va fi oribil. Nu voi putea suporta. Asta va arăta că sunt incompetent și că nu voi avea niciodată o slujbă bună.

C:

Pentru credințe iraționale: te simți deprimat și lipsit de valoare. Eviți alte interviuri.

Putem combate aceste convingeri iraționale cu raționament. Provoacă convingerile noastre iraționale până când se dovedesc greșite, vom schimba C, în acest caz, depresia și subevaluarea. Procedând astfel, ne vom schimba comportamentul și putem continua să căutăm cu ușurință un loc de muncă și să participăm la mai multe interviuri (gestionându-l și depășindu-l) urmând acel exemplu.

BIBLIOGRAFIE:

Albert Ellis, Terapia comportamentală emoțională rațională, Ediția a II-a: Ghidul unui terapeut, 2004

IMPLEMENTARE:

PASUL 1 | Facilitatorul va prezenta cunoștințele - informații cu privire la modelul ABC și implicațiile sale asupra gestionării emoțiilor.

PASUL 2 | Participanții sunt rugați să se gândească la o situație de muncă sau la o activitate de muncă care îi scoate din zona de confort și care implică o provocare sau provoacă incertitudine.

PASUL 3 | În timp ce se gândesc la acea situație, trebuie să aplice modelul ABC pentru a gestiona acea situație, pas cu pas. Ei ar putea nota fiecare pas pentru a facilita analiza.

A: Care este evenimentul advers?

B: Ce credințe iraționale îți provoacă?
Dar raționale?

C: Care sunt consecințele generate ca rezultat al lui A și B?

DEBRIEFING:

Când participanții au completat întrebările, își pot prezenta răspunsurile restului grupului și ar putea fi deschis un spațiu de dialog cu privire la experiențele lor. Facilitatorul ar putea cere participanților să reflecteze asupra activității desfășurate, răspunzând la întrebările:

- Ce am obținut din această activitate?
- Am învățat ceva mai mult despre mine?
- Ascultându-i pe ceilalți, m-a ajutat să reflectez mai mult despre mine?

FORMAREA INIȚIATIVEI MELE



TIMP

90 de minute



MATERIAL

Hârtii și pixuri

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Identificarea metodelor de auto-motivare.
- Adoptarea atitudinilor pozitive în fața eșecului sau a problemelor viitoare.
- Identificarea motivațiilor proprii.

INTRODUCERE:

Auto-motivația este motorul intern care ne conduce la atingerea obiectivelor și scopurilor noastre. După Daniel Goleman (Inteligența Emoțională, 1995), „Cu toții avem propria noastră capacitate de a ne motiva”.

Motivația de sine este motivul care ne determină să facem anumite alegeri, să efectuăm anumite acte și ne ajută să realizăm ceea ce ne propunem sau să devenim ceea ce vrem să fim. Această motivație intrinsecă ne încurajează să ne atingem obiectivele, odată ce ne analizăm abilitățile, potențialul și resursele, deci este legată de conștiința de sine pe care am văzut-o anterior.

Este important să ne cunoaștem punctele tari, punctele slabe și potențialul pentru a-l putea combina cu motivația noastră și pentru a atinge obiective realiste, care ne determină să acționăm, deoarece acestea par provocatoare, ambițioase, dar în același timp și posibil de realizat. Altfel, ar putea genera anxietate sau frustrare.

Toate acestea înseamnă că auto-motivația ne influențează starea de spirit. Mai ales atunci când lucrezi cu ceilalți, această abilitate importantă îi încurajează pe oameni să continue să

progreseze chiar și atunci când se confruntă cu contracarări, să profite de oportunități și să-și arate angajamentul față de ceea ce vor să realizeze, aspecte importante atunci când munca ta se bazează pe îmbunătățirea vieții altora.

Potrivit lucrării lui Daniel Goleman, inițiativa este abilitatea de a profita de oportunități atunci când apar, evitând îndoielile care pot duce la oportunități ratate de dezvoltare sau îmbunătățire. Însă este, de asemenea, important să vă gândiți cu atenție și să vă asigurați că luați decizia corectă.

Inițiativa poate fi privită ca o combinație de curaj, necesar pentru a depăși frica de necunoscut inerentă noilor oportunități și un bun management al riscurilor, care asigură identificarea oportunităților corecte și al căror nivel de incertitudine sau risc poate fi asumat.

BIBLIOGRAFIE:

Daniel Goleman, Inteligența emoțională, 1995

Daniel Goleman, Lucrul cu inteligența emoțională, 1998

IMPLEMENTARE:

PASUL 1 | Facilitatorul va prezenta cunoștințele - informații despre auto-motivație, inițiativă și influențele acestora asupra dezvoltării noastre.

PASUL 2 | Participanții sunt rugați să se gândească la o experiență de muncă trecută în care își pun în practică capacitatea de inițiativă (de exemplu rezolvarea unei probleme, pregătirea unei sarcini importante etc.).

PASUL 3 | Gândindu-se la această situație, facilitatorul le cere să noteze următoarele reflecții:

- Ce a determinat inițiativa voastră?
- Ce te-a motivat în acel moment? Ce ai simțit în acea situație?
- Pe care dintre punctele tale tari te-ai bazat pentru a-ți îndeplini planul?
- Care este cel mai plăcut lucru legat de situația respectivă?

PASUL 4 | Apoi, participanții sunt rugați să încerce să compare aceste gânduri cu o altă situație actuală din viața lor în care trebuie să utilizeze un nivel mai înalt de inițiativă și să stabilească un plan de acțiune pentru a face față acesteia.

DEBRIEFING:

Când participanții au completat întrebările, își pot prezenta răspunsurile restului grupului și ar putea fi deschis un spațiu de dialog cu privire la experiențele lor. Facilitatorul ar putea cere participanților să reflecteze asupra activității desfășurate, răspunzând la întrebările:

- Ce am obținut din această activitate?
- Am învățat ceva mai mult despre mine?
- Ascultarea celorlalți m-a ajutat să reflectez mai mult despre mine?

RUTA CARIEREI



TIMP

90 de minute



MATERIAL

Hârtii și pixuri

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Stabilește obiective clare și realiste.
- Fii conștient de realitate.
- Fii ambițios.
- Reflectează asupra valorilor personale, competențelor, impulsurilor, motivațiilor și pasiunilor legate de viața profesională.
- Încurajează decizii de carieră mai bune.

INTRODUCERE:

Conform opiniei lui S. Lehman „angajamentul este ceea ce transformă o promisiune în realitate, este cuvântul care vorbește cu îndrăzneală despre intențiile noastre, este acțiunea care vorbește mai tare decât cuvintele, îndeplinește ceea ce este promis atunci când circumstanțele devin negative, este materialul cu care caracterul este forjat pentru a schimba lucrurile, este triumful zilnic al integrității asupra scepticismului. Angajarea și respectarea angajamentelor sunt esența proactivității”.

Luându-ne angajamentul, ne maximizăm capacitățile pentru a îndeplini sarcina încredințată și obiectivul dorit. Luând în considerare faptul că cunoaștem condițiile pe care le acceptăm și obligațiile pe care acestea le presupun, întrucât implică un efort permanent spre realizarea obiectivului stabilit.

În calitate de asistenți sociali, valoarea angajamentului ajută să:

- Simțiți obiectivele altora ca fiind ale voastre.
- Susțineți și implementați decizii, pe deplin angajate în atingerea obiectivelor comune.
- Preveniți și depășiți obstacolele care interferează cu realizarea obiectivelor celor pe care îi ajutați.

Când credem că angajamentul nostru în muncă scade, probabil că avem de-a face cu o lipsă de motivație. Nu trebuie să lăsăm lipsa de interes, motivație sau angajament să amenințe succesul muncii noastre.

BIBLIOGRAFIE:

Daniel Goleman, Inteligența emoțională, 1995
Daniel Goleman, Lucrul cu inteligența emoțională, 1998

IMPLEMENTARE:

PASUL 1 | Facilitatorul explică conceptul de auto-motivație, angajament și impactul asupra performanței lucrătorului de tineret.

PASUL 2 | Participanții sunt rugați să își creeze ruta carierei pe o foaie A4, indicând urcușurile și coborâșurile experiențelor pe care le-au trăit de-a lungul timpului, cu referire în special la viața lor personală (deoarece ambele se afectează inevitabil reciproc).

PASUL 3 | Facilitatorul continuă cerându-le participanților să reflecteze în tăcere la ce / cine i-a ajutat în aceste situații dificile, ce / cine i-a ajutat să se ridice de jos la vârf.

DEBRIEFING:

Odată ce munca individuală este finalizată, facilitatorul solicită participanților să meargă în perechi și să-și împărtășească ruta carierei, reflectând asupra resurselor care au contribuit la depășirea momentelor de jos. Dacă atmosfera grupului este pozitivă, deschisă și de încredere, acest moment de împărtășire se poate face cu întregul grup.

Facilitatorul ar putea cere participanților să reflecte asupra activității desfășurate, răspunzând la următoarele întrebări:

- Ce am obținut din această activitate?
- Am învățat ceva mai mult despre mine?
- Ascultarea celorlalți m-a ajutat să reflectez mai mult despre mine?

LIMBAJUL IMAGINILOR



TIMP

45 de minute



MATERIAL

Texte cu diferite povești din literatură, presă, internet etc., care conțin o descriere a sentimentelor și a stărilor emoționale.

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Cunoașterea reciprocă cu ajutorul imaginilor sau fotografiilor.
- Încurajarea conștientizării diversității și a sensibilității la nevoile și emoțiile altora.
- Încurajarea acceptării și respectului față de diferitele opțiuni și opinii.

INTRODUCERE:

Daniel Goleman descompune conceptul de empatie în următoarele trei categorii:

- Empatie cognitivă - se concentrează pe capacitatea de a înțelege cum se simte o persoană și la ce s-ar putea gândi; empatia cognitivă ne face să fim mai buni comunicatori, deoarece ne ajută să transmitem informații într-un mod care ajunge mai bine la cealaltă persoană.
- Empatie emoțională - este capacitatea de a împărtăși sentimentele unei alte persoane; unii au descris-o ca „simțind durerea ta în inima mea”. Acest tip de empatie ne ajută să construim conexiuni emoționale cu ceilalți.
- Empatie compasivă - acest tip de empatie depășește pur și simplu înțelegerea celorlalți și împărtășirea sentimentelor lor, deoarece ne determină de fapt să acționăm și să ajutăm acolo unde putem.

Unele motive pentru care oamenilor le lipsește uneori empatia este că suntem victime ale prejudecăților cognitive, uneori modul în care percepem lumea din jurul nostru fiind influențat de unele dintre aceste prejudecăți cognitive.

De asemenea, uneori dezumanizăm victimele, deoarece putem crede că oamenii care sunt diferiți de noi nu ar trebui să simtă și să se comporte la fel ca noi.

În cele din urmă, uneori învinuim victimele pentru circumstanțele lor, deoarece pornim de la premisa că lumea este un loc corect și onest.

Deși empatia poate eșua uneori, majoritatea oamenilor pot empatiza cu ceilalți într-o varietate de situații. Această abilitate de a vedea lucrurile din perspectiva altcuiva și de a empatiza cu emoțiile altcuiva joacă un rol important în viața noastră socială. Empatia ne permite să îi înțelegem pe ceilalți și ne obligă destul de des să luăm măsuri pentru a atenua suferința celorlalte persoane.

BIBLIOGRAFIE:

Daniel Goleman, Inteligența emoțională, 1995
Daniel Goleman, Lucrul cu inteligența emoțională, 1998

IMPLEMENTARE:

| PASUL 1 | Încăperea trebuie pregătită pentru această activitate - fără mese; scaune în cerc. Facilitatorul va prezenta informațiile despre empatie, înțelegerea sentimentelor și comunicarea acestora.

| PASUL 2 | Facilitatorul distribuie textele cu povești și le spune participanților să încerce să se identifice cu personajul, să-și amintească sentimentele, gândurile și comportamentul lor în contextele respective.

DEBRIEFING:

Apoi, invită participanții să discute despre cum pot relaționa cu personajul poveștii. De asemenea, facilitatorul încurajează participanții să discute abilitățile empatice și aplicabilitatea lor în comunicare și în alte situații din viața de zi cu zi.

Facilitatorul ar putea cere participanților să reflecteze asupra activității desfășurate, răspunzând la întrebările:

- Ce am câștigat din activitate?
- Ce am înțeles despre ceilalți după exercițiu și cum pot aplica în situații de zi cu zi?

ÎN PIELEA CELUI ALT



TIMP

60 de minute



MATERIAL

Hârtii și pixuri

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Identificarea tehnicilor de dezvoltare a sensibilității sociale.
- Înțelegerea semnificației empatiei în activitatea cu tinerii NEET.
- Dezvoltarea empatiei prin însușirea capacității de a vedea lucrurile din perspectiva altor oameni și prin capacitatea de a înțelege emoțiile altora.
- Sprijinirea interpretării acțiunilor și comportamentelor altora.
- Sprijinirea stabilirii și menținerii relațiilor de lucru și asigurarea unei reacții adecvate în situații de conflict.

INTRODUCERE:

Empatia este o competență cheie a inteligenței emoționale care este dezvoltată atunci când comunicăm și relaționăm cu alții.

Este capacitatea de a vedea lumea așa cum o vede cealaltă persoană, de a împărtăși și a înțelege sentimentele, nevoile, preocupările și stările emoționale ale acestora. Se folosește și expresia „a se pune în pielea altora”.

Indiferent de slujba dvs., a fi mai empatic cu colegii și colaboratorii dvs. vă va aduce beneficii în multe feluri, dar mai ales ca lucrător de tineret cu NEET. Unele dintre beneficiile empatiei sunt:

- Alegeți momentul și atitudinea potrivite pentru a înțelege nevoile altora, pentru a le oferi sprijinul de care au nevoie pentru a merge mai departe, pentru a face față provocărilor sau pentru a rezolva dificultățile.

- Aveți atitudinea corectă atunci când ajungeți la acorduri, pentru a rezolva conflictele. Ascultând, înțelegând toate părțile și luând în considerare punctul de vedere al tuturor celor implicați, este mult mai ușor să se ajungă la un acord comun, mai degrabă decât să se dea un ordin unilateral.
- Înțelegerea și oferirea sprijinului de care au nevoie pentru a merge mai departe creează un sentiment de încredere și întărește relațiile care duc la o colaborare mai bună și îmbunătățește rezultatele.
- Datorită „neuronilor oglindă”, a fi empatic îi va determina pe alții să fie empatici, creând o atmosferă de conexiune care va face mediul de lucru mult mai plăcut și mai eficient.

BIBLIOGRAFIE:

Daniel Goleman, Inteligența emoțională, 1995
Daniel Goleman, Lucrul cu inteligența emoțională, 1998

IMPLEMENTARE:

PASUL 1 | Facilitatorul explică conceptul de empatie, înțelegerea sentimentelor și implicațiile sale atunci când lucrează cu tineri NEET.

PASUL 2 | Facilitatorul cere participanților să se gândească la o situație specifică dificilă la locul de muncă, atunci când lucrează cu tineri NEET.

PASUL 3 | Apoi, invită participanții să schițeze trei coloane și le cere să urmeze pașii de mai jos:

- Notați în prima coloană ce s-a întâmplat cu adevărat, faptele;
- În a doua coloană, prezentați propria părere despre situație.
- În a treia, ilustrați modul cum credeți că vede cealaltă persoană, ce crede tânărul NEET.

DEBRIEFING:

Odată ce activitatea individuală este finalizată, facilitatorul cere participanților să împărtășească răspunsurile lor.

Facilitatorul ar putea cere participanților să reflecteze asupra activității desfășurate, răspunzând la întrebările:

- Ce am câștigat din activitate?
- Ce am înțeles despre ceilalți după exercițiu și cum poate fi implementat în situații de zi cu zi?

2.2. EFICACITATEA LUCRĂTORILOR DE TINERET

Dezvoltarea profesională continuă a lucrătorilor de tineret este condiția prealabilă pentru a putea lucra eficient și a pune în aplicare strategii pozitive de dezvoltare a tinerilor. Marea diversitate a activităților de tineret permite, de asemenea, abordări mai creative și inovatoare. Cu toate acestea, lucrătorii de tineret sunt adesea blocați în rutina lor zilnică, petrecând mai mult timp la întâlniri sau cu documente decât cu sarcini semnificative, nu sunt capabili să se oprească și să se gândească la dezvoltarea lor personală și profesională.



Auto-actualizarea crește nu numai satisfacția la locul de muncă, ci și îmbunătățește capacitatea de a fi creativ și inovator. În cadrul acestui modul, lucrătorul de tineret va înțelege importanța de a rămâne deschis la experiență și cum să se mențină motivat pentru a executa cu succes anumite acțiuni.

Utilizarea mijloacelor de informare în masă și a tehnologiei digitale în munca de tineret este o competență a secolului 21 care face parte din societatea modernă și din viața modernă în general. Pentru a înțelege nevoile și preocupările tinerilor și a-i sprijini în mod eficient, lucrătorii de tineret au nevoie de timp. Gestionarea eficientă a timpului ajută la câștigarea timpului prețios pentru a vă putea concentra pe o activitate semnificativă. Munca în echipă este, de asemenea, un

subiect important, deoarece lucrătorul de tineret nu lucrează singur. Pentru a sprijini și ghida tinerii NEET într-un mod eficient, lucrătorii de tineret trebuie să fie instruiți în rezolvarea problemelor și gestionarea crizelor, deoarece li se poate cere să ajute la rezolvarea problemelor și conflictelor tinerilor.

Activitățile de formare ale acestui modul vor aprofunda înțelegerea lucrătorului de tineret despre cum să îmbunătățească eficacitatea muncii atunci când lucrează cu tineri. Vor inspira cursantul să-și intensifice cunoștințele cu privire la subiectele abordate și să fie preocupați de o formare suplimentară în domeniu.

METODE DE AUTO ACTUALIZARE - BRAINSTORMING



TIMP

45 de minute



MATERIAL

Post-it, flipchart,
pixuri și markere

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Înțelegerea conceptului de auto-actualizare.
- Îmbunătățirea auto-actualizării și inovației în sfera profesională.

INTRODUCERE:

Psihologul Abraham Maslow a devenit bine-cunoscut pentru identificarea nevoilor umane de bază pe care toți oamenii le împărtășesc, cu nevoia de plasare a „Auto-actualizării” în vârful faimoasei piramide, ceea ce înseamnă că nevoile de nivel inferior trebuie satisfăcute înainte ca nevoile de nivel superior să devină centrul atenției. O caracteristică universală a tuturor oamenilor auto-actualizați studiați de Maslow a fost creșterea expresiei creative. Pentru Maslow, actualizarea de sine este actualizarea continuă a potențialelor, capacităților și talentelor, înseamnă a urma vocația cuiva. Chiar dacă are succes în alte privințe, persoana rămâne neliniștită și frustrată dacă nu este satisfăcută nevoia de auto-actualizare. Oamenii auto-actualizați acceptă defectele altora, precum și propriile defecte, adesea cu umor și toleranță. Nu numai că oamenii actualizați îi acceptă pe ceilalți, ci sunt cinstiți și cu ei înșiși, fără a încerca să se prefacă pentru a-i impresiona pe ceilalți (Talevich, 2017). Oamenii auto-actualizați tind, de asemenea, să fie independenți și plini de resurse: este mai puțin probabil să se bazeze pe autorități externe pentru a-și direcționa viața (Martela & Pessi 2018).

Un mediu de lucru inovator îmbunătățește auto-actualizarea, care este în primul rând o mentalitate și poate fi instruită. Auto-actualizarea și inovația merg mână în mână, deoarece

o persoană auto-actualizată este întotdeauna inovatoare și prezintă performanțe inovatoare de muncă. Oamenii auto-actualizați nu se tem să încerce lucruri noi, modalități noi de a face lucrurile și sunt deschiși la nou. Sunt energizați de noutate.

BIBLIOGRAFIE:

Abraham Maslow, O teorie a motivației umane, 1943

Barry Scott Kaufman, Transcend - noua știință a auto-actualizării, 2020

IMPLEMENTARE:

PASUL 1 | Activitatea începe cu o scurtă introducere despre subiect și o activitate de auto-reflecție înainte ca sesiunea de brainstorming să înceapă, pentru a defini întrebarea și a obține o înțelegere comună. Mai mult, lista ideilor generate de brainstorming ar trebui discutată ulterior, analizându-se aplicabilitatea lor.

PASUL 2 | Formatorul prezintă câteva întrebări și le cere participanților să reflecteze asupra lor individual răspunzând anonim pe o scară de la 0 (deloc) la 10 (în mare măsură).

- Cât de mulțumit ești, în general, de munca ta?
- Cât de pasionat ești de misiunea ta?
- Cât de mulțumit ești, în general, de viața ta?
- Simți recunoștință pentru lucrurile bune din viața ta?
- Cauți autenticitate și fapte reale?
- Cât de creativă este atitudinea ta la locul de muncă?
- Simți adesea că se deschid noi orizonturi și posibilități pentru tine și pentru ceilalți?
- Cât de deschis ești să experimentezi lucruri noi, să înveți și să părăsești zona de confort?
- Te adaptezi cu ușurință la medii în schimbare?
- Cât de confortabil te simți cu privire la idei și puncte de vedere diferite de ale tale?

PASUL 3 | În timpul sesiunii de brainstorming care urmează, formatorul cere participanților să producă cât mai multe idei pentru a răspunde întrebării provocatoare: „Cum putem îmbunătăți auto-actualizarea?”. Participanții ar trebui să fie încurajați să nu se teamă să exprime tot felul de idei, indiferent cât ar părea de ciudate și să noteze tot ce le vine în minte.

PASUL 4 | Formatorul colectează ideile, le aranjează pe flipchart pe subiecte și deschide o discuție de grup împărțindu-le în:

- Idei (încă) non-fezabile (vise, viziuni ...)
- Idei fezabile existente (ușor de implementat ...)
- Idei inovatoare fezabile (faceți o distincție, originale ...)

DEBRIEFING:

Formatorul le cere participanților să se exprime cu privire la următoarele întrebări:

- Care este importanța actualizării de sine în munca desfășurată cu tinerii?
- Pe care dintre ideile generate ați dori să le implementați și de ce?
- Activitatea v-a lărgit perspectiva/ orizontul asupra subiectului?

POVEȘTI DIGITALE



TIMP

90 de minute



MATERIAL

PC, hârtie
și pixuri

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Descoperirea metodelor inovatoare și instrumentelor digitale care pot fi utile pentru lucrul cu tinerii NEET.
- Înțelegerea conceptului de povestire digitală.

INTRODUCERE:

Munca inovatoare cu tinerii își propune să ajungă la tineri prin utilizarea mass-media digitală. Tinerii se raportează cu ușurință la multimedia ca instrument și servește ca o metodă care îi atrage în mod eficient pe tineri către participarea activă, creativitate și exprimarea propriilor opinii. Există multe posibilități de aplicare a instrumentelor digitale și mass-media în activitatea cu tinerii pentru a informa, consilia, promova, interacționa sau crea activități.

Povestirea digitală combină arta de a povesti cu un amestec de suporturi digitale, inclusiv text, imagini, narațiuni audio înregistrate, muzică și videoclipuri. Aceste elemente multimedia sunt amestecate folosind un soft pe computer, pentru a spune o poveste care se învârtă de obicei în jurul unei teme sau subiect specific și care conține adesea un anumit punct de vedere. Majoritatea poveștilor digitale sunt relativ scurte, cu o durată cuprinsă între 2 și 10 minute și sunt salvate într-un format digital care poate fi vizualizat pe un computer sau alt dispozitiv

capabil să redea fișiere video. În plus, poveștile digitale sunt încărcate de obicei pe internet, unde pot fi vizualizate prin orice motor de căutare popular.

Există multe tipuri diferite de povești digitale, dar Bernard R. Robin (2006) a propus clasificarea tipurilor majore în următoarele trei categorii:

- 1) narațiuni personale - povești care conțin relatări despre incidente semnificative din viața cuiva.
- 2) documentare istorice - povești care examinează evenimente dramatice care ne ajută să înțelegem trecutul.
- 3) povești care informează sau instruesc privitorul asupra unui anumit concept sau practică.

Cei 8 pași ai povestirii digitale sunt:

1. Începeți cu o idee
2. Cercetare/Explorare/Învățare
3. Scrieți/Scenariu
4. Storyboard/Plan
5. Adunați și creați imagini, audio și video
6. Puneți totul cap la cap
7. Impărtășiți
8. Reflecție și feedback

Povestirea digitală în munca de tineret: narațiunile personale îi încurajează pe tineri să înțeleagă diferențele și punctele comune dintre ei ca adolescenți, să se exprime și să conștientizeze cine sunt și situația lor de viață. Povestirea digitală este o activitate educațională care ajută la dezvoltarea abilităților narative și digitale în același timp.

BIBLIOGRAFIE:

Digital Education Review - Numărul 30, decembrie 2016- <http://greav.ub.edu/der/> „Puterea povestirii digitale pentru a sprijini predarea și învățarea” de Bernard R. Robin

Instrumente ușor de utilizat, imagini gratuite și editare de imagini:

WeVideo (<http://www.wevideo.com/>)

Movavi (<https://www.movavi.com/>)

iMovie by Apple Inc. (<https://www.apple.com/imovie/>)

Viva video for Android (<https://vivavideo.tv/>)

<https://sourceforge.net/projects/audacity/>

<https://www.pexels.com/>

IMPLEMENTARE:

| **PASUL 1** | Formatorul explică conceptul de povestire digitală, sursa sa de abilități și învățare.

| **PASUL 2** | Grupul este împărțit în grupuri mici de 3 sau 4 participanți care își împărtășesc gândurile cu privire la un eveniment pe care l-au experimentat în viața lor profesională sau o lecție învățată care a fost semnificativă pentru dezvoltarea lor personală. Fiecare participant ar trebui să aibă cel puțin 5 minute pentru a-și împărtăși povestea.

| **PASUL 3** | Membrii fiecărui grup mic decid împreună pe care dintre povești doresc să le digitalizeze și încep să scrie un scenariu care nu ar trebui să dureze mai mult de 5 minute când îl citească. Povestea poate fi povestită la persoana întâi sau la a treia.

| **PASUL 4** | După ce scenariul este gata, un participant din fiecare grup citește textul pentru înregistrarea audio pe un computer (aplicația de înregistrare este eventual descărcată), salvează un fișier audio în format WAVE și îl încarcă împreună cu imagini gratuite sau carduri Dixit în WeVideo (<http://www.wevideo.com/>). Videoclipul povestirii poate fi completat și cu muzică fără drepturi de autor și apoi este exportat ca fișier mp4 pentru vizionare.

DEBRIEFING:

Formatorul cere participanților să se exprime folosind următoarele întrebări:

- Ce ai învățat prin această activitate?
- În ce contexte pot fi utile povestirile digitale pentru munca ta?
- Ce abilități sunt dezvoltate prin crearea de povești digitale?

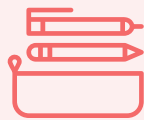
Adaptare pentru lucrul cu tinerii NEET: activitatea se poate concentra pe narațiunile tinerilor despre un eveniment personal, o situație, o persoană semnificativă sau pornind de la o imagine personală. De asemenea, este posibil să începeți cu un set de cărți Dixit și să solicitați participanților să aleagă o carte care simbolizează un episod semnificativ din viața lor sau situația lor reală sau situația viitoare dorită etc.

PRIORITIZAREA SARCINILOR



TIMP

45 de minute



MATERIAL

Hârtii și pixuri,
agende personale
(aplicații, calendar,
liste de sarcini)

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Identificarea strategiilor de gestionare a timpului pentru o planificare eficientă și prioritizarea sarcinilor.
- Însușirea modalităților de analizare a propriului program de lucru.

INTRODUCERE:

O greșeală frecventă în gestionarea timpului este să credem că putem face mai mult decât putem. Se știe că oamenii își petrec cea mai mare parte a timpului zilnic cu întâlniri, apeluri, răspunsuri la e-mailuri, sarcini de administrare, întreruperi, distrageri, conversații sau întâlniri. Avantajul unei organizări eficiente a timpului este să te simți mai puțin stresat și copleșit, să devii mai productiv și să petreci mai mult timp în muncă semnificativă.

Tehnica Pomodoro este tehnica de a rămâne concentrat și mental proaspăt. A fost dezvoltată la sfârșitul anilor 1980 de către studentul de atunci Francesco Cirillo. Cirillo se chinuia să se concentreze asupra studiilor și rezolvării sarcinilor. Simțindu-se copleșit, el și-a impus să rămână 10 minute concentrat pe studiu. Încurajat de provocare, a găsit un cronometru de bucătărie în formă de roșie (pomodoro în italiană) și așa s-a născut tehnica Pomodoro.

1. Faceți o listă de sarcini și pregătiți un cronometru.
2. Setati cronometrul pentru 25 de minute și concentrați-vă pe o singură sarcină până când sună cronometrul.
3. Când sesiunea se termină, tăiați de pe listă un „pomodoro” (o sarcină) și notați ce ați

finalizat.

4. Apoi bucurați-vă de o pauză de cinci minute.

5. După patru „pomodoro”, faceți o pauză mai lungă, de 15-30 de minute.

Ceea ce implică tehnica Pomodoro este să împărțiți sarcini mari, proiecte sau obiective în ceva de făcut pentru următoarele 25 de minute. Vă ajută să rămâneți concentrat pe următorul lucru de făcut, mai degrabă decât să vă lăsați copleșiți de enormitatea unei sarcini deschise.

Principiul Pareto este o metodă eficientă de gestionare a timpului pentru stabilirea priorităților și prioritizarea sarcinilor, pentru identificarea timpurie a problemelor de programare și pentru dezvoltarea unui plan concret de lucru. Se bazează pe regulile 80:20, ceea ce înseamnă că de obicei 20% din activități și sarcini sunt atât de importante încât contribuie cu aproximativ 80% la succesul total al muncii. Pentru gestionarea timpului, aceasta înseamnă că restul de 80 la sută din timp produce doar 20 la sută din rezultat.

Analiza ABC diferențiază între sarcini foarte importante (A, valoare: 65%, timp: 15%), sarcini importante (B, valoare: 20%, timp: 20%) și sarcini mai puțin importante (C, valoare: 15%, timp: 65%).

Sarcinile A - pot fi realizate de obicei numai de către noi înșine. Nu se pot delega și sunt foarte importante. Executarea lor oferă cea mai mare valoare.

Sarcinile B - sunt în medie sarcini importante, dar sunt, de asemenea, (parțial) delegabile.

Sarcinile C - sunt cele mai puțin valoroase pentru îndeplinirea unei funcții, dar ocupă cel mai mult timp (muncă de rutină, acte, citire, telefonie, depunere, corespondență și alte sarcini administrative). În majoritatea cazurilor, raportul timpului folosit este în contrast cu valoarea activității.

Cadrantele Eisenhower: Mulți oameni confundă urgența cu importanța și sunt astfel împiedicați în mod inutil să îndeplinească sarcini importante. În Principiul Eisenhower, care a devenit cunoscut datorită fostului președinte american Eisenhower, diverse activități sunt împărțite în patru pătrate.

Primul cadran: atât urgent cât și important: crize, probleme urgente, proiecte, întâlniri, pregătiri limitate în timp.

Al doilea cadran: important, dar nu urgent: formare, pregătire, prevenire, identificarea valorii, planificare, construirea de relații, recuperare reală, promovarea auto-responsabilității, muncă strategică.

Al treilea cadran: nu important, dar urgent: întreruperi, câteva apeluri telefonice, câteva e-mailuri, câteva rapoarte, câteva conferințe, multe aspecte urgente viitoare, multe activități populare.

Al patrulea cadran: nu este important și nu este urgent: activități banale, repetitive, unele apeluri telefonice, activități de pierdere a timpului, evadare.

Principiul Eisenhower recomandă să petreceți cât mai mult timp posibil în activitățile celui de-al doilea cadran, deoarece este investiție de timp valoroasă.

Ora silențioasă: Pentru executarea sarcinilor extrem de importante, este logic să lucrați pe cât posibil fără factori perturbatori. Pentru a realiza acest lucru, experții recomandă planificarea a cel puțin o oră de liniște în program în fiecare zi, timp în care să fiți feriți de orice întrerupere. Ora silențioasă este potrivită pentru îndeplinirea sarcinilor A - consultați metoda ABC și ocupați-vă de sarcinile mai puțin importante (sarcini C) atunci când e posibil să fiți întrerupți mai des.

Un audit al timpului este o practică bună pentru a urmări timpul și a înțelege unde se duce. Analiza programului zilnic sau săptămânal și a timpului petrecut pentru diferite sarcini ajută la optimizarea acestuia.

Un audit al timpului este un exercițiu de înțelegere a utilizării eficiente a timpului, deoarece primul pas pentru a înțelege gestionarea timpului este să învățăm despre intenție, control și unde se duce timpul.

Următorii pași presupun stabilirea unor obiective inteligente și prioritizarea timpului pentru muncă semnificativă, construirea unor programe eficiente, optimizarea mediului de lucru și protejarea timpului de lucru de factori perturbatori.

BIBLIOGRAFIE:

Francesco Cirillo, The Pomodoro Technique: The Life-Changing Time-Management, 2018

Richard Koch, Principiul 80/20: Secretul de a realiza mai mult cu mai puțin, 1997

Stephen Covey, First Things First, 1994

IMPLEMENTARE:

PASUL 1 | Activitatea începe cu o introducere despre importanța și beneficiile unui management adecvat al timpului și diferitele strategii pentru a învăța cum să folosiți timpul eficient.

PASUL 2 | Formatorul le cere participanților să enumereze pe o hârtie toate sarcinile și activitățile lor tipice la locul de muncă, indiferent de importanța lor, împărțindu-le în activități zilnice, săptămânale, lunare sau excepționale, precum evenimentele. Sunt liberi să-și folosească agendele pentru acest pas.

PASUL 3 | Apoi le cere să calculeze timpul petrecut pentru fiecare sarcină.

PASUL 4 | El le cere acum să împartă toate sarcinile conform principiului Eisenhower în important-urgent (sarcini pe care trebuie să le facă în aceeași zi), importante-nu urgente (sarcini pe care le pot programa), nu importante-urgente (sarcini pe care le-ar putea delega) și nu activități importante-nu urgente (sarcini pe care le-ar putea elimina).

PASUL 5 | Ca ultim pas, cu toate informațiile adunate, participanții sunt rugați să calculeze cât timp petrec pentru fiecare dintre activitățile enumerate în cele patru cadrane.

DEBRIEFING:

Formatorul le cere participanților să se exprime cu privire la următoarele întrebări:

- Cât timp petreceți în sarcinile enumerate în al doilea cadran?
- Care sunt, pentru dvs., hoții tipici de timp?
- Ce ai învățat din exercițiu?

LISTE ȘI PRIORITĂȚI



TIMP

30 de minute



MATERIAL

Hârtii și pixuri,
flipchart, tablă
albă și markere

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- să învățăm despre strategiile de team building.
- să învățăm despre prioritizarea timpului și a sarcinilor.

INTRODUCERE:

Abilitatea de a lucra bine în cadrul unei echipe este una dintre cele mai importante abilități din viața profesională de astăzi. Atunci când o echipă lucrează bine împreună, aceasta conduce în mod normal la creșterea productivității și la mai multă cooperare. Studiile au arătat că abilitatea întregii echipe de a comunica eficient este unul dintre factorii cheie de succes.

Activitățile și exercițiile de consolidare a echipei ar trebui să facă parte dintr-o strategie continuă pentru dezvoltarea unei echipe puternice și eficiente. Acestea trebuie să aibă un scop clar, cum ar fi îmbunătățirea unei anumite abilități sau abordarea unei probleme și trebuie să fie bine concepute pentru a evita conflictele. Activitățile se pot concentra pe abilități de comunicare, gândire creativă, rezolvarea problemelor sau gestionarea timpului. Primul și cel mai important pas în planificarea activităților de consolidare a echipei este identificarea punctelor tari și a punctelor slabe ale echipei și, în consecință, a nevoilor lor de formare a echipei.

Pot exista numeroase motive pentru care membrii echipei își pierd motivația sau nu lucrează eficient împreună:

- Lipsa cunoașterii reciproce.

- Comunicare slabă
- Rezistența la schimbare.
- Conflicte sau concurență între membrii echipei
- Lipsa feedback-ului pozitiv

Activitățile de Team Building ar trebui să unească și să încurajeze membrii echipei să lucreze împreună. De aceea ar trebui să fie colaborative și nu competitive, cel puțin nu la nivel individual. Următorul joc de team building este, de asemenea, o activitate de prioritizare a timpului și sarcinilor, deoarece arată importanța prioritizării sarcinilor într-un timp limitat.

BIBLIOGRAFIE:

Jon Gordon, Autobuzul Energiei, 2007

Patrick Lencioni, Cele cinci disfuncționalități ale unei echipe, 2002

IMPLEMENTARE:

| PASUL 1 | Formatorul împarte grupul în mai multe grupuri, care în mod ideal, ar avea între 5 și 8 participanți și explică faptul că echipele au la dispoziție 10 minute pentru a alege și a finaliza cât mai multe sarcini, amintindu-le că, indiferent de ceea ce fac, trebuie să rămână în siguranță.

| PASUL 2 | Formatorul dezvăluie lista de sarcini, pregătită în prealabil pe flipchart

- Faceți un selfie cu grupul din care faceți parte și cu formatorul (5 puncte)
- Aflați ceva unic despre fiecare persoană din echipă (5 puncte)
- Cântați împreună o melodie (15 puncte)
- Numărați animalele de companie deținute de grupul dvs. (20 de puncte)
- Denumiți-vă echipa și veniți cu un slogan (5 puncte pentru nume, 5 puncte pentru slogan)
- Convingeți un membru al altei echipe să vi se alăture (20 de puncte)
- Realizați un turn din materialele deținute de grupul vostru. (10 puncte)
- Recreați sunetele pădurii tropicale Amazon cu sunetele vocilor voastre. (10 puncte)
- Formați o linie conga și conga de la un capăt la altul al sălii (5 puncte)
- Faceți o listă cu 5 articole pe care grupul vostru le-ar duce pe o insulă pustie (20 de puncte)

| PASUL 3 | După 10 minute, formatorul adună punctele pe tablă și anunță echipa câștigătoare.

DEBRIEFING:

Formatorul le cere participanților să își exprime părerea despre învățare:

- Cum ați decis ce sarcini doriți să faceți?
- Ați împărțit sarcinile între membrii echipei?
- Ce dinamică de grup a intrat în joc?

PERSONALITĂȚILE ECHIPEI



TIMP

40 de minute



MATERIAL

Hârtii și pixuri,
flipchart

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Ajutarea participanților să înțeleagă rolul lor în echipă.
- Identificarea instrumentelor de evaluare a rolului echipei.

INTRODUCERE:

Colaborarea eficientă și munca în echipă necesită o combinație de abilități interpersonale, de rezolvare a problemelor și de comunicare necesare pentru ca o echipă să lucreze împreună în direcția unui obiectiv comun. Un factor cheie important pentru succesul muncii în echipă este împărțirea rolurilor în funcție de punctele tari ale membrilor echipei. Toată lumea dintr-o echipă ar trebui să joace un rol diferit în funcție de punctele tari și de ceea ce se pricepe în mod natural să facă. Competențele „soft” sunt la fel de importante ca și abilitățile tehnice pentru calificările formale.

Există diverse instrumente pentru a evalua factorii de personalitate și stilurile de lucru. Obiectivul este de a înțelege mai bine propriul stil și de a învăța despre diferențele dintre stilurile altor membri ai echipei pentru a lucra împreună mai eficient.

Instrumentul de evaluare a comportamentului DISC se bazează pe teoria DISC a psihologului William Moulton Marston, care se concentrează pe patru trăsături de personalitate diferite, care sunt Dominația (D), Influența (I), Stabilitatea (S) și Conștiința (C). Această teorie a fost apoi dezvoltată într-un instrument de evaluare a comportamentului de către psihologul industrial Walter Vernon Clarke.

DiSC măsoară personalitatea și stilul comportamental. Nu măsoară inteligența, aptitudinea, sănătatea mintală sau valorile. Profilele DiSC descriu comportamentul uman în diverse situații, de exemplu, cum să răspundem la provocări, cum să-i influențăm pe ceilalți, ritmul preferat și cum să răspundem la reguli și proceduri.

Modelul DiSC discută patru puncte de referință:

- **Dominanță** - direct, puternic și ambițios
- **Influență** - sociabil, vorbăreț și plin de viață
- **Stabilitate** - blând, plăcut și inimos
- **Conștiinciozitate** - discret, analitic și logic

Stilurile de lucru sunt, de asemenea, influențate de alți factori precum educația, experiența de viață sau maturitatea. Dar, desigur, toată lumea prezintă trăsături ale tuturor celor patru stiluri majore. Sunt posibile aproape un milion de combinații diferite de profiluri DiSC.

Rezultatele chestionarului de evaluare DiSC indică clasarea înaltă sau scăzută a stilurilor.

Clasare superioară în categoria Dominanță:

Cei care se clasează pe primul loc în categoria Dominanță sunt adesea lideri cu autoritate, care pot deveni nerăbdători dacă nu pot rezolva singuri problemele. Încrederea și performanța bună în situații stresante sunt lucruri obișnuite pentru cineva care are o poziție dominantă. Oamenii cu personalități D tind să fie încrezători și să pună accent pe atingerea rezultatelor.

Clasare superioară în categoria Influență:

Un rang înalt de influență este asociat cu faptul că persoana este sociabilă, comunicativă și cu nevoia de a fi acceptat de către ceilalți. Persoanele sunt adesea percepute ca fiind prietenoase și pun greutate pe modul în care sunt percepute. Comunicarea este esențială pentru un grad înalt de influență. Persoanele cu personalități I tind să fie mai deschise și pun accent pe relații și influențarea sau convingerea altora.

Clasare superioară în categoria Stabilitate:

Cei care au un grad ridicat de stabilitate sunt, în general, amabili, calmi și, în general, mai puțin extroverți. Preferă să fie sprijiniți și se adaptează lent la schimbare. Un mediu de lucru liniștit și stabil, cu o echipă de sprijin este ideal. Persoanele cu personalități S tind să fie de încredere și pun accentul pe cooperare și sinceritate.

Clasare superioară în categoria Conștiinciozitate:

Un rang înalt de conștiinciozitate este asociat cu a fi autonom și ambițios. Este posibil să aibă probleme în relaționarea cu ceilalți și adesea își vor face prieteni pe baza hobby-urilor mai degrabă decât prin conexiune emoțională. Deși ambițioasă, o persoană care are un grad ridicat de conștiinciozitate poate evita deseori riscurile. Persoanele cu personalități C tind să pună accentul pe calitate, acuratețe, expertiză și competență.

Un instrument similar este Icebreaker-ul Diversity (exercițiu de spargere a gheții despre diversitate) care măsoară participanții pe baza a trei factori cheie ai personalității:

- Orientarea spre relația umană,
- Orientarea spre sarcină
- Orientarea către creativitate.

După cum sugerează și numele său, acest instrument de evaluare este utilizat la începutul sesiunilor de formare pentru a ajuta la spargerea gheții. Pe baza răspunsurilor lor la chestionarul Diversity Icebreaker, participanții sunt clasificați în trei grupuri și li se oferă culori diferite. Preferința roșie se caracterizează printr-un accent puternic pe relații, implicarea personală și o perspectivă socială. Preferința albastră este recunoscută prin concentrarea asupra structurii și sarcinii și printr-o perspectivă logică. Perspectiva verde este regăsită în accentul pe schimbare, viziune și idei.

Chestionarul și atelierul pentru Icebreaker Diversity au fost dezvoltate în Norvegia între 1995-1997 de psihologul Bjørn Z. Ekelund și compania sa, Human Factors AS.

BIBLIOGRAFIE:

Jason Hedge, The Essential DISC Training Workbook: Companion to the DISC Profile Assessment, 2012

Bjørn Z. Ekelund, Dezlănțuirea puterii diversității - Cum să deschidem mințile pentru bine, 2019

IMPLEMENTARE:

PASUL 1 | Activitatea începe cu o introducere despre importanța personalităților complementare și a stilurilor de lucru în cadrul unei echipe de succes.

Formatorul prezintă cele patru stiluri DISC și împarte grupul în 4 grupuri mici, fiecare cu o descriere a unuia dintre stiluri.

PASUL 2 | Acum le oferă participanților 15-20 de minute pentru a răspunde la câteva întrebări:

- Care este cel mai bun mod de a recunoaște și a recompensa pe cineva cu acest stil?
- Ce poate limita pe cineva cu acest stil?
- Care este cel mai bun lucru de făcut atunci când ești în conflict cu cineva cu acest stil?
- Lucrând împreună la un proiect, ce responsabilități ai acorda unui membru al echipei cu acest stil?

Fiecare grup alege un purtător de cuvânt pentru a împărtăși răspunsurile grupului la fiecare întrebare, urmată de o discuție de grup despre valoarea fiecărui stil în cadrul unei echipe..

DEBRIEFING:

Formatorul cere participanților să se exprime despre activitate:

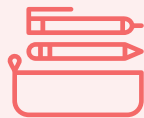
- Ce ai învățat despre tine și membrii echipei tale?
- Ce crezi că se poate face pentru a deveni un jucător de echipă mai bun?
- În ce contexte ar putea fi util acest exercițiu?

O PROBLEMĂ POATE ASCUNDE O ALTA



TIMP

60 de minute



MATERIAL

Hârtii și pixuri,
flipchart, markere,
post-it

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Înțelegerea importanței analizei problemelor și a definirii problemelor.
- Creșterea gradului de conștientizare a adresării întrebărilor adecvate în ceea ce privește problemele declarate.

INTRODUCERE:

Analiza problemelor are o mare importanță, deoarece o problemă bine enunțată este o problemă pe jumătate rezolvată, în timp ce problemele prezentate greșit persistă. Primul pas al rezolvării problemelor este de a clarifica și identifica care este problema. Doar odată ce problema este bine definită, pot fi formulate întrebări despre modul de rezolvare a problemei. Adresarea unei serii de 5 întrebări de tip 'De ce' este o tehnică simplă care ne ajută să ajungem la rădăcina problemei. Este o metodă perfectă pentru a clarifica problema și a înțelege dedesubturile. Pentru că uneori o problemă poate ascunde o alta, și se dovedește că adevărata problemă stă dincolo de ceea ce vedem în primul rând. De asemenea, este posibil să apară probleme similare din diferite motive.

Instrumentul 5 'De ce' amintește de copiii mici, care pun o întrebare generală și apoi nu încetează să mai pună alte întrebări 'De ce' pentru a explora sensul mai profund.

În plus față de instrumentul „5Why”, instrumentul „5W+H” poate fi utilizat pentru colectarea de informații și detalii despre o provocare pentru a clarifica situația. Este un instrument de

analiză cauză-efect, nu un instrument de analiză rădăcină-cauză, dar ambele pot fi combinate pentru a obține o imagine completă. Cele cinci W și H sunt acronime pentru Cine? Ce? Unde? Când? De ce? Si cum?

BIBLIOGRAFIE:

Ken Watanabe, Rezolvarea problemelor 101, 2009

Michael Kallet, Think Smarter: Gândire critică pentru îmbunătățirea abilităților de rezolvare a problemelor și de luare a deciziilor, 2014

IMPLEMENTARE:

| PASUL 1 | Formatorul distribuie un număr mic de post-it-uri fiecărui participant, cerându-i să scrie individual enunțuri tipice ale problemelor tinerilor NEET. Când fiecare participant a enunțat una sau mai multe probleme, formatorul colectează post-it-urile.

| PASUL 2 | Formatorul le aranjează pe flipchart și alege mai multe dintre enunțurile problemei (jumătate din numărul participanților, de ex. 5 enunțuri pentru 10 participanți).

| PASUL 3 | Grupul este acum împărțit în perechi; fiecare pereche primește un enunț de problemă. Unul joacă rolul tânărului care enunță problema, celălalt al tânărului care pune 5 întrebări „de ce” despre problemă. Formatorul explică modul de folosire a tehnicii: fiecare răspuns dat este pus la îndoială de o nouă întrebare „de ce”. Este deosebit de important ca prima întrebare pusă să fie „De ce este aceasta o problemă?” sau „De ce doresc să ating acest obiectiv?” și nu doar „De ce?”. De asemenea, este posibil să adresați una sau mai multe întrebări „De ce altceva?” la fiecare nivel dacă răspunsurile duc la un impas.

| PASUL 4 | Perechile se despart pentru a forma perechi noi. Fiecare participant care a jucat rolul lucrătorului de tineret în timpul primei runde se mută la o altă masă și se alătură unui participant care a jucat rolul tânărului. Problemele enunțate rămân pe masă. Schimbă rolurile punând încă o dată 5 întrebări de ce.

| PASUL 5 | Discuție în grup despre metodă și rezultate.

| PASUL 6 | Participanții formulează o întrebare de problemă pentru fiecare enunț de problemă, pe baza rezultatului. Formatorul explică faptul că o întrebare legată de probleme ar trebui construită într-un mod care să încurajeze sugestii sau idei. Ar trebui să fie scurtă, concisă și să se concentreze doar pe o singură problemă. Întrebările legate de probleme ar trebui să înceapă cu „Cum să?” sau „Cum aș putea?”

DEBRIEFING:

Formatorul le cere participanților să se exprime cu privire la următoarele întrebări:

- Cât de ușor sau dificil a fost să joci rolul?
- Cât de ușor sau dificil a fost să eviți concluzii pripite?
- Activitatea v-a lărgit perspectiva asupra subiectului?
- Ce părere aveți despre instrument?

CAFENEAUA MANAGEMENTULUI CRIZEI



TIMP

90 de minute



MATERIAL

Hârtie, pixuri și
markere, flipchart
Mese și scaune
dispuse în trei
spații.

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Înțelegerea abordărilor care tratează situațiile de criză într-un mod proactiv.
- Împărtășirea experienței și bunelor practici despre gestionarea crizelor în activitatea de tineret.
- Îmbunătățirea gândirii colaborative.

INTRODUCERE:

Lucrând cu un grup țintă vulnerabil, lucrătorul de tineret este familiarizat cu politicile și orientările pentru a putea acționa în caz de crize acute. De asemenea, el este familiarizat cu serviciile de urgență ce trebuie contactate dacă situația o cere. Cu toate acestea, gestionarea crizelor în activitatea de tineret nu se referă numai la gestionarea situațiilor de criză, ci și la prevenirea riscurilor, sprijin și îndrumare pentru a evita ca tinerii să ajungă în situații de criză. Tinerii șomeri și inactivi se confruntă cu diverse provocări, în funcție de situația și antecedentele lor. Persoanele care părăsesc timpuriu școala, tinerii cu boli sau dizabilități, migranții e cel mai probabil să aibă nevoie de prevenirea crizei atunci când sunt identificați factori suplimentari precum criza familială sau excluderea.

O criză implică circumstanțe sau situații care nu pot fi rezolvate de resursele obișnuite de rezolvare a problemelor unui tânăr. Crizele tinerilor sunt cauzate de incidente situaționale, relaționale sau de dezvoltare, adesea de mai multe incidente interdependente.

- **Situațional:** violență, probleme financiare sau de sănătate, dezastre, ...
- **Relațional:** abuz sexual, divorț, violență domestică, agresiune,
- **Dezvoltare:** probleme de identitate sau autonomie

Lucrătorii de tineret pot învăța cum să gestioneze situațiile de criză cu tinerii în moduri pozitive pentru a preveni escaladarea unei situații. Un lucrător de tineret cu experiență poate efectua o

evaluare a riscurilor pe baza experienței anterioare și în funcție de criza specifică. Principalele elemente ale intervenției de criză de succes sunt:

- stabilește o relație de ajutor care asigură siguranța
- încurajează comunicarea prin interogare deschisă și ascultare activă.
- evaluează situația și identifică nevoile tânărului.
- acordă sprijin sau solicită sprijin (juridic, medical, financiar, psihologic, ...)
- elaborează un plan de acțiune cu tânărul.
- asigură follow-up.

BIBLIOGRAFIE:

Rich Van Pelt and Jim Hancock, *The youth worker's guide to helping teenagers in crisis*, 2007

Sarah Carpenter and Shahrzad Mojab (Eds), *Youth as/in Crisis*, 2017

Salto-Youth, *Building Bridges in Conflict Areas*, Educational Report, 2000

IMPLEMENTARE:

PASUL 1 | Formatorul cere grupului să se împartă în trei grupuri mici cu un număr egal de persoane și să ia loc la mese. Există trei runde de discuții de 20 de minute. Fiecare grup discută o întrebare pe rundă și un membru al fiecărui grup ia notițe.

PASUL 2 | După 20 de minute, participanții se mută la o altă masă, cu excepția unui participant care întâmpină noul grup și le împărtășește notițele luate în ultima rundă. Din cele 9 întrebări în total, trei vor fi discutate de fiecare participant, rezultatele celorlalte întrebări fiind împărtășite cu noile grupuri.

PASUL 3 | La sfârșitul celor 3 runde, rezultatele de la fiecare masă sunt împărtășite cu întregul grup. Întrebări pentru mese:

Masa 1:

Care sunt situațiile tipice de criză cu care se confruntă tinerii?

Care sunt motivele acestor situații de criză?

Puteți clasifica motivele situațiilor de criză?

Masa 2:

Care sunt indicatorii cheie dacă un tânăr se află în criză?

Care sunt pașii importanți ÎNAINTE de a lua măsuri?

Care sunt acțiunile de întreprins dacă un tânăr este în criză?

Tablelul 3:

Puteți împărtăși bunele practici și lecțiile învățate în gestionarea crizelor?

Care sunt abilitățile, cunoștințele și atitudinile de care un lucrător de tineret are nevoie pentru a face față cu succes unei crize?

Care sunt elementele cheie pentru prevenirea cu succes a crizei?

DEBRIEFING:

Discuție de grup despre rezultatul învățării ca urmare a participării la activitate.

2.3. COMUNICARE EFICIENTĂ

O mare parte a activității tinerilor - la toate nivelurile - are loc în echipe și grupuri și include comunicarea între colegi, cu tinerii și părinții lor sau cu părțile interesate. Acest lucru presupune capacitatea lucrătorilor de tineret de a comunica cu diferite persoane și de a transmite mesaje orientate către diferite profiluri. Procedând astfel, ei trebuie să înțeleagă codurile sociale, utilizarea limbii și contextul, în special în contextul proceselor dificile de comunicare.



Mai mult, ascultarea este, de asemenea, o parte importantă a comunicării - înțelegerea obiectivelor și intențiilor interlocutorului prevalează în fața conflictelor și neînțelegerilor și este o parte importantă a muncii cu relațiile.

construirea unei relații mai bune cu tinerii, permițându-le să se deschidă mai ușor. În cele din urmă, va fi mai ușor să comunice propriile idei și intenții și să transmită tinerilor conținut și subiecte importante.

Abilitățile de comunicare îmbunătățite facilitează activitatea zilnică a lucrătorilor de tineret la toate nivelurile și pot îmbunătăți relația cu colegii, dar și cu tinerii. Mai puține neînțelegeri și conflicte conduc la o muncă mai eficientă și reduc stresul la locul de muncă - timpul și energia cheltuite înainte din cauza comunicării ineficiente pot fi utilizate în alte domenii.

Comunicarea eficientă va facilita înțelegerea obiectivelor și intențiilor tinerilor NEET și, prin urmare, va facilita procesele de mentorat și de formare. Mai mult, aceasta poate contribui la

METODA JIGSAW - AXIOMELE DE COMUNICARE ALE LUI WATZLAWICK



TIMP

60 de minute



MATERIAL

Carduri cu axiome
(1 axiomă pe card),
material informativ

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Cunoașterea principiilor comunicării.
- Reflectarea asupra propriului comportament de comunicare.

INTRODUCERE:

O axiomă denotă un principiu care nu necesită nicio dovadă. Paul Watzlawick a stabilit 5 reguli de bază (axiome pragmatice) care explică comunicarea umană și arată paradoxul acesteia:

1. Nu poți să nu comunici.

„Nu poți să nu comunici, deoarece toată comunicarea (nu doar cuvintele) este un comportament și așa cum nu poți să nu te comporti, nu poți să nu comunici”.

2. Fiecare comunicare are un aspect legat de conținut și unul legat de relație

„Fiecare comunicare are un aspect legat de conținut și unul legat de relație, acesta din urmă determinându-l pe primul.”

3. Comunicarea este întotdeauna cauză și efect

«Natura unei relații este determinată de punctuația fluxului de comunicare din partea partenerului.»

4. Comunicarea umană folosește modalități analogice și digitale

Watzlawick prezintă modul cum comunicarea analogică include toate elementele nelingvistice, inclusiv expresiile faciale și gesturile. Când comunicați digital, semnificația caracterelor

transmise este clară. Potrivit lui Watzlawick, atât limbajul, cât și scrierea sunt tehnici „digitale”. Nu numai cuvântul vorbit (de obicei comunicarea digitală), ci și enunțurile non-verbale (de exemplu, zâmbet, privirea în altă parte) transmit ceva.

5. Comunicarea este simetrică sau complementară

„Procesele de comunicare interpersonală sunt fie simetrice, fie complementare, în funcție de relația dintre parteneri bazată pe echilibru sau diversitate.”

BIBLIOGRAFIE:

Paul Watzlawick, Pragmatica comunicării umane: un studiu al modelelor interacționale, patologii și paradoxuri, 1967

Dawn Braithwaite, Teorii implicate în comunicarea interpersonală: perspective multiple, 2014

IMPLEMENTARE:

| PASUL 1 | Participanții sunt împărțiți în grupuri de câte cinci. Fiecărui membru al unui grup îi este atribuită o axiomă. Fiecare membru al grupului devine „expert” și primește materiale cu informații.

| PASUL 2 | Experții își citesc informațiile și se familiarizează cu domeniul lor (10 minute). Se formează „grupuri de experți” în care membrii aceleiași axiome se întâlnesc, își compară concluziile și discută exemple posibile (15 minute). *

* **EXEMPLU:** dacă aveți un grup de 15 persoane, acestea sunt împărțite în 3 grupuri cu câte 5 persoane în grup. În fiecare grup fiecare membru primește o axiomă (5 axiome - 5 membri ai grupului), astfel: Grupul A: Membru Grupul A / Axioma 1, Membru Grupul A / Axioma 2, Membru Grupul A / Axioma 3 etc.; Grupul B: Membru Grupul B / Axioma 1, Membru Grupul B / Axioma 2, Membru Grupul B / Axioma 3 etc.; Grupul C: Membru Grupul C / Axioma 1, Membru Grupul C / Axioma 2, Membru Grupul C / Axioma 3 etc. Când „grupurile de experți” se reunesc, membrii diferitelor grupuri, dar cu aceeași axiomă se întâlnesc, astfel: Grupul de experți Axioma 1: Membru Grupul A / Axioma 1, Membru Grupul B / Axioma 1, Membru Grupul C / Axioma 1; Grupul de experți Axioma 2: Membru Grupul A / Axioma 2, Membru Grupul B / Axioma 2, Membru Grupul C / Axioma 2; etc.

| PASUL 3 | „Experții” revin la grupul lor inițial. Fiecare expert explică axiomă respectivă celorlalți membri ai grupului și raportează exemplele pe care experții le-au găsit (5 minute per expert).

DEBRIEFING:

Discuție finală de grup cu privire la activitate.

EXERCIȚIU CU PARTENER „VORBIȚI ÎN ACELAȘI TIMP”



TIMP

40 de minute



MATERIAL

Flipchart și
markere

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Reflectarea asupra propriului comportament de comunicare.
- Cunoașterea diferitelor stiluri de comunicare.

INTRODUCERE:

Stiluri de comunicare:

1. COMUNICAREA PASIVĂ este un stil în care indivizii au dezvoltat un model de evitare a exprimării opiniilor sau sentimentelor lor, protejarea drepturilor lor, identificarea și satisfacerea nevoilor lor.

2. COMUNICAREA AGRESIVĂ este un stil în care indivizii își exprimă sentimentele și opiniile și încearcă să-i domine pe ceilalți. Au o toleranță scăzută la frustrare, vorbesc cu voce tare și solicitantă și întrerup frecvent.

3. COMUNICAREA PASIV-AGRESIVĂ este un stil în care indivizii par pasivi la suprafață, dar care acționează cu furie într-un mod subtil, indirect sau în culise.

4. COMUNICAREA ASERTIVĂ este un stil în care indivizii își exprimă clar opiniile și sentimentele

și pledează ferm pentru drepturile și nevoile lor fără a încălca drepturile altora. Acești indivizi se prețuiesc pe ei înșiși, timpul lor și nevoile lor emoționale, spirituale și fizice și sunt puternici avocați pentru ei înșiși, respectând în același timp drepturile celorlalți.

BIBLIOGRAFIE:

Paul Endress, *Magia stilurilor de comunicare: Înțelegerea ta și a celor din jur*, 2016

IMPLEMENTARE:

| PASUL 1 | Doi parteneri stau împreună. Fiecare se gândește la un subiect despre care vrea să vorbească.

| PASUL 2 | Acum, ambii încearcă să-i spună celuilalt despre subiectul propriu în același timp. După 10 minute, discuția este oprită și toată lumea ar trebui să reflecteze asupra următoarelor întrebări:

- Cât de convingător am fost?
- Cât de convingătoare au fost argumentele mele?
- Cum am experimentat propria mea poziție?
- A existat o schimbare în conversație și cât a durat până la schimbare?
- Ce a fost decisiv pentru schimbare?

DEBRIEFING:

Ulterior, grupul va discuta împreună asemănările și diferențele dintre diferitele echipe. Mai mult, formatorul va oferi input cu privire la diferite stiluri de comunicare - grupul va discuta ce stiluri diferite de comunicare au încercat să folosească pentru a-și convinge partenerul și dacă au recunoscut anumite tipare de comunicare pe care le folosesc adesea / care este stilul lor de comunicare obișnuit.

Cunoașterea propriului stil de comunicare este o cerință importantă pentru a dezvolta bune abilități de comunicare. Iată câteva întrebări pe care participanții și le pot pune:

- Caut opiniile altor persoane sau pur și simplu le împărtășesc pe ale mele?
- Sunt supărat dacă alții nu sunt de acord cu mine?
- Vorbesc despre oameni sau întrerup frecvent?
- Mă conectez cu oamenii pentru a vedea dacă se simt confortabil sau îmi impun propriile interese?
- Am o atitudine superioară?
- Știu cum să îmi susțin punctul de vedere?
- Știu să îmi exprim dezacordul fără a fi dezagreabil?
- Știu cum să îmi satisfac nevoile fără a încălca nevoile altora?

EXERCIȚIU CU PARTENER „SPATE ÎN SPATE”



TIMP

30 de minute



MATERIAL

„material de
construcție”:

pixuri, blocuri de
construcții, sticle
goale, manuale etc.

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Conștientizarea importanței aspectelor vizuale atunci când comunicăm.
- Conștientizarea importanței instrucțiunilor și mesajelor clare.

INTRODUCERE:

Când apare comunicarea, aceasta se întâmplă de obicei în unul din cele trei moduri: verbal, nonverbal și vizual. Oamenii percep o mare parte din mediul înconjurător vizual, deoarece principalul mijloc de percepție al oamenilor este simțul vederii. Chiar și atunci când vorbim, folosim comunicarea vizuală sub formă de expresii și gesturi faciale pentru a clarifica și susține afirmațiile. Un avantaj al comunicării vizuale este „proximitatea perceptivă” imediată: în consecință, o structură a semnelor abstracte vizuale nu trebuie să fie tradusă într-o imagine din cap - prin urmare, reprezentarea vizuală a unui obiect, a unei idei sau a unui mesaj este de obicei recunoscută și înregistrată mai repede. În plus, impresiile vizuale rămân în memorie mai mult timp și transmit informații importante. Această activitate își propune să demonstreze importanța aspectului vizual atunci când comunicăm și importanța mesajelor clare.

BIBLIOGRAFIE:

www.lifehack.org/articles/work/7-tips-how-give-clear-understandable-instructions-staff.html

IMPLEMENTARE:

| PASUL 1 | Doi participanți stau spate-în-spate; în fața lor pe masă au exact același „material de construcție”: pixuri, blocuri de construcții, sticle goale, cărți etc.

| PASUL 2 | Unul dintre parteneri formează acum o „sculptură” din materialele sale și, în același timp, o descrie partenerului din spate. Acesta încearcă să construiască conform instrucțiunilor, dar nu are voie să întrebe.

| PASUL 3 | La final, ambii parteneri se uită la construcția celuilalt și le compară între ele. Partenerii discută și reflectează:

- Cât de bine a funcționat acest exercițiu?
- Ce a lipsit pentru a putea construi exact același lucru?
- Cum faceți ca instrucțiunile să fie clare și ușor de înțeles?
- Ce ai învățat legat de comunicarea de zi cu zi?

DEBRIEFING:

Într-o discuție finală de grup, participanții discută despre importanța aspectului vizual atunci când comunică și despre importanța instrucțiunilor clare. Următoarele sfaturi vă pot ajuta:

- Nu presupune că ceilalți știu la ce te referi
- Fii clar și specific
- Dă repere temporale
- Dă exemple
- Oferă alternative
- Setează limite
- Obține clarificări

COMUNICARE NON-VIOLENTĂ



TIMP

40 de minute



MATERIAL

Comunicare non-violentă - prezentare (care va fi pregătită de formator)

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Cunoașterea principiilor comunicării non-violente.
- Identificarea posibilităților de a reacționa la mesajele jignitoare.

INTRODUCERE:

Comunicare nonviolentă (NVC) de Marshall Rosenberg

Marshall Rosenberg (1934-2015) a fost un psiholog clinician care căuta un instrument pentru a îmbunătăți comunicarea și a crea un dialog mai pașnic între părțile aflate în conflict în timpul mișcării pentru drepturile civile din anii 1960 din SUA. Conceptul său de comunicare non-violentă se bazează pe presupunerea că toate ființele umane au capacitate de compasiune și empatie și că oamenii recurg la violență sau comportament dăunător asupra altora doar atunci când nu recunosc strategii mai eficiente pentru satisfacerea nevoilor. Este o abordare care se concentrează pe nevoile umane individuale și modul în care lăsarea lor neîndeplinită poate declanșa conflicte în noi și între noi și ceilalți. Scopul său este de a răspunde nevoilor subiacente care duc la comunicarea verbală violentă sau a acțiunilor violente și de a spori

vorbirea autentică și ascultarea empatică. Comunicarea non-violentă este un proces care implică patru pași: observarea, identificarea sentimentelor, identificarea nevoilor urmată de o solicitare. Această abordare își propune să ne încurajeze să fim conectați la propriile nevoi și, prin urmare, conduce la o exprimare mai onestă pentru a comunica conștient ceea ce simțim și avem nevoie într-o situație. Mai mult, ne încurajează să ascultăm empatic nevoile celorlalți pentru a înțelege comportamentul lor într-un mod diferit, nu ca o infracțiune personală, ci ca expresie a propriilor nevoi. Prin urmare, comunicarea non-violentă are potențialul de a transforma utilizarea violentă a limbajului și de a spori o interacțiune umană mai pașnică, înțelegătoare și respectuoasă.

BIBLIOGRAFIE:

Marshall B. Rosenberg, *Living Non-violent Communication: Practical Tools to Connect and Communicate Skillfully in Every Situation*, 2012

Marshall B. Rosenberg, *Comunicare non-violentă: un limbaj al vieții*, 2015

Oren Jay Sofer, *Spune ce vrei să spui: O abordare atentă a comunicării non-violente*, 2015

IMPLEMENTARE:

La începutul acestei unități, este prezentat conceptul de comunicare non-violentă al lui Rosenberg (Power Point, Prezi ...).

| PASUL 1 | Participanții sunt împărțiți în perechi. Echipa de doi se gândește la situații dificile de comunicare pe care le-au trăit în munca lor de zi cu zi ca lucrători de tineret și aleg o scenă pentru un joc de rol scurt. O persoană se comportă ca lucrător de tineret și cealaltă ca tânăr ce intenționează să transforme comportamentul tinerilor, utilizând principiile NVC.

Principiile comunicării nonviolente includ următorii 4 pași:

1. Observare fără evaluare
2. Perceperea și exprimarea sentimentelor
3. Identificarea și exprimarea nevoilor
4. Formularea unei solicitări

Exemple și expresii concrete pot fi găsite aici: https://www.nonviolentcommunication.com/wp-content/uploads/2019/07/4part_nvc_process.pdf

| PASUL 2 | Ulterior, rolurile sunt schimbate.

DEBRIEFING:

În cele din urmă, toți participanții se reunesc și reflectează cât de dificilă a fost respectarea principiilor NVC.

COMUNICARE INTERCULTURALA



TIMP

40 de minute



MATERIAL

Nu sunt necesare
materiale

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Conștientizarea importanței adaptării la diferite stiluri de comunicare pentru a depăși barierele de comunicare.
- Conștientizarea faptului că limbajul corpului joacă un rol important în comunicarea interculturală.

INTRODUCERE:

Comunicarea interculturală descrie comunicarea între oameni care aparțin unor culturi diferite. Când membrii aceluiași fundal cultural interacționează, schemele de comunicare specifice sunt cunoscute și procesul este în mare parte inconștient - tiparele de comportament asociate au fost învățate în copilăria timpurie. Comunicarea între oameni din culturi diferite este, prin urmare, atât de dificilă nu numai din cauza limbilor diferite, ci și pentru că standardele culturale respective influențează procesul. Este crucial ca, pentru succesul comunicării interculturale, oamenii să fie conștienți de aceste diferențe. Comunicarea interculturală optimă poate fi posibilă printr-un proces de învățare, în cursul căruia se percepe cultura străină și se acceptă conștient diferențele. Comunicarea non-verbală joacă un rol important în comunicarea interculturală, deoarece este influențată și de tiparele culturale. Comunicarea non-verbală își câștigă semnificația specială, nu în ultimul rând din faptul că, datorită opțiunilor reduse de

comunicare lingvistică într-un context intercultural, oamenii tind să recurgă din ce în ce mai mult la elementele gestuale și faciale ale comunicării.

Activitatea descrisă în cadrul acestei unități arată ce reacții, sentimente și recenzii sunt declanșate atunci când interlocutorii cu comportament de comunicare, limbaj al corpului, expresii faciale sau gesturi necunoscute încearcă să comunice cu ceilalți.

BIBLIOGRAFIE:

Fred Jandt, *An Introduction to Intercultural Communication: Identities in a Global Community*, 2020

James Neuliep, *Comunicare interculturală: o abordare contextuală*, 2017

Stella Ting-Toomey, *Înțelegerea comunicării interculturale*, 2012

IMPLEMENTARE:

PASUL 1 | Participanții construiesc perechi. Unul dintre cei doi rămâne în cameră, celălalt intră într-o cameră din apropiere.

PASUL 2 | Participanții din sală au sarcina să se gândească la un subiect despre care pot vorbi câteva minute (film, știri, vacanță ...).

PASUL 3 | Partenerii de echipă din camera alăturată primesc fiecare una dintre următoarele instrucțiuni (instrucțiunile nu corespund unei anumite culturi; activitatea este despre a experimenta cum se simte cineva atunci când se confruntă cu un comportament neobișnuit de comunicare):

- Când vorbești, păstrează întotdeauna o distanță de cel puțin doi metri de partenerul tău.
- Stai foarte aproape de cealaltă persoană în timpul conversației.
- Întotdeauna privește în pământ în timp ce vorbești.
- Uită-te întotdeauna în ochii partenerului tău în timpul conversației.
- Închide întotdeauna ochii atunci când partenerul tău vorbește.
- Înainte de a începe să vorbești, așteaptă întotdeauna zece secunde și fă o pauză de cinci secunde între propoziții.

| PASUL 4 | Când instrucțiunile au fost repetate, participanții se întorc în camera principală și se întâlnesc din nou cu partenerii lor de echipă. Echipele încep conversația și vorbesc timp de 2-3 minute.

DEBRIEFING:

Ulterior, partenerii echipei reflectează împreună asupra următoarelor întrebări:

- Ce s-a întâmplat (doar descriere)?
- Care a fost calitatea conversației?
- Cum m-am simțit?
- Cum a fost interpretat comportamentul neobișnuit?

Activitatea se încheie cu o discuție de grup:

- Participanții au experimentat deja un comportament neobișnuit de comunicare atunci când vorbeau cu oameni din alte culturi - care?
- Ce rol joacă comunicarea interculturală în munca de zi cu zi în calitate de lucrător de tineret?
- Cum pot fi depășite barierele de comunicare?
- Care sunt modurile adecvate de comunicare având în vedere diversitatea culturală?

ASCULTARE ACTIVA



TIMP

30 de minute



MATERIAL

Flipchart și markere
(opțional)

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Dezvoltarea ascultării active.
- Adoptarea unui limbaj al corpului pozitiv.
- Reformularea clară a ideilor și intențiilor.
- Sintetizarea conținutului schimburilor de idei.

INTRODUCERE:

Scopul ascultării active este de a ne asigura că vorbitorul se simte auzit și înțeles și include următoarele aspecte:

- Întărire non-verbală (contact vizual, încuviințare, limbaj corporal deschis)
- Răspunsul la conținut și sentimente (scurte rezumate, reflectarea gândurilor și sentimentelor celuilalt, întrebare, parafrazăre, oglindire)
- Arată interes - „deschizători de uși” (Doriți să-mi spuneți mai multe despre asta? Mă interesează ce s-a întâmplat ...)
- Timpul (lăsați timp să reflectați, acceptați momentele de tăcere)
- Nu trebuie criticat vorbitorul și mesajul acestuia

Oglindirea și parafrizarea sunt metode importante pentru a fi un ascultător activ:

Oglindirea presupune repetarea aproape exact a ceea ce spune vorbitorul și ar trebui să fie scurtă și simplă. De obicei este suficient să repetați doar cuvinte cheie sau ultimele cuvinte rostite. Acest lucru arată că încercați să înțelegeți termenii de referință ai vorbitorului și acționează ca un îndemn pentru el sau ea să continue. Fiți conștienți să nu exagerați oglindirea, deoarece acest lucru poate deveni iritant și, prin urmare, poate duce la o distragere a atenției de la mesaj.

Parafrizarea presupune utilizarea altor cuvinte pentru a repeta ceea ce a spus vorbitorul. Parafrizarea arată nu numai că ascultați, ci că încercați să înțelegeți ce spune vorbitorul. Când parafrizezi, este extrem de important să nu-ți introduci propriile idei sau să pui la îndoială gândurile, sentimentele sau acțiunile vorbitorului.

BIBLIOGRAFIE:

Nixaly Leonardo, Tehnici de ascultare activă: 30 de instrumente practice pentru perfecționarea abilităților dvs. de comunicare, 2020

IMPLEMENTARE:

| **PASUL 1** | Formatorul explică principiile ascultării active.

| **PASUL 2** | Participanții formează grupuri de câte trei. Participantul A este transmițătorul, el povestește despre o experiență. Participantul B este destinatarul și aplică principiile ascultării active. Participantul C este un observator.

| **PASUL 3** | Ulterior, rolurile sunt schimbate - fiecare membru al grupului ar trebui să joace fiecare rol o dată.

DEBRIEFING:

După exercițiu, cei trei membri ai grupului discută despre modul în care au trăit situația, ce a notat observatorul și ce ar putea fi îmbunătățit.

TEHNICI DE ÎNTREBARE



TIMP

30 de minute



MATERIAL

Cartonașe tematice, cartonașe cu tehnici de interogare, flipchart sau prezentare sau poster pentru prezentarea diferitelor tehnici de interogare (pregătite de către formator)

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Cunoașterea diferitelor tehnici de interogare.
- Adoptarea unei metode empatiche de interogare.
- Reflectarea asupra propriului comportament de comunicare.

INTRODUCERE:

Tehnici de interogare

Întrebări închise

Întrebările închise sau polare invită în general un răspuns dintr-un singur cuvânt, cum ar fi „da” sau „nu”. De exemplu, „conduci?” Sau „mi-ai luat pixul?” Acestea ar putea include, de asemenea, răspunsuri la întrebări factuale sau cu răspunsuri multiple, cum ar fi „cum te cheamă” sau „ți-ar plăcea ceai, cafea sau apă?”.

Întrebări deschise

Întrebările deschise necesită ceva mai multă gândire și, în general, încurajează discuții și elaborări mai ample. Nu li se poate răspunde cu un răspuns simplu da sau nu. De exemplu: „ce crezi despre șeful tău?” Sau „de ce ai ales mașina aia?”

Întrebări de sondare

Aceste întrebări sunt utile pentru a obține clarificări și a încuraja pe alții să vă spună mai multe informații despre un subiect. Întrebările de sondare sunt de obicei o serie de întrebări care sapă mai adânc și oferă o imagine mai completă. De exemplu: „când aveți nevoie de proiectul finalizat și este în regulă dacă vi-l trimit prin e-mail?”

Intrebări principale

Aceste întrebări sunt concepute pentru a-l conduce pe respondent către un anumit traseu pozitiv sau negativ dorit. La locul de muncă, s-ar putea să întâlniți întrebări principale precum: „aveți vreo problemă cu proiectul?” sau „v-a plăcut să lucrați la acel proiect?” Primul îl determină în mod subtil pe respondent către un răspuns negativ, cel din urmă către unul pozitiv. Întrebarea „cum v-ați descurcat cu acel proiect?” vă va oferi un răspuns mai echilibrat.

Întrebări încărcate

Întrebările încărcate sunt întrebări aparent simple, închise - cu o întorsătură: conțin o presupunere despre respondent. De exemplu, întrebarea: „ai încetat să mai furi pixuri?” presupune că respondentul a furat pixuri de mai multe ori. Fie că răspunde da sau nu, va recunoaște că a furat pixuri la un moment dat. Aceste întrebări sunt pe bună dreptate văzute ca manipulative.

Întrebări de tip pâlnie

Această tehnică implică începerea cu întrebări generale pentru a se ajunge treptat la elemente specifice. De obicei, acest lucru implică solicitarea unor detalii din ce în ce mai precise la fiecare nivel.

Întrebări de reamintire și de proces

Întrebările de reamintire solicită destinatarului să-și amintească un fapt. De exemplu, „cât este de șapte ori șapte?” și „unde ați pus cheile?” sau „Care este parola dvs. de conectare?”. Întrebările de proces, pe de altă parte, solicită respondentului să își adauge propria opinie la răspuns.

Întrebări retorice

Întrebările retorice nu necesită un răspuns. Sunt pur și simplu afirmații formulate ca întrebări pentru a face conversația mai atrăgătoare pentru ascultător. De exemplu, „nu este frumos să lucrezi cu o echipă atât de prietenoasă?” sună mai bine decât „această echipă este prietenoasă”.

BIBLIOGRAFIE:

Trey Gowdy, Doesn't Hurt to Ask: Using the Power of Questions to Communicate, Connect, and Persuade, 2020

IMPLEMENTARE:

PASUL 1 | Formatorul explică diferite tipuri de tehnici de interogare (flipchart sau prezentare sau poster). Cartonașele tematice sunt aranjate cu fața în jos într-o grămadă, cartonașele cu diferite tehnici de interogare sunt cu fața în jos pe masă.

PASUL 2 | Participanții extrag un cartonaș tematic și un cartonaș cu tehnica de interogare, unul după altul. Apoi adresează persoanei care stă lângă ei o întrebare pe loc, pe tema prezentată (folosind tehnica de interogare selectată).

DEBRIEFING:

Reflecție și discuție cu întregul grup:

- Ce tehnici de interogare sunt ușor / greu de utilizat?
- Ce tehnici se potrivesc în ce context de comunicare?
- Ce tehnici de interogare se folosesc în conversațiile cu tinerii NEET?

OBSERVAȚI - INTERPRETAȚI - EVALUAȚI



TIMP

30 de minute



MATERIAL

Nu sunt necesare
materiale

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Cunoașterea diferitelor reguli de feedback.
- Descoperirea faptului că feedback-uleste despre comportament și nu despre personalitate.
- Dezvoltarea abilității de a te concentra pe un comportament observabil.

INTRODUCERE:

Reguli de feedback:

- Feedback-ul ar trebui să se refere la comportament, nu la personalitate
- Feedback-ul trebuie să descrie efectul comportamentului persoanei asupra dvs.
- Feedback-ul trebuie să fie cât mai specific posibil
- Feedback-ul trebuie să fie dat în timp util
- Alegeți un moment potrivit

BIBLIOGRAFIE:

Douglas Stone, Mulțumim pentru feedback: Știința și arta de a primi feedback bine, 2015

John Hattie, Învățarea vizibilă: Feedback, 2018

IMPLEMENTARE:

| PASUL 1 | Două persoane care stau una față în față au sarcina ca, pe rând, să facă afirmații strict legate de ce observă, timp de un minut. Exercițiul se face corect dacă auziți afirmații precum: «Văd că ți-ai pus piciorul stâng peste cel drept. Ai clipit din ochi. Acum ți-ai îndreptat spatele.» Schimbați după un minut.

| PASUL 2 | La fel ca la pasul 1, dar cei doi participanți împărtășesc mai întâi observația lor și apoi adaugă propria interpretare, de exemplu: „Ți-ai pus piciorul stâng peste dreptul și cred că te simți confortabil!”

Scurtă reflecție intermediară pentru a întreba despre diferențele observate comparativ cu prima rundă.

| PASUL 3 | Ca la pași 1 + 2 și, în plus, urmează propria evaluare la final. Exemplu: „Ți-ai pus piciorul stâng peste dreptul. Cred că te simți confortabil și mai cred că este bine să te văd atât de relaxat!”

DEBRIEFING:

Scopul acestui exercițiu este de a conștientiza existența procesele inconștiente (evaluări, gândire stereotipă, „remedieri rapide” mentale în raport cu ceilalți) și pregătirea pentru cel mai important element în oferirea feedback-ului: descrierea comportamentului observabil (ceea ce face celălalt, cum se comportă) mai degrabă decât judecata asupra celeilalte persoane.

TEHNICI DE FEEDBACK



TIMP

60 de minute



MATERIAL

Cartonașe cu diferite tehnici de feedback, inclusiv o explicație a modului de aplicare a acestei metode

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Cunoașterea diferitelor tehnici de feedback.
- Identificarea tehnicii de feedback care se potrivește în fiecare situație.

INTRODUCERE:

Tehnici de feedback:

Opriți-vă, începeți, continuați

În timpul conversației de feedback, sunt discutate următoarele întrebări: ce simt că ar trebui să nu mai fac? Ce simt că ar trebui să încep să fac și ce doresc să fac în continuare?

Feedforward (reglare/anticipare)

În timpul feedback-ului, se identifică obiective conversaționale și se dezvoltă idei referitor la cum pot fi atinse aceste obiective. Ideea este că indivizii nu își pot schimba comportamentul din trecut, dar își pot modifica comportamentul în viitor - și aceasta este încurajator.

Regula nr. 1: fără feedback despre trecut.

Regula nr. 2: fără a judeca sau a critica.

DESC

Tehnica de feedback DESC - descrie, exprimă, specifică, prezintă consecințe și include următorii pași: 1. descrie comportamentul perceput (concentrează-te pe un singur comportament

recent la care ai asistat) ; 2. exprimă modul în care acest comportament te afectează; 3. specifică ce ai dori să facă cealaltă persoană diferit; 4. împărtășește consecințele schimbării comportamentului, explicând modul în care va avea impact asupra viitorului ambelor persoane implicate în bine.

Ce? De ce?

Când oferiți feedback pozitiv, le spuneți celorlalți ce au făcut și de ce a fost eficient. Când oferiți feedback constructiv, îi spuneți din nou individului ce a făcut, dar de data aceasta explicați de ce a fost ineficient. În acest caz, este de asemenea important să continuăm cu prezentarea modului în care lucrurile s-ar putea îmbunătăți pentru viitor.

Situație, comportament, impact

Instrumentul „situație, comportament, impact” funcționează astfel: explicați situația pe care doriți să o discutați, evidențiați comportamentul specific pe care îl abordați și descrieți modul în care acest comportament v-a afectat pe dumneavoastră sau echipa. Aceasta este o metodă care nu este utilizată în mod regulat. Este un instrument care vă ajută să gestionați situațiile dificile în care trebuie să reacționați imediat la ceva.

BIBLIOGRAFIE:

Douglas Stone, Mulțumim pentru feedback: Știința și arta de a primi feedback bine, 2015

John Hattie, Învățarea vizibilă: Feedback-ul, 2018

IMPLEMENTARE:

| PASUL 1 | Formatorul pregătește cartonașe cu diferite tehnici de feedback + specificații despre modul de aplicare a acestor tehnici.

| PASUL 2 | Participanții se împart în perechi.
Fiecare pereche alege un cartonaș cu o tehnică de feedback.

| PASUL 3 | Echipele au la dispoziție 20 de minute pentru a pregăti un joc de rol în care prezintă tehnica de feedback pe care au selectat-o. De exemplu: participanții joacă rolul unui șef și al angajatului său, iar șeful vrea să ofere feedback despre venirea târzie în fiecare zi. Alte combinații ar putea fi părinte/copil, profesor/elev, lucrător de tineret/tânăra NEET.

DEBRIEFING:

Echipele își prezintă rezultatele.

Reflecție + discuție în grup: ce tehnică de feedback preferă / nu preferă? În ce situații pot fi utilizate aceste tehnici? Care sunt propriile lor experiențe cu oferirea de feedback?

2.4. MOTIVAREA ȘI ÎMPUTERNICIREA

Acest modul explorează mai întâi cadrul general - cum să structurăm un proces eficient de mentorat și să fim conștienți de capcanele din fiecare etapă. Apoi, trece la elemente specifice care îl vor ajuta pe lucrătorul de tineret să dezvolte potențialul tinerilor NEET, începând cu descoperirea motivației interne. Dacă obiectivele și acțiunile viitoare se bazează pe factori motivanți importanți, este mult mai probabil ca tânărul să se implice și să-și asume responsabilitatea de a-și atinge obiectivele. Întrucât motivația are o importanță atât de mare, abilitatea de a desfășura un interviu motivațional este esențială în munca eficientă cu tinerii.

Pentru a putea acționa independent, tinerii trebuie să aibă încredere în propriile abilități și să știe de ce sunt capabili. Prin urmare, identificarea resurselor lor interioare îi va ajuta să-și atingă obiectivele. Mentalitatea joacă, de asemenea, un rol important - atunci când crede că factorul afectiv contează, o persoană este mult mai probabil să acționeze decât să aștepte pasiv ca lucrurile să se schimbe. Introducerea tinerilor NEET în mentalitatea axată pe creștere/dezvoltare, le va permite să-și depășească eșecurile, considerându-le o experiență de învățare utilă.

Împuternicirea tinerilor îi face să fie agentul central în propria lor viață. Atunci când tinerii sunt împuterniciți, nu mai fac obiectul unor măsuri de

intervenție externă, ci își asumă propria dezvoltare. Niciun lucrător de tineret din lume nu are timpul necesar pentru a oferi tinerilor NEET toate resursele de care au nevoie, dar atunci când sunt împuterniciți să-și urmărească propriile obiective, trebuie doar să li se ofere câteva direcții și atunci când realizările lor sunt proprii, stima de sine și motivația cresc, de asemenea. Când sunt văzuți ca egali, mai degrabă decât controlați/monitorizați, comunicarea lor cu lucrătorii de tineret devine mult mai deschisă și mai eficientă.

JOCURI DE ROL DE MENTORARE



TIMP

100 de minute



MATERIAL

Flipchart, pixuri și markere. Fișe cu jocul de rol.

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Înțelegerea rolului unui mentor, faza principală a procesului.
- Identificarea abilităților necesare pentru a fi mai eficienți în procesul de mentorat.
- Însușirea modalităților de a obține încrederea celui mentorat.

INTRODUCERE:

Atunci când începeți o relație profesională cu un tânăr, este util să vă amintiți că există anumite reguli generale care se aplică majorității situațiilor. O relație de mentorat trece de obicei prin trei etape principale:

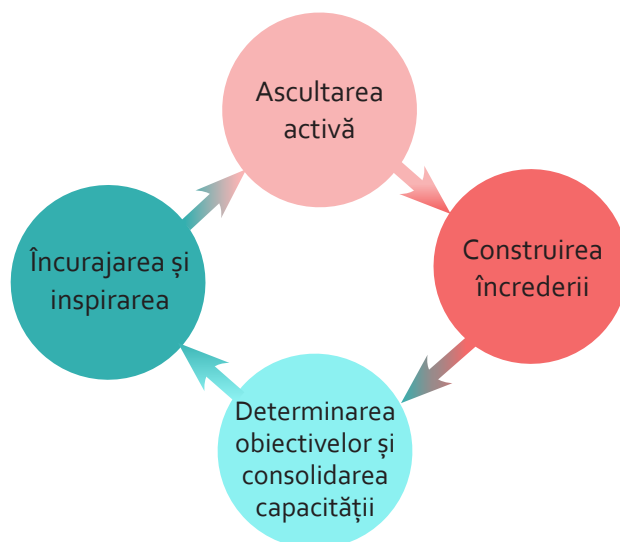
1. Construirea relației - În această fază, trebuie să vă cunoașteți mai bine tânărul pe care îl mentorați și să începeți să construiți încredere. Când vă întâlniți pentru prima dată, discutați despre educația, experiențele, interesele și așteptările dvs. Cădeți de acord cu privire la confidențialitate și frecvența contactelor și identificați potențiale momente de întâlnire. De asemenea, în această etapă este crucial să stabiliți un mod și un program comun pentru comunicare - cât de des vă veți întâlni, indiferent dacă întâlnirile dvs. vor avea loc online sau personal.

2. Stabilirea obiectivelor și drumul parcurs în vederea atingerii lor - După terminarea fazei inițiale, angajamentul din partea tânărului crește în mod normal și poate începe lucrul la

obiectivele specificate. Aceasta este cea mai intensă parte a procesului, legată de deschidere și încredere, discuții semnificative, aplicarea de noi perspective și abordări și sprijin permanent. Este important ca tinerii să aibă acces la resursele necesare pentru a preda / demonstra tânărului ce trebuie să facă pentru a realiza ceea ce își dorește. Mai multe informații despre stabilirea obiectivelor pot fi găsite în Modulul 5 Unitatea 4.

3. Încheierea relației - O relație profesională trebuie încheiată la atingerea obiectivelor sale. Tânărul trebuie să acționeze independent, să reflecteze la ceea ce a învățat, să aibă încredere în propriile abilități și să lucreze la propriile obiective în viitor. Încheierea relației trebuie pregătită în mod corespunzător și nu trebuie să constituie un șoc pentru tânăr.

În plus, există pași și principii cheie care ar trebui respectate de către mentor, în timpul procesului de mentorat:



1) Ascultarea activă - aceasta este cea mai importantă abilitate pe care o veți folosi în întreaga relație de mentorat. Ascultarea activă stabilește raportul și creează, de asemenea, un mediu pozitiv care permite comunicarea deschisă.

2) Construirea încrederii - Tinerii își pot oferi încrederea cu greu, așteptându-se la inconsecvență și lipsă de angajament, din cauza experiențelor anterioare cu adulții. Încrederea și angajamentul lucrătorului de tineret pot fi testate prin programări ratate, apeluri sau mesaje nereturnate, cereri nerezonabile și comportament agresiv. Lucrătorul de tineret trebuie să fie pregătit pentru provocări, să rămână consecvent și responsabil, să înțeleagă tânărul și, cel mai important, să vadă provocările ca pe niște pași ai unui proces, mai degrabă decât ca pe o insultă personală.

3) Determinarea obiectivelor și consolidarea capacității - trebuie să-l provocați pe tânărul mentorat să reflecteze asupra carierei, viziunii personale și obiectivelor și să le împărtășească cu voi în cadrul fiecărei sesiuni.

4) Încurajarea și inspirarea - Potrivit cercetărilor doctorului Phillips-Jones, încurajarea este abilitatea de mentorare cea mai apreciată de către mentori. Încercați să oferiți feedback pozitiv și întărire tânărului mentorat de dvs., nu-l criticați sau nu-l admonestați.

De asemenea, puteți împărtăși cele 10 necesități cu tânărul pe care îl mentorați, conform (Blueskycoaching, 2008)

Dorința de a investi timp în viitorul altcuiva

Respect față de ceilalți și față de dreptul lor de a lua decizii

Abilitatea de a empatiza și de a accepta puncte de vedere diferite

Transformarea dificultăților în oportunități

Fii un model de pozitivism pentru ceilalți

Fii interesat cu adevărat de binele persoanelor pe care le consiliezi

Împărtășește perspectivele prin intermediul întrebărilor

Oferă feedback util

Recunoaște realizările/progresele

Fii flexibil

BIBLIOGRAFIE:

Ghid de mentorat - Un ghid pentru mentorare de la Centrul pentru Leadership și Practică în Sănătate, Institutul de Sănătate Publică, Oakland, 2003 : <https://www.rackham.umich.edu/downloads/more-mentoring-guide-for-proteges.pdf>

IMPLEMENTARE:

PASUL 1 | Formatorul introduce conceptul de etape în relația de mentorat, precum și principalele principii și reguli în procesul de mentorat. Acesta parcurge pe scurt fiecare etapă. Apoi explică participanților că vor explora materialul printr-un joc de rol.

PASUL 2 | Grupul mare este împărțit în trei. Fiecare grup va trebui să pregătească o întâlnire între un tânăr și un lucrător de tineret în diferite etape ale relației lor. Personajele vor fi aceleași în toate cele trei etape. Fiecare grup va trebui să aleagă un membru pentru a-l juca pe Alex și altul pentru a o juca pe Martha (vezi jocul de rol de mai jos). Vor discuta despre cum să-și dezvolte mica scenă, ce să facă și ce să spună.

PASUL 3 | Cei doi membri ai grupului care au preluat rolurile vor prezenta jocul de rol întregului grup. După terminarea fiecărei scene, participanții pot pune întrebări, pot face comentarii sau sugestii despre cum să trateze mai bine situația.

DEBRIEFING:

Discuție în grup. Toți participanții, dar mai ales cei care au participat la jocul de rol, ar putea reflecta la următoarele întrebări:

- Din perspectiva ta, care sunt cele trei lucruri care te-au preocupat cel mai mult în jocul de rol? Care au fost problemele care te-au îngrijorat cel mai mult?
- Ce ai făcut pentru a rezolva aceste probleme?
- Mentorul face vreo greșală? Care este aceasta?
- Există bune practici care ar putea fi rezumate?
- Mentorul a respectat și a implementat principiile principale ale mentoratului?
- Care sunt cele trei mesaje principale de preluat din jocul de rol?

JOC DE ROL:

Alex, 22 de ani; abandon școlar – nu a absolvit liceul. A încercat multe locuri de muncă cu jumătate de normă, dar nimic constant. Interesat de mecanică.

Martha, 39. Lucrător de tineret în centrul municipal local. Responsabil cu motivarea tinerilor din medii defavorizate și cu oferirea de suport pentru a-și descoperi chemarea profesională.

Scena A. Construirea relației.

Alex

Ai fost trimis să consulți un lucrător de tineret din serviciile sociale, deoarece se consideră că acest lucru îți poate spori perspectivele de carieră. Nu prea ai răbdare pentru asta. Te așteptai ca lucrătorul de tineret să fie interesat doar de bifarea unor casete de selectare dintr-un formular. A fost întotdeauna vorba de formulare și administrare și, în cele din urmă, nimănui nu-i pasă de tine. Vrei cu adevărat să mergi mai departe, dar crezi că poți face acest lucru doar pe cont propriu. Toată discuția destinată asistenței pe care ai auzit-o este doar atât - vorbe. Deci, nu vezi de ce ar fi diferit de data aceasta. Ai vrea ca lucrătorul de tineret să-și bifeze căsuțele și să te lase în pace.

Martha

În ultima vreme ai fost foarte stresată, deoarece volumul de muncă tot crește. Cu toate acestea, ești pasionată de ceea ce faci, ajutând tinerii să își găsească drumul în viață. Ți s-a supus atenției cazul unui tânăr care și-a demonstrat disponibilitatea de a învăța și de a se dezvolta. Cu toate acestea, nu este ușor de lucrat cu el. Unul dintre colegii tăi l-a întâlnit deja și a refuzat să continue pentru că tânărul i se pare „arogant” și „lipsit de respect”. Nu știi exact la ce să te aștepți, dar speri că veți putea găsi un limbaj comun.

Scena B. Stabilirea obiectivelor și drumul parcurs în vederea atingerii lor

Alex

Ai lucrat cu jumătate de normă ca ospătar la un restaurant și câștigi destul de bine. Când ai timp, îl ajuți pe un prieten care repară mașini. Îți place foarte mult să înțelegi cum funcționează mașinile și să remediezi ceea ce este defect, dar pentru a fi angajat pe bune, ai nevoie de o dovadă de calificare. Le-ai spus că ai învățat multe observând pe alții, urmărind videoclipuri și experimentând cu părți care au fost scoase din funcțiune, dar se insistă asupra calificării formale. Nu știi cum să procedezi; nu îți poți permite să renunți la slujba ta de ospătar.

Martha

Vezi potențialul tânărului cu care lucrezi și speri să îl poți ajuta eficient. Vezi două pericole - pe de o parte, el a întâmpinat multe dificultăți în trecut și s-ar putea să nu fie dispus să riște pentru a-și îmbunătăți viața. Pe de altă parte, s-ar putea să ajungă prea departe și să urmărească ceva nerealist. Este important să stabiliți câțiva pași concreți pentru urmărirea unui obiectiv - pași care sunt atât gestionabili, cât și realizabili.

Scena C. Încheierea relației

Alex

Ai parcurs un drum lung de când ai început sesiunile cu Martha. La început nu te așteptai la mare lucru, dar ați reușit să parcurgeți un drum lung împreună. Ai învățat multe și ai depășit multe provocări datorită acestor întâlniri. Ai pe cineva de încredere, pe cineva pe care să te poți baza, pe cineva căruia îi pasă. Te aștepți ca împreună să puteți realiza mult mai mult.

Martha

Timpul tău împreună cu Alex se apropie de sfârșit. Ești mulțumită de cât de departe ai ajuns și speri că acum va putea să aibă grijă de el însuși și să folosească ceea ce a învățat. El este inventiv și crezi că ar putea să ajungă departe în viață. Cu toate acestea, nu îl mai poți susține. Există alții care au nevoie de timpul tău și el este deja capabil să meargă mai departe. Este timpul să vă planificați modul în care veți pune capăt relației.

FACTORI MOTIVANȚI



TIMP

60 de minute



MATERIAL

Cartonașe tipărite și decupate cu „Factori motivanți” - un set pentru fiecare participant (poate fi descărcat gratuit de la link-ul din secțiunea de BIBLIOGRAFIE), fișe cu întrebări de îndrumare (opțional)

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Identificarea modalităților de provocare a curiozității tânărului.
- Însușirea metodelor de a folosi diferite instrumente pentru a înțelege declanșatorii motivaționali reali.
- Identificarea modalităților de a modera fără probleme o sesiune individuală și de a stabili obiective.

INTRODUCERE:

Motivația intrinsecă este definită ca dorința înnăscută a oamenilor de a face bine și de a avea o dorință de autocontrol și autodirecție în realizarea obiectivelor. Motivația intrinsecă se bazează, de obicei, pe valori și convingeri profund înrădăcinate, deci influențează foarte mult deciziile noastre personale și profesionale. Prin recunoașterea potențialei motivații intrinseci vom putea descoperi mai bine ce ne motivează și cum ne putem atinge obiectivele într-un mod care să se potrivească sistemului nostru de valori, mai degrabă decât să ne bazăm exclusiv pe bază financiară.

Jocul „Factori motivanți” este un instrument care poate fi folosit pentru a identifica și analiza principalii factori motivanți care determină un tânăr să se dezvolte. De asemenea, poate ajuta la observarea modului în care aceștia se schimbă în timp. „Factori motivanți” poate fi jucat atât la nivel individual cu fiecare tânăr separat, cât și ca o activitate de grup, care are propriile sale beneficii, cum ar fi capacitatea de a se angaja în discuții de grup și capacitatea de a cunoaște modul în care voluntarii interacționează în timpul schimbării situațiilor. Jocul poate fi folosit și

retrospectiv, pentru situații în care s-a produs deja schimbare. În astfel de cazuri, jocul ajută la dezvoltarea unei înțelegeri mai profunde a factorilor cheie care duc la succes și eșec din spatele unei anumite schimbări și duce la descoperirea unor bune practici și lecții învățate în timpul unei schimbări date pentru viitoarele schimbări posibile.

BIBLIOGRAFIE:

Informații suplimentare despre diferitele moduri de prezentare a jocului motivațional „Factori motivați”, precum și cartonașele, pot fi găsite aici: <https://management30.com/practice/moving-motivators/>

IMPLEMENTARE:

| PASUL 1 | Facilitatorul care conduce exercițiul prezintă cartonașele „Factori motivați” participanților. Există 10 cartonașe, fiecare având legătură cu un motivator intrinsec:

- **Curiozitate** - Aceasta este legată de dorința și interesul nostru de a descoperi lucruri noi.
- **Onoare** - Valorile noastre și valorile locului de muncă / proiectului la care lucrăm se reflectă reciproc.
- **Acceptare** - Nevoia noastră inerentă de recunoaștere și acceptare a personalității noastre.
- **Stăpânire** - Munca pe care o facem / proiectele în care suntem implicați ne intrigă, dar nu sunt atât de departe de competențele noastre, încât să ne descurajăm. Aceasta implică faptul că ceea ce facem este un stimul pozitiv pentru creștere.
- **Puterea** - Acest lucru nu implică supunere strictă și autoritarism, ci mai degrabă nevoia ca noi să fim implicați activ în ceea ce se întâmplă în jurul nostru.
- **Libertate** - Capacitatea noastră de a ne gestiona timpul și oportunitățile într-un mod care ne permite să ne atingem obiectivele. Aceasta implică independență față de ceilalți.
- **Relație** - Nevoia noastră de implicare socială cu cei din jurul nostru, indiferent dacă vorbim în termeni de timp profesional sau timp liber.
- **Comandă** - Necesitatea unei descrieri detaliate a procesului de desfășurare a unui anumit proiect și a sarcinilor implicate. Aceasta înseamnă că o sarcină nu este haotică, ci mai degrabă clară și bine structurată.
- **Scop** - Lucrarea / proiectul în care sunt implicat, este conectat la propriile mele obiective și le întruchipează. De exemplu, dacă îmi propun să devin mai conștient / responsabil din punct de vedere ecologic, lucrul la proiecte sau pentru o companie care are în vedere mediul înconjurător îmi va spori înțelegerea problemei și mă va ajuta să urmez calea responsabilității față de mediu.
- **Statut** - Este important pentru noi să fim acceptați și apreciați și priviți ca persoane care pot contribui cu ceva în organizația pentru care lucrăm.

| **PASUL 2** | Activitatea se desfășoară în perechi. Unul dintre participanți (P1) reflectează asupra motivației lor intrinseci, iar celălalt (P2) susține procesul, ghidându-l prin pași.

P2: În fața voastră, vedeți zece cartonașe care descriu diferiți factori motivaționali. Aranjați cardurile de la stânga la dreapta în funcție de importanța lor pentru voi. Cea mai importantă motivație este în stânga, iar cea mai puțin importantă - în dreapta.

| **PASUL 3** | După ce P1 este gata, P2 invită la reflecție, la semnificația din spatele fiecărui factor. P2 poate utiliza una sau mai multe dintre următoarele întrebări:

- Ai ales primele trei cartonașe pentru a ilustra cei trei factori motivaționali care sunt cei mai importanți pentru tine. De ce le-ai ales tocmai pe acestea?
- Cum interpretezi fiecare dintre factorii motivaționali pe care i-ai ales? Care sunt principalele aspecte ale acestor factori motivaționali?
- Ce loc au acești factori motivaționali în viața ta profesională?
- Cum sunt acești factori motivaționali legați de obiectivele tale de dezvoltare personală?
- A existat un moment în care alți factori motivaționali au fost mai importanți pentru tine?
- De-a lungul timpului, care factor de motivare a devenit mai important pentru tine și care a devenit mai puțin important?
- A fost vreunul dintre factorii pe care îi consideri acum mai puțin importanți o prioritate pentru tine în trecut?
- Ce a făcut ca prioritățile tale să se schimbe?

| **PASUL 4** | După ce P1 termină cu reflecția, P1 și P2 schimbă rolurile și trec din nou prin proces.

DEBRIEFING:

Discuție în grup. Toți participanții se adună și împărtășesc impresii despre experiența trăită.

- Ați obținut informații noi legat de ceea ce vă motivează?
- Ce a cauzat cele mai semnificative schimbări de motivație pe care le-ați experimentat?
- Cum vedeți aplicația practică a acestui instrument în rândul tinerilor?

NOTĂ: Această activitate poate fi utilizată direct cu tinerii cu mici modificări. Lucrătorul de tineret ar trebui să-l sprijine pe tânăr fără a schimba rolurile cu acesta. În loc să pună în ordine toți cei 10 factori motivaționali, lucrătorul de tineret ar trebui să îi selecteze doar pe cei mai importanți, între 1 și 3. Lucrătorul de tineret ar putea avea nevoie să ia o poziție mai activă în stadiul de reflecție, sugerând modele pe care tânărul le-ar putea recunoaște și utiliza pentru a le stimula auto-explorarea. Faza de grup a activității ar trebui să se concentreze pe schimburi bazate pe întrebările din PASUL 3.

PLASAREA TÂNĂRULUI ÎN CENTRU



TIMP

60 de minute



MATERIAL

Patru foi de flipchart cu sarcini scrise anterior pe ele, pixuri și markere

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Înțelegerea principiilor interviurilor motivaționale.
- Înțelegerea tinerilor ca agenți principali ai propriei schimbări.
- Explorarea tehnicilor și comportamentelor care pot genera încredere și motiva tânărul spre schimbare.

INTRODUCERE:

Interviul motivațional este un mod eficient de a vorbi cu oamenii despre schimbare. Este o tehnică în care interviuatorul îl asistă pe interviuat în schimbarea unui comportament, exprimându-și acceptarea față de interviuat fără judecată. Încorporarea interviului poate ajuta tinerii să-și rezolve incertitudinile și ezitățile care îi pot opri din dorința lor inerentă de schimbare în raport cu un anumit comportament sau obicei. Interviul este o formă de colaborare care respectă sentimentul de sine și autonomie. Se bazează pe următoarele principii de bază:

- Motivația pentru schimbare nu este o cerință sau impusă tânărului
- Tânărul este egal cu lucrătorul de tineret pe parcursul procesului și își asumă responsabilitatea pentru soluționarea problemelor / întrebărilor sale.
- Persuasiunea directă nu este o metodă motivațională eficientă.
- Dorința tânărului de a crește și de a se dezvolta nu este o trăsătură a caracterului său - este mai degrabă un rezultat al relației interpersonale cu lucrătorul de tineret.

Construirea încrederii este una dintre cele mai importante părți ale întregului proces. Este

nevoie de timp și de eforturile conștiente ale lucrătorului pentru tineret, astfel încât tânărul să-l creadă, să se bazeze pe el și să-i respecte personalitatea și expertiza. Construind încredere, lucrătorul de tineret poate ajuta tânărul să înceapă drumul spre schimbarea pozitivă pe care o doresc, dar asupra căreia nu au reușit să lucreze până acum.

Interviul este un mod extrem de eficient de a vorbi cu oamenii despre schimbare și schimbarea este adesea grea din cauza ambivalenței care poate duce la anxietate. Conceptul stă în următoarele:

- Parteneriat - evitați rolul de expert
- Acceptare - respectați autonomia celuilalt, vedeți punctele tari și potențialul acestuia
- Compasiune - țineți cont de interesele și motivatorii celuilalt
- Evocare - cele mai bune idei vin de la celălalt

Abilități și tehnici de bază în interviul motivațional:

- Întrebări deschise - Acest subiect este tratat în Modulul 3
- Afirmări - premii, realizări, feedback pozitiv, încercări pe care le folosim pentru a construi încredere, a provoca schimbări și a recunoaște schimbarea în bine.
- Reflecții - afirmații nu întrebări, pe care le folosim pentru a transmite empatie și înțelegere, încercând să vedem lumea prin ochii celuilalt

REZUMAT - dacă o persoană se află într-un stadiu de ambivalență, întrebându-se dacă trebuie să facă ceva sau nu, rolul vostru aici este să îi oferiți o imagine de ansamblu asupra tuturor gândurilor sale - negative și pozitive. În acest fel, ghidați persoana către schimbarea comportamentală, rezumând selectiv motivele proprii pentru schimbare.

BIBLIOGRAFIE:

Ken Resnicow, Fiona McMaster, Intervievare motivațională: trecerea de la ce la cum cu sprijinul autonomiei: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3330017/>

IMPLEMENTARE:

| PASUL 1 | Formatorul introduce principiile de bază ale interviului motivațional și are o scurtă discuție motivând de ce, în experiența participanților, este necesar să se respecte principiile de bază. Care sunt, în opinia lor, avantajele beneficiilor interviului motivațional față de convingerea directă?

| PASUL 2 | Unele dintre componentele principale ale interviului includ construirea încrederii, utilizarea întrebărilor deschise, ascultarea activă (consultați modulul 3 pentru mai multe informații), feedback eficient (modulul 3) și arătarea aprecierii noastre pentru tânăr. Dar cum se abordează acești pași? Experiența participanților poate fi utilă pentru a explora ce funcționează și ce nu.

Formatorul împarte grupul în patru. Fiecare dintre grupurile mici va lucra pe una dintre cele patru stații de lucru. Aceștia vor discuta întrebarea scrisă pe flipchart și vor selecta un membru pentru a-și nota inputul. După 10 minute, grupurile se vor roti și vor trece la o nouă stație. Apoi se vor familiariza cu ceea ce a fost deja scris și vor continua să lucreze. Grupurile vor roti stațiile încă de două ori până când toată lumea are șansa de a contribui.

Stația 1.

Împarte foaia în două coloane. Gândiți-vă la întrebările tipice pe care le-ați pune unui tânăr în timpul unui interviu. Dacă este o întrebare deschisă (care necesită un răspuns lung și semnificativ), scrieți-o în partea dreaptă. Dacă este una închisă (se poate răspunde cu un singur cuvânt sau o frază), scrieți-o în partea stângă. Gândiți-vă cum o puteți transforma într-o întrebare deschisă, apoi scrieți-o pe partea opusă a diagramei.

Stația 2.

Cum ne putem exprima aprecierea față de tânăr în timpul unui interviu? Scrieți pe foaie cât mai multe exemple.

Exemple: Ai reușit să depășești o mulțime de provocări pentru a ajunge acolo unde te afli în acest moment.

Este nevoie de curaj pentru a-ți urmări visele, așa cum faci.

Te-ai descurcat foarte bine când ai mers și te-ai prezentat angajatorului.

Stația 3.

Ce puteți face pentru a arăta empatie și încredere față de tânăr în timpul interviului?

Exemplu: răspundeți la ceea ce exprimă tânărul: „Am auzit că ești frustrat de lipsa noastră de progres”.

Stația 4.

Ce fel de comportament ar putea perturba relația cu tânărul de la început?

Exemplu: exprimarea frustrării față de incapacitatea tânărului de a depăși dificultățile: „Am discutat acest lucru de o duzină de ori, dar nu faci nimic!”

DEBRIEFING:

Fiecare grup va prezenta tuturor progresul complet al ultimei stații de lucru la care se aflau. Membrii altor grupuri sunt bineveniți să discute orice diferențe de opinii ar putea avea.

SĂ EXERSĂM INTERVIUL MOTIVAȚIONAL



TIMP

60 de minute



MATERIAL

Listă de verificare
tipărită pentru
participanți, pixuri

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Aprofundarea cunoștințelor despre interviul motivațional.
- Încurajarea participanților să utilizeze abordarea extinzându-și încrederea.
- Exersarea principiilor și abordărilor principale ale interviului motivațional.

INTRODUCERE:

Utilizați lista de verificare de mai jos în activitatea următoare:

Următoarele „principii” și „abordări” descriu nu numai situațiile în care s-ar putea să te regăsești, ci sunt, de asemenea, o foarte bună reprezentare a procesului de interviu motivațional. Vă puteți simți încrezători în acest proces, atâta timp cât urmați pașii de mai jos.

PRINCIPIU	ABORDĂRI SPECIFICE	A respectat interviuatul abordările /Cum a făcut asta
Cererea permisiunii	<ul style="list-style-type: none"> • Te deranjează dacă vorbim despre [introduceți comportamentul]?" • Putem să discutăm puțin despre [introduceți comportamentul]?" 	
Inițierea unei discuții despre dorința de schimbare și dezvoltare	<ul style="list-style-type: none"> • "Ce ți-ar plăcea să fie diferit în situația ta actuală?" • "Ce va fi diferit la tine la sfârșitul acestui program de mentorat?" • "Care vor fi părțile bune în schimbarea [introduceți comportamentul problemă]?" 	
Explorarea importanței încrederii	<ul style="list-style-type: none"> • "De ce ai ales un punctaj de [inserați numărul] pe scara importanței mai degrabă decât [un număr mai mic]?" • "Ce ar trebui să se întâmple pentru ca nivelul tău de încredere să crească de la [introduceți număr] la [introduceți un număr mai mare]?" • "Cum ar fi viața voastră diferită dacă v-ați muta de la [introduceți număr] la [introduceți un număr mai mare]?" • "Ce ai putea face pentru a crește nivelul de încredere în schimbarea [introduceți comportamentul problemă]?" 	
Ascularea reflexivă	<ul style="list-style-type: none"> • "Se pare că..." • "Ceea ce vrei să spui este..." • "Deci, pe de o parte se pare că Și, pe de altă parte..." • "Lucrurile par că..." • "Înțeleg că..." • "Simt că..." 	
Afirmatii	<ul style="list-style-type: none"> • "Devotamentul tău este vizibil [introduceți o reflecție despre ceea ce tânărul mentorat face]." • "Ai arătat mult/multă [introduceți ceea ce descrie mai bine comportamentul tânărului – putere, curaj, determinare] făcând asta." • "Este clar că încerci să schimbi [introduceți comportamentul]." • "Prin felul în care ai abordat problema, ai arătat mult/multă [introduceți ceea ce descrie mai bine comportamentul mentoratului—putere, curaj, determinare]." • "Cu toate piedicile pe care le întâmpini acum, este [introduceți ceea ce descrie mai bine comportamentul tânărului—impresionant, uimitor] că ai fost în stare să te înfrânezi de la [introduceți comportamentul negativ]." 	

BIBLIOGRAFIE:

Ken Resnicow, Fiona McMaster, Intervievare motivațională: trecerea de la ce la cum cu sprijinul autonomiei: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3330017/>

IMPLEMENTARE:

| PASUL 1 | Formatorul explică încă o dată beneficiile interviului sau întreabă participanții despre ele. Apoi se asigură că fiecare participant are o copie a listei de verificare și le cere să arunce o privire.

| PASUL 2 | Formatorul cere participanților să aleagă doi voluntari care vor fi în rolul de interviuator și de tânăr mentorat. Apoi explică faptul că toată lumea va participa la următoarea activitate, observând scena în desfășurare și oferind feedback.

| PASUL 3 | Formatorul oferă descrierea rolurilor doar voluntarilor și îi spune interviuatorului că scopul său este de a respecta principiile interviului motivațional, încercând să provoace schimbări de comportament în tânărul pe care îl mentorează:

Tânăr mentorat:

Numele tău este Kristian - 20 de ani, un tânăr care abandonează universitatea, din cauza problemelor familiale. Ți se cere din nou să mergi la biroul mentorului tău, dar te enervează faptul că toată lumea îți spune ce să faci. Ai o problemă cu responsabilitatea și respectarea termenelor limită.

Interviuator:

Ești un asistent social care este cu adevărat dedicat muncii sale. Este luni dimineață și ai primit feedback de la un potențial angajator al unuia dintre tinerii pe care îi mentorezi că nu s-a prezentat la interviul programat. Îl suni imediat pe Kristian (tânărul pe care îl mentorezi) și îi ceri să vină la biroul tău.

| PASUL 4 | Formatorul începe jocul de rol și le reamintește participanților că trebuie să observe cu atenție scena, după aceea oferind feedback eficient participanților la jocul de rol.

DEBRIEFING:

După terminarea scenei, formatorul facilitează o scurtă discuție despre valoarea adăugată a interviului motivațional:

- Care dintre principiile interviului motivațional au fost acoperite în timpul conversației?
- Cum a provocat interviatorul reflecția tânărului mentorat?
- A reușit să ofere feedback eficient și să fie auzit?
- Ce credeți că ar trebui să schimbe în abordarea sa, pentru a avea mai mult succes?
- Au existat concluzii pozitive în conversație și care este șansa schimbării comportamentale?

GĂSIREA FORȚEI ȘI POTENȚIALULUI



TIMP

60 de minute



MATERIAL

Fișe cu întrebări de orientare, pixuri și hârtie

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Însușirea modalităților de împuternicire a tinerilor NEET subliniind valorile lor.
- Crearea unei imagini de sine realiste.

INTRODUCERE:

Analiza PPCO (Plusuri, potențial, preocupări, depășește îngrijorările) este un instrument utilizat pe scară largă în contextul nevoilor de afaceri pentru a identifica cel mai bun mod de a utiliza un produs sau serviciu. Este, de asemenea, o modalitate excelentă de a analiza trăsăturile individuale. Analiza PPCO este derivată din clasică analiză SWOT (Puncte tari, puncte slabe, oportunități, amenințări), care împarte calitățile / factorii pe 2 axe: intern / extern, util / dăunător. PPCO, pe de altă parte, împarte factorii în următoarele categorii:

Plusuri - pozitiv intern

Potențial - pozitiv extern

Preocupări - negative externe

Depășirea preocupărilor - modul în care factorii pozitivi interni și externi pot fi mobilizați pentru a face față provocării celor negativi.

Avantajul său constă în concentrarea asupra viitorului. Mai degrabă decât să se concentreze asupra aspectelor slabe ale unui tânăr - un subiect asupra căruia, fără îndoială, se insistă prea mult timp, își îndreaptă atenția asupra modului în care anumite frici pot fi depășite - ajutându-i să găsească puterea de a investiga cum pot adopta schimbarea. Acest accent al aspectelor pozitive este deosebit de important atunci când lucrezi cu persoane din medii defavorizate, care au adesea o imagine de sine redusă.

Analiza îi ajută pe tineri să depășească fricile și îndoielile pe care le au în raport cu provocările cu care se confruntă pe o anumită piață a muncii. Este bine să formulați întregul proces într-un mod pozitiv - de exemplu, dacă identificați calități denumite în mod normal „slăbiciuni”, e bine să le transformați în „aspecte ce urmează să fie îmbunătățite”. În acest fel, accentul se mută asupra modurilor în care tânărul poate transforma ceea ce consideră provocator într-o oportunitate. În plus, este foarte important să aveți toate calitățile în analiză contextualizate corespunzător, oferind exemple adecvate. Nu este suficient să afirmi că cineva este angajat și muncitor - este necesar un exemplu concret în care această calitate se manifestă și duce la ceva tangibil.

BIBLIOGRAFIE:

<https://www.creativeeducationfoundation.org/wp-content/uploads/2015/06/ToolsTechniques-Guide-FINAL-web-watermark.pdf>
<http://bentonkara.weebly.com/ppco.html>

IMPLEMENTARE:

| PASUL 1 | Activitatea începe cu o discuție de grup:

- De ce este important ca tinerii să se cunoască pe ei înșiși și să aibă o imagine de sine realistă?
- Se întâmplă ca tinerii să aibă puncte tari și potențiale de care nu sunt conștienți? Puteți da exemple?
- Se întâmplă uneori opusul - au uneori ambiții care depășesc cu mult capacitățile lor?

După discuție, facilitatorul introduce pe scurt modelul de analiză PPCO, motivând de ce a fost ales și explicând care sunt beneficiile sale.

| PASUL 2 | Activitatea se desfășoară în perechi. Un participant (P1) reflectă asupra propriilor calități în contextul lor profesional ca lucrători de tineret. Celălalt participant (P2) sprijină procesul prin utilizarea întrebărilor îndrumătoare și cererea de clarificări și exemple concrete. P2 nu trebuie să se limiteze la întrebările sugerate aici, se poate baza pe ele dacă se simt suficient de încrezători.

Plusuri

- Ce faci în mod excepțional de bine?
- Ce identifică alții drept trăsături puternice în tine?
- De ce trăsătură ești cel mai mândru și de ce?

Potențiale

- Ce oportunități (profesionale) îți se deschid?
- Ce domenii profesionale te avantajează mai mult decât altele?
- Cum îți poți transforma punctele forte în oportunități?

Preocupări

- Ce te poate împiedica să utilizezi valorile tale?
- Care dintre temerile tale au potențialul de a expune unele dintre trăsăturile mai puțin dorite?
- Care sunt lucrurile care îți pot afecta dezvoltarea profesională?

Depășește îngrijorările

- Ce ai făcut în trecut pentru a face față unor probleme similare?
- Unde ai putea câștiga experiență pentru a-ți depăși temerile?
- Poți transforma temerile într-o resursă pentru schimbarea pozitivă?
- Plusuri
- Ce faci în mod excepțional de bine?
- Ce identifică alții drept trăsături puternice în tine?
- De ce trăsătură ești cel mai mândru și de ce?

| **PASUL 3** | După ce P1 se termină cu analiza, P1 și P2 schimbă rolurile și trec din nou prin proces.

DEBRIEFING:

Discuție în grup. Toți participanții se reunesc și împărtășesc cum a fost experiența pentru ei.

- Ce parte a analizei ți s-a părut mai ușoară? Care a fost cea mai provocatoare?
- Crezi că tinerii se vor confrunta cu aceleași provocări cu modelul? Dacă nu, ce crezi că va duce la dificultăți în ceea ce îi privește?
- Ai adapta vreuna dintre întrebări? Lipsesc ceva? Este ceva în plus?
- Acum, că ești familiar cu modelul, cum vezi aplicația sa în munca ta?

ADAPTARE: Activitatea poate fi adaptată pentru utilizare cu tinerii pe baza schimbărilor făcute în discuție. Facilitatorul mai trebuie să-l îndrume pe tânăr prin întrebări. Uneori, ar trebui să sugereze câteva exemple pentru a-l ajuta pe tânăr să caute prin propria experiență. Este încurajată o discuție reflectorizantă despre ce parte a analizei au considerat provocatoare și ce au considerat util.

AFLAȚI CUM SĂ CREȘTEȚI



TIMP

60 de minute



MATERIAL

Hârtie, flipchart,
pixuri și markere

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Înțelegerea diferenței dintre mentalitatea fixă și cea de creștere.
- Înțelegerea modului de influențare a comportamentului tinerilor prin modelarea rolurilor.
- Însușirea unor tehnici ce ajută la construirea unei mentalități de creștere în tinerii NEET.

INTRODUCERE:

Cercetările efectuate de Carol Dweck, profesor de psihologie la Stanford, indică faptul că convingerile oamenilor, atât conștiente, cât și inconștiente, au un impact mare asupra a ceea ce consideră a fi personalitatea lor și că schimbarea chiar și a celor mai simple dintre ele poate avea un impact profund asupra aproape fiecărui aspect al vieții cuiva. Există două moduri principale de a privi abilitatea personală: mentalitatea fixă (FM), care vede inteligența și abilitatea ca fiind calități predeterminate care nu pot fi modificate semnificativ; și mentalitatea de creștere (GM), pentru care inteligența și abilitatea pot fi dezvoltate prin efort, strategii și sprijin. Ambele mentalități pot fi contractate prin mai multe aspecte:

- FM vede abilitatea ca o trăsătură fixă care nu se poate schimba, în timp ce pentru GM este maleabilă și poate fi dezvoltată.

- Pentru FM efortul este un semn negativ, deoarece o persoană inteligentă nu ar trebui să muncească din greu; căci efortul GM este calea de a te perfecționa.
- În FM, aspectul inteligent este foarte important, deoarece este modul în care cineva își dovedește abilitatea. GM se concentrează pe învățarea și îmbunătățirea abilităților.
- Întrucât contracarările FM sunt semne de lipsă de speranță, deoarece dovedesc lipsa unei abilități, GM le vede ca pe un indicator al faptului că trebuie să lucrezi mai mult sau să încerci o nouă strategie.
- Pentru FM eșecul este sfârșitul poveștii, un moment pentru a renunța; pentru GM este începutul poveștii, un moment pentru a încerca din nou.

Relația dintre mentalitate și efort este reciproc dependentă. Oamenii care recunosc valoarea provocării văd importanța efortului. Și persoanele care adaptează o poziție activă la probleme sunt mai predispuse să adopte mentalitatea de creștere. Există multe instrumente și tehnici pe care le puteți folosi pentru a instrui pe alții cum să își schimbe mentalitatea, rezultând acțiuni care întăresc în continuare opinia că schimbarea este posibilă, ceea ce determină mai multe acțiuni și așa mai departe.

BIBLIOGRAFIE:

Courtney Ackerman, MSc. Mentalitate de creștere vs. Fix. Puncte cheie din cartea lui Dweck. Înțelegeți diferența dintre mentalitatea fixă și cea de creștere:
<https://positivepsychology.com/growth-mindset-vs-fixed-mindset/>

IMPLEMENTARE:

| PASUL 1 | Formatorul introduce cele două mentalități și modul în care văd potențialul de schimbare și de creștere al ființei umane.

| PASUL 2 | Formatorul împarte grupul în două grupuri mai mici. Jumătate dintre participanți trebuie să vină cu exemple de mentalitate fixă, cealaltă jumătate - de mentalitate de creștere, pe baza experienței lor cu tinerii NEET. Membrii fiecărei echipe discută exemplele și le notează dacă sunt de acord că afirmația se potrivește cu adevărat cu mentalitatea. Scopul este de a produce mai multe exemple decât celelalte echipe.

EXEMPLE:

FM: Încercarea de lucruri noi este stresantă și este bine să fie evitată.

GM: Feedback-ul primit de la alții, chiar dacă este negativ, este întotdeauna binevenit

| **PASUL 3** | Ambele echipe își prezintă exemplele întregului grup. Alte echipe pot comenta dacă consideră că exemplele nu sunt potrivite. Facilitatorul poate scrie exemplele pe un flipchart pentru ca toți să le vadă. Echipa cu cele mai multe exemple corecte este câștigătoarea runde.

| **PASUL 4** | Munca individuala. Participanții trebuie să identifice și să noteze 3 abilități la care excelează, pe care le consideră provocatoare și ar dori să le îmbunătățească. Pentru fiecare dintre abilitățile lor, participanții trebuie să se gândească la 3-5 comportamente care i-au determinat să se dezvolte în stadiul în care se află acum. După aceea, trebuie să pună la punct câteva acțiuni care să-i ajute să-și dezvolte abilitatea în care nu se simt încrezători. După ce toți participanții sunt pregătiți, sunt invitați să împărtășească în grup cum ar dori să se îmbunătățească și dacă văd vreo legătură cu realizările lor anterioare.

DEBRIEFING:

Discuție în grup. Participanții sunt invitați să facă o brainstorming cu privire la alte tehnici care ar putea stimula creșterea mentalității. Exemplele de succes din practică sunt binevenite. De asemenea, este util să enumerați cele mai frecvente provocări întâmpinate și să căutați în comun modalități de a le depăși.

ADAPTARE: atunci când lucrați cu tineri, ar putea fi mai ușor să le oferiți listele celor două mentalități, mai degrabă decât să le scoateți din grup. Ceea ce este mai important este să se concentreze asupra discuției, astfel încât să poată explora modul în care își văd abilitățile și posibilitatea de a se schimba. În loc de trei exemple de abilități pe care le-au dezvoltat în trecut, ar putea fi benefic să facem mai multe - cât de multe pot și cât mai multe activități pe care le-au desfășurat pentru a ajunge acolo. În acest fel, s-ar putea simți mai încrezători să se gândească să încerce ceva nou.

2.5. CONSILIEREA ÎN CARIERĂ

Schimbările sociale și economice rapide care caracterizează realitatea modernă în toate domeniile activității umane ne afectează în mod imprevizibil cariera, viața personală și viața familială. În special, dezvoltarea noastră profesională se caracterizează prin „tranziții cheie” și schimbări continue (de exemplu, finalizarea studiilor și tranziția către piața muncii sau pierderea locului de muncă și căutarea de noi alternative etc.), deci este foarte probabil să te afli în fața mai multor opțiuni profesionale/de carieră, în anumite momente, întrebându-te dacă ar trebui să continui pe calea dictată de alegerile tale inițiale sau să mergi într-o nouă direcție.

Studiul teoriilor dezvoltării și selecției profesionale este considerat necesar, având în vedere că aceste teorii oferă consilierilor un cadru pentru planificarea intervențiilor de consiliere. Scopul acestui capitol este de a prezenta diferite abordări teoretice ale selecției și dezvoltării carierei pe care consilierii le pot folosi pentru a gestiona problemele colegilor lucrătorilor de tineret.

Holland’s Typical Theory (1985) acceptă că în momentul alegerii carierei individul este produsul interacțiunii moștenirii sale genetice cu o serie de forțe culturale și personale, inclusiv prietenii, părinții, clasa socială, cultura și mediul propice. Prin această experiență persoana creează o ierarhie a obiceiurilor cu care își îndeplinește îndatoririle.

Consilierea în carieră este cursul evolutiv al individului, în ceea ce privește orientarea sa la locul de muncă și deciziile sale cu privire la profesia sau profesiile pe care le dorește sau dorește să le urmeze. Utilizarea acestui termen își propune să arate că intrarea într-o profesie nu este

rezultatul unei decizii instantanee, ci a unui proces de dezvoltare pe termen lung, care este în concordanță cu dezvoltarea psihologică a individului. În plus, le pot folosi ca instrument de sprijin pentru a gestiona cu realism și conștiinciozitate dificultățile, problemele și dilemele, care pot apărea pe calea lor profesională.

Tinerilor care trebuie să ia decizii cu privire la viitoarea lor carieră li se cere să dobândească abilități care să le permită să perceapă și să gestioneze eficient schimbările de serviciu atât individual, cât și social, dar și să își planifice cu atenție viitoarea carieră. Pentru a realiza acest lucru, trebuie să aibă cunoștințe adecvate despre ei înșiși. Scopul acestui modul este să învețe cum să-i facă pe tineri și NEET-urile să își dezvolte autocunoașterea, cum să folosească informații despre oportunități de angajare, educație și formare și cum să-i îndrume să facă cele mai bune alegeri.

EXPERIMENTAREA ÎNVĂȚĂRII PRIN LISTE DE SARCINI



TIMP

60 de minute



MATERIAL

Hârtii, pixuri

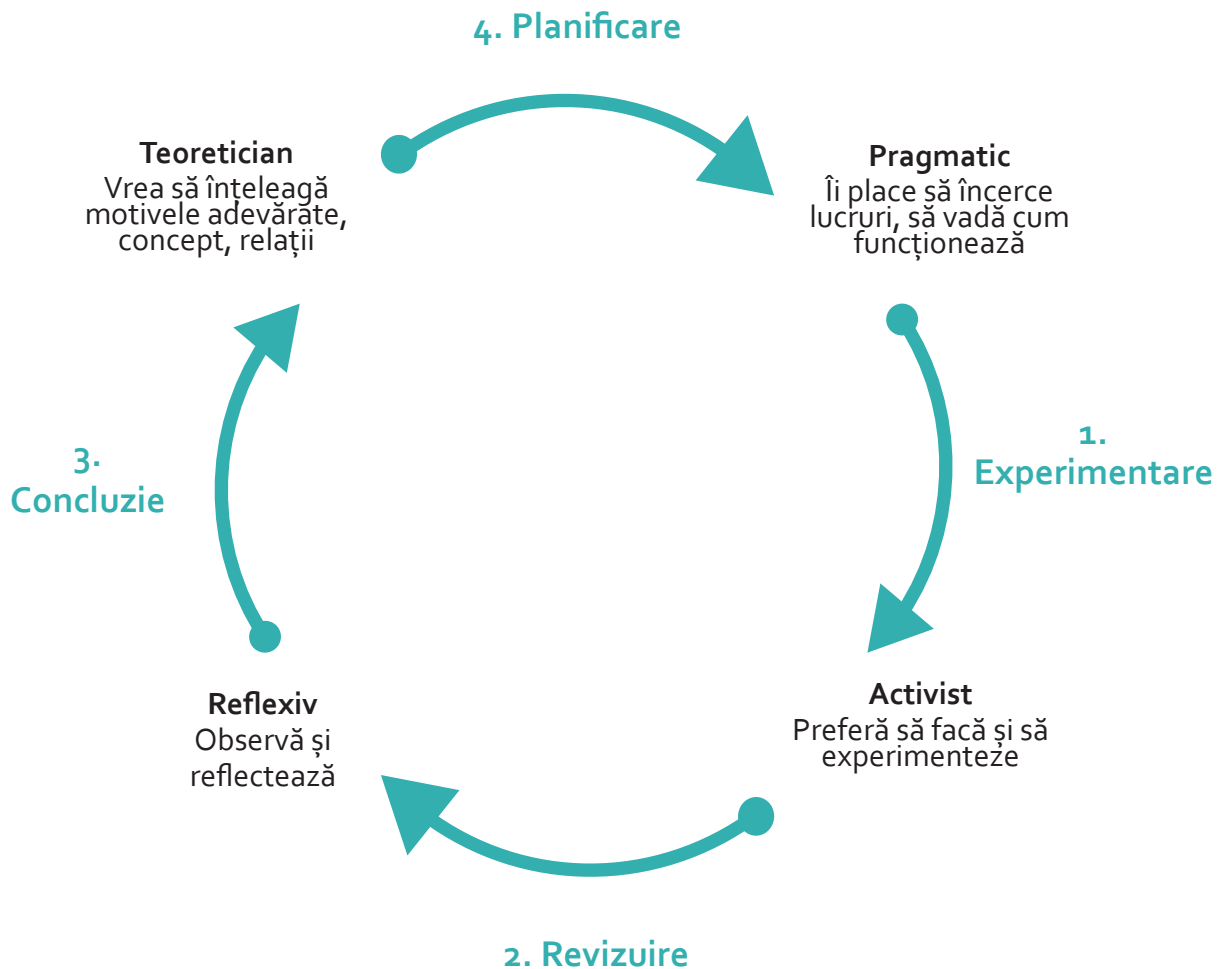
OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Analizarea situației individuale a tinerilor NEET cu metode creative și inovatoare.
- Familiarizarea cu diferite stiluri de învățare și utilizarea instrumentelor de educație non-formală.

INTRODUCERE:

Conform teoriei lui David Kolb împreună cu Ron Fry, în 1970, cei doi au dezvoltat Model Experiential Learning în care în timpul procesului educațional un cursant se deplasează printr-o spirală de experiențe directe (Experiență specifică / CE) care duc la observarea și reflectarea experienței (Observarea reflexivă) / RO). Aceste gânduri sunt absorbite și legate de cunoștințe anterioare care sunt apoi traduse în concepte sau teorii abstracte (Conceptie teoretică abstractă / AC) creând noi moduri și energii de adaptare la experiență și de a putea testa sau explora în continuare (Experimentare activă / AE).

Mai exact, stilurile de învățare Honey & Mumford (1996), dezvoltate de Peter Honey și Alan Mumford, împart oamenii în patru grupuri de învățare care ar trebui să reflecte tendințele comportamentale generale ale cuiva. Stilurile se bazează pe teoria lui Kolb și sunt concepute pentru a ajuta fiecare persoană să se concentreze asupra a ceea ce este necesar pentru a fi un cursant de succes.



Patru stiluri cheie de învățare ale testului Honey și Mumford

O scurtă prezentare a patru stiluri de învățare care descriu preferințele în ceea ce privește diferențele de învățare :

Stil de învățare activistă

Cursanții preferă să ia măsuri directe pentru a dobândi cunoștințe. În calitate de cursanți entuziaști, ei primesc noi provocări și experiențe. Stilul lor de învățare este mai adaptabil, mai deschis la minte și se bucură să se implice și să participe în grupuri cu ceilalți. Cu toate acestea, activiștii se luptă să învețe atunci când învățarea implică un rol pasiv sau în sarcini de rotație.

Stil de învățare reflector

Reflectorilor le place să fie organizați; sunt oameni temeinici și atenți, care aleg modalități mai pasive de învățare, cum ar fi cititul și ascultarea. Ei analizează înainte de a trage concluzii. Cu toate acestea, stilul de învățare al reflectorului înseamnă că este dificil să învețe atunci când sunt forțați să devină mai activi / expuși sau li se oferă informații insuficiente pentru a produce rezultate.

Stilul de învățare teoretic

Acest stil de învățare preferă să vadă imaginea generală a lucrurilor. Sunt cursanți logici și obiectivi care abordează problemele mai secvențial, cu elemente de raționalism; sunt analitici și perfecționiști. Pe de altă parte, este dificil pentru ei să învețe atunci când materialele furnizate sunt lipsite de metodologie sau când li se prezintă o sarcină vagă și nesigură.

Stil de învățare pragmatist

Pragmatistii sunt oameni practici, realisti. Sunt manuale și le place să folosească tehnici și să aibă posibilitatea de a încerca învățarea. Dificultatea cu un stil de învățare pragmatist apare atunci când există complexitate, întârziere sau probleme în timpul aplicării metodelor și deciziilor.

BIBLIOGRAFIE:

Kolb, D. Învățarea experiențială. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1984

IMPLEMENTARE:

De-a lungul anilor, probabil că toți am dezvoltat „obiceiuri” de învățare care ne ajută să beneficiem mai mult de la unele experiențe decât de la altele. Deoarece probabil nu suntem conștienți de acest lucru, actuala „listă de lucruri de făcut” ne va ajuta să identificăm preferințele noastre de învățare, astfel încât să fim într-o poziție mai bună de a selecta experiențe de învățare care se potrivesc stilului nostru și să le înțelegem mai bine pe cele care se potrivesc stilului celorlalți.

| PASUL 1 | Facilitatorul deschide o discuție cu grupul de lucrători de tineret. El / ea explică mai întâi cele patru stiluri cheie de învățare ale lui Honey și Mumford. Apoi, el / ea distribuie foi de lucru cu o listă de verificare bazată pe cele patru stiluri cheie de învățare ale lui Honey și Mumford către lucrătorii de tineret și le cere să le completeze și să le rezume cu Da / Nu în fiecare stil.

| PASUL 2 | După încheierea sarcinii, lucrătorii de tineret fac o mică prezentare a „listei de făcut” preferate (cu majoritatea Da - am putea avea și stiluri mixte, de exemplu reflector/teoretician sau teoretician / pragmatist, etc).

| PASUL 3 | Facilitatorul deschide o discuție / feedback pe baza stilurilor de învățare ale lucrătorilor tineri și a modului în care aceștia pot efectua acest exercițiu pentru grupul lor țintă (NEETS) pentru a-și detecta abilitățile.

Lista de verificare:

Activiști:	Da/NU
De obicei sunt nerăbdător să învăț ceva nou, adică ceea ce nu știam/nu puteam face înainte	
Prefer o mare varietate de activități diferite ... (Nu vreau să stau și să ascult mai mult de o oră o dată!)	
Nu mă deranjează încerc/să mă relaxez/să greșesc/să mă distrez	
Prefer să întâlnesc niște probleme și provocări dure	
Îmi place când există alți oameni cu aceleași idei în jurul meu	
Numărul total:	
Reflectorii:	Da/NU
De obicei am nevoie de o cantitate suficientă de timp pentru a lua în considerare, asimila și pregăti ceva	
Cer oportunități / facilități pentru a aduna informații relevante	
Îmi place când există oportunități de a asculta punctele de vedere ale altor persoane - de preferință o categorie largă de oameni cu o varietate de puncte de vedere	
Nu-mi place să acționez sub presiune, să fiu zorit sau să improvizez	
Nu trag concluzii rapide	
Numărul total:	
Teoreticieni:	Da/NU
Îmi place când sunt multe oportunități de a pune la îndoială ceea ce se spune	
De obicei, obiectivele și programul meu de evenimente indică o structură și un scop clar	
Prefer să întâlnesc idei și concepte complexe care ar putea să mă provoace	
Abordările și conceptele mele sunt de obicei „respectabile”, adică sunt solide și valabile	
Prefer să fiu cu oameni de același calibru ca mine	
Numărul total:	
Pragmatici:	Da/NU
Îmi place când există numeroase oportunități de a practica și experimenta	
Îmi place când există numeroase oportunități de a practica și experimenta	
De obicei, sunt entuziasmat de gestionarea problemelor reale care duc la planuri de acțiune pentru a aborda unele dintre problemele mele actuale	
Îmi place să observ experți care știu să facă lucrurile pe cont propriu	
Sunt dornic să încerc idei, teorii și tehnici noi pentru a vedea dacă funcționează în practică	
Numărul total:	

DEBRIEFING:

Întrebări de reflecție:

- Ce ai obținut din exercițiu?
- Ce ați înțeles despre ceilalți după exercițiu și cum poate fi implementat într-o situație reală?

PROCESUL DE APLICAȚIE PENTRU UN POST



TIMP

90 de minute



MATERIAL

Caiet, pixuri,
parkere, creioane
colorate, tablă
neagră.

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Sprijinirea eficientă a tinerilor NEET (pregătire pentru interviul de angajare).
- Familiarizarea cu tehnicile de sprijinire a integrării profesionale.

INTRODUCERE:

Scopul acestei activități este de a discuta și furniza metode, instrumente și îndrumări bazate pe competențele și abilitățile cheie pe care trebuie să le adoptați atunci când intrați pe piața muncii.

Cunoștințele pe care le veți dobândi după finalizarea următoarei activități sunt:

- Înțelegerea importanței managementului carierei
- Identificarea caracteristicilor personale, abilităților și cunoștințelor
- Abordarea obiectivelor dvs. de afaceri într-un mod structurat
- Consolidarea abilităților de căutare a unui loc de muncă
- Explorarea oportunităților pieței muncii
- Pregătirea CV-ului și scrisorii de intenție
- Pregătirea pentru un interviu
- Selectarea ofertelor de locuri de muncă pe baza calificărilor dvs.
- Crearea propriului plan de acțiune pentru căutarea unui loc de muncă

BIBLIOGRAFIE:

https://ec.europa.eu/eures/public/news-articles/-/asset_publisher/l2zvyxnk11w/content/5-tips-for-acing-your-interview?

IMPLEMENTARE:

| PASUL 1 | Facilitatorul introduce 3 perechi de participanți; fiecare pereche va desfășura un potențial interviu. Ulterior, facilitatorul introduce cele 3 scenarii potențiale de interviu și fiecare pereche o alege pe cea pe care preferă să o desfășoare. Aceste scenarii vor fi:

- Un interviu pentru angajarea unui director general al unei companii care furnizează materiale de construcții
- Un interviu pentru angajarea unei secretare care se ocupă de documentele administrative pentru o companie de construcții
- discuție cu un potențial investitor care va susține ideea de afaceri a unui nou antreprenor

| PASUL 2 | Interviurile au loc unul câte unul, iar restul participanților iau notă despre cele mai importante subiecte cheie ale procesului, cum ar fi:

- Obiective atinse în fiecare interviu
- Puncte slabe ale fiecărui interviu
- Ce trebuie făcut pentru a avea un interviu de succes

| PASUL 3 | La finalul tuturor interviurilor, fiecare dintre participanți își exprimă opiniile cu privire la faptul că sunt mulțumiți sau nu de procedură, menționând punctele cheie care ar trebui îmbunătățite și, în cele din urmă, sub coordonarea facilitatorului, vor veni cu remarcile lor finale.

DEBRIEFING:

Întrebări de reflecție:

- Ce ai obținut din exercițiu?
- Ce ați înțeles despre ceilalți după exercițiu și cum poate fi implementat într-o situație reală?

ROATA CARIEREI



TIMP

30 de minute



MATERIAL

Post-it, hârtii,
pixuri și markere
colorate

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

Descoperirea caracteristicilor personale profitând de toate activitățile de autoexplorare prin sectoarele Cercului de carieră.

INTRODUCERE:

Adaptabilitatea profesională exprimă capacitatea percepută a individului de a gestiona și exploata schimbările în viitor cu noi sarcini profesionale, precum și de a-și putea recâștiga forța atunci când evenimente neprevăzute îi schimbă planurile de carieră (Rottinghaus, 2005 & Day, Borgen).

Abilitățile profesionale de adaptabilitate includ:

- Interesul pentru carieră: este legat de probleme de orientare în viitor cu un sentiment de optimism pentru viitor.
- Control: Se referă la nevoia individului de a exercita o oarecare influență asupra mediului și problemelor profesionale care îl privesc.
- Curiozitate: subliniază atât căutarea informațiilor legate de carieră și planurile viitoare de carieră, cât și explorarea de sine și a mediului.
- Încrederea în sine: este legată de încrederea în sine a persoanei, faptul că poate întreprinde ceea ce este necesar pentru a atinge cursul obiectivului profesional

- Gradul de angajament încurajează experimentarea cu noi activități și planuri de acțiune, în locul concentrării interesului asupra unei alegeri specifice de carieră, ignorând astfel alte posibilități pe care le putem avea.

Fiecare profesie necesită o anumită combinație de caracteristici. Angajații care sunt considerați de succes în domeniul lor sunt în mare parte conștienți de aceste caracteristici. Următoarea activitate este concepută pentru a ajuta oamenii să își descopere caracteristicile personale, profitând de toate activitățile de autoexplorare prin sectoarele Cercului de carieră, ajutând în același timp individul să dezvolte strategii și tehnici pentru a-și atinge obiectivul (găsirea unui loc de muncă).

BIBLIOGRAFIE:

Rottinghaus, P. J., Day, S. X. și Borgen, F. H. (2005). Inventarul viitorului în carieră: o măsură a adaptabilității și optimismului în carieră. *Journal of Career Assessment*, 13 (1), 3-24.

IMPLEMENTARE:

| **PASUL 1** | Facilitatorul oferă roți de carieră tipărite fiecărui participant. Cu ajutorul facilitatorului, participanții scriu o posibilă alegere profesională în centrul cercului.

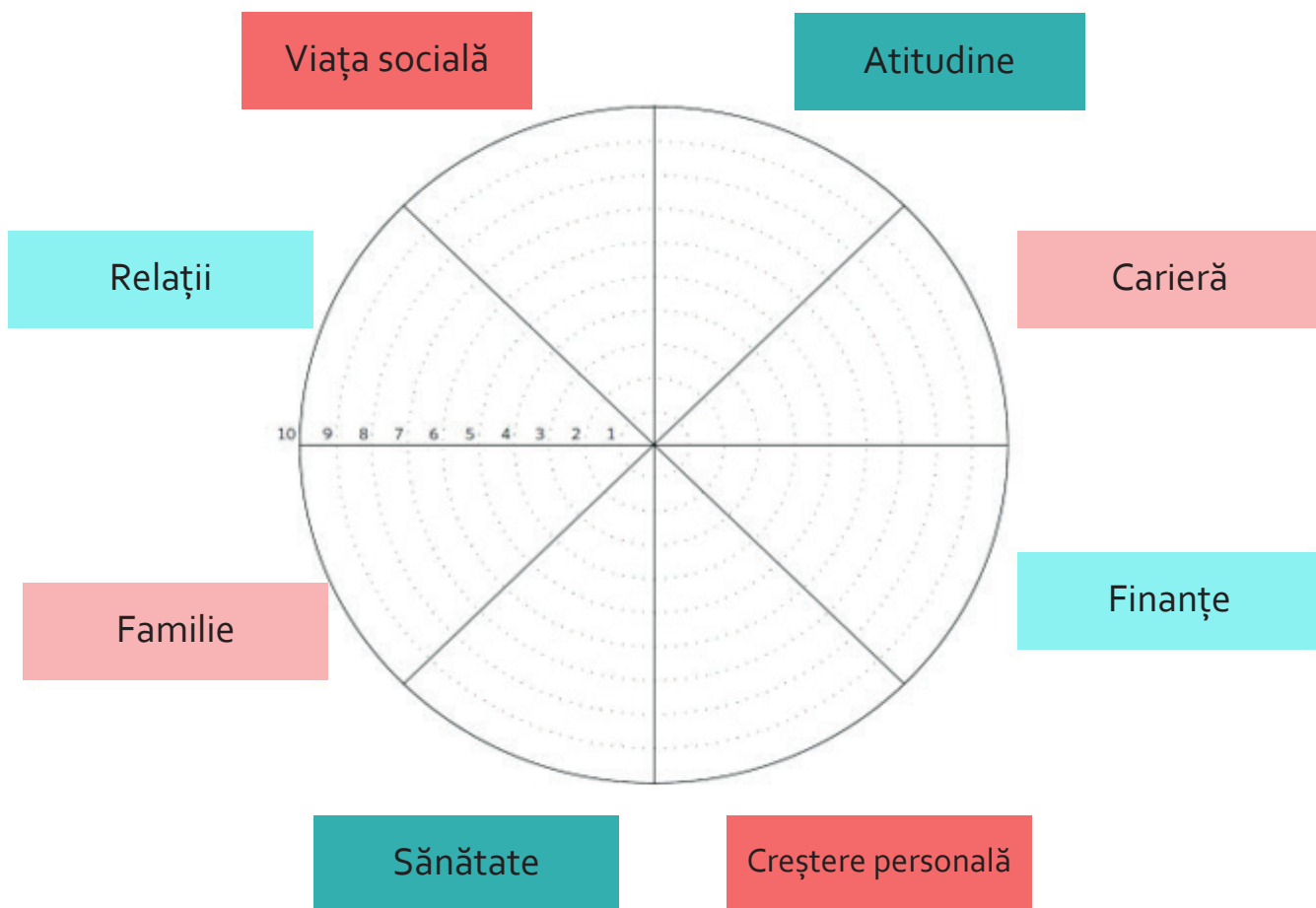
| **PASUL 2** | Apoi adună informații și le plasează în părțile corespunzătoare din jurul roții pe baza pașilor propuși:

- Examinați cele 8 zone ale roții.
- Stabiliți ce zonă este cea mai importantă pentru dvs. chiar acum.
- Luați în considerare cât de mulțumit sunteți acum cu aceste 8 domenii. Puneți marca care corespunde nivelului de satisfacție pe scara roții.
- Care este cea mai importantă zonă pentru dvs. acum?
- Petreceți ceva timp imaginându-vă care ar fi posibilitățile dvs. finale în acest domeniu.
- Luați în considerare modalități de a vă întări și hrăni dorințele și scrieți-le.
- Gândiți-vă la ce provocări și obstacole trebuie să depășiți pentru a vă atinge obiectivele.
- Identificați persoanele care ar putea acționa ca mentori și vă vor ajuta să vă atingeți obiectivele.

DEBRIEFING:

Revedeți ceea ce au descoperit participanții prin acest exercițiu împreună cu facilitatorul sau alți participanți.

Roata vieții



DIAGNOSTIC PERSONAL



TIMP

120 de minute



MATERIAL

Post-it, hârtie, pixuri
și markere de culoare,
tablă neagră.

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Însușirea cunoștințelor despre diferite metode de mentorat și coaching pentru a ghida și sprijini tinerii NEET pe calea lor profesională.
- Împuternicirea oamenilor pentru a-și asuma acțiunile necesare pentru a-și atinge obiectivele.

INTRODUCERE:

Mentoratul este o relație intensă în care o persoană în vârstă supraveghează dezvoltarea carierei și dezvoltarea psihosocială a unei persoane mai puțin experimentate (Douglas 1997). Mentorii transmit înțelepciune cu privire la normele, valorile și morala care sunt specifice organizației (Craig 1996). Aceștia susțin bunăstarea mentoraților lor, oferind susținere, consiliere, sprijin și protecție - feedback și informații pe care altfel nu le-ar avea.

Coaching-ul este o formă de mentorat, dar este mai concentrat și, de obicei, are o durată mai scurtă. Antrenamentul se bazează pe sarcini sau abilități legate de locul de muncă și se realizează prin instrucțiuni, demonstrații și feedback cu impact ridicat (Gray 1988). Antrenorii au un nivel ridicat de cunoștințe despre abilități specifice și pot învăța acele abilități descompunându-le în comportamente, modelându-le, observându-le și apoi oferind feedback. Atât mentoratul, cât și coachingul sunt componente importante ale dezvoltării leadershipului.

Explorarea nevoilor de învățare ale lucrătorilor de tineret este de o mare importanță, deoarece determină implementarea cu succes a procesului de consiliere. Prin urmare, diagnosticul nevoilor lor este necesar pentru a ocupa spațiul și timpul corespunzător în proiectare și în implementarea fazei de consiliere.

Factorii care modelează nevoile NEET pentru adulți sunt multipli și de aceea sunt greu de măsurat. Cu toate acestea, tinerii sunt capabili să diagnosticheze acei factori care sunt legați de nevoile lor de învățare.

BIBLIOGRAFIE:

Janet Batsleer, Bernard Davies, Ce este Youthwork? Împuternicirea tinerilor și a practicilor de muncă în comunitate, 2010

Kate Sapin, Essential Skills for Youthwork practice, 2012

Craig, R. L. 1996. Manualul de formare și dezvoltare ASTD. Un ghid pentru dezvoltarea resurselor umane. New York: McGraw-Hill

Douglas, C. A. 1997. Programe formale de mentorat în organizații. Greensboro, NC: Centrul pentru Leadership Creativ.

Gray, W. A. 1988. Dezvoltarea unui program de mentorat planificat pentru a facilita dezvoltarea carierei.

IMPLEMENTARE:

| PASUL 1 | Facilitatorul desenează 2 hărți mentale (mentorat și coaching) pe tablă alb-negru sau pe flipchart.

Fiecare lucrător de tineret își desenează propria hartă mentală pe o bucată de hârtie, cu accent pe consilierea în carieră a NEET-urilor. În fiecare rază a cercului copiază următoarele:

- Ce este mentoratul / coaching-ul
- Principiile mentoratului / coachingului
- Procesul modelului de mentorat / coaching
- Avantajele mentoratului / coachingului

| PASUL 2 | După aceea, facilitatorul continuă cu brainstorming-ul pe baza metodelor de Mentoring și Coaching.

| PASUL 3 | Facilitatorul prezintă câteva sfaturi cu privire la tehnicile de mentorat și coaching. De exemplu:

Sfaturi importante pentru angajații de coaching și mentorat

- Construiți o conexiune autentică. Un pas critic pentru a deveni un mare mentor este acela de a-l face pe mentorat să se simtă confortabil. ...
- Recunoașteți punctele lor forte. În calitate de mentor, este treaba ta să-ți ajuți mentorii să-și atingă potențialul maxim. ...
- Câștigați încrederea lor. ...
- Identificați și urmăriți obiectivele de întindere.

3 tipuri de mentorat.

- Mentoratul tradițional individual. Un mentorat și un mentor se potrivesc, fie printr-un program, fie pe cont propriu. ...
- Mentorat la distanță. O relație de mentorat în care cele două părți (sau grup) se află în locații diferite. ...
- Mentorat de grup. Un singur mentor este asociat cu o un grup de mentorați.

3 stiluri generale de antrenor.

- Autocratic: se rezumă la sintagma „Drumul meu sau autostrada”. Coachingul autocratic este axat pe câștig și prezintă de obicei structuri de antrenament inflexibile.
- Democrat: coachingul este exact cuvântul „democrație”. Antrenorii facilitează luarea deciziilor și stabilirea obiectivelor cu contribuția membrilor lor în loc să le dicteze.
- Holistic: sau stilul de coaching „laissez-faire”. Aici, antrenorul lucrează pentru a crea un mediu în care membrii se simt confortabil explorând și urmărind dezvoltarea abilităților în timp și în felul lor.

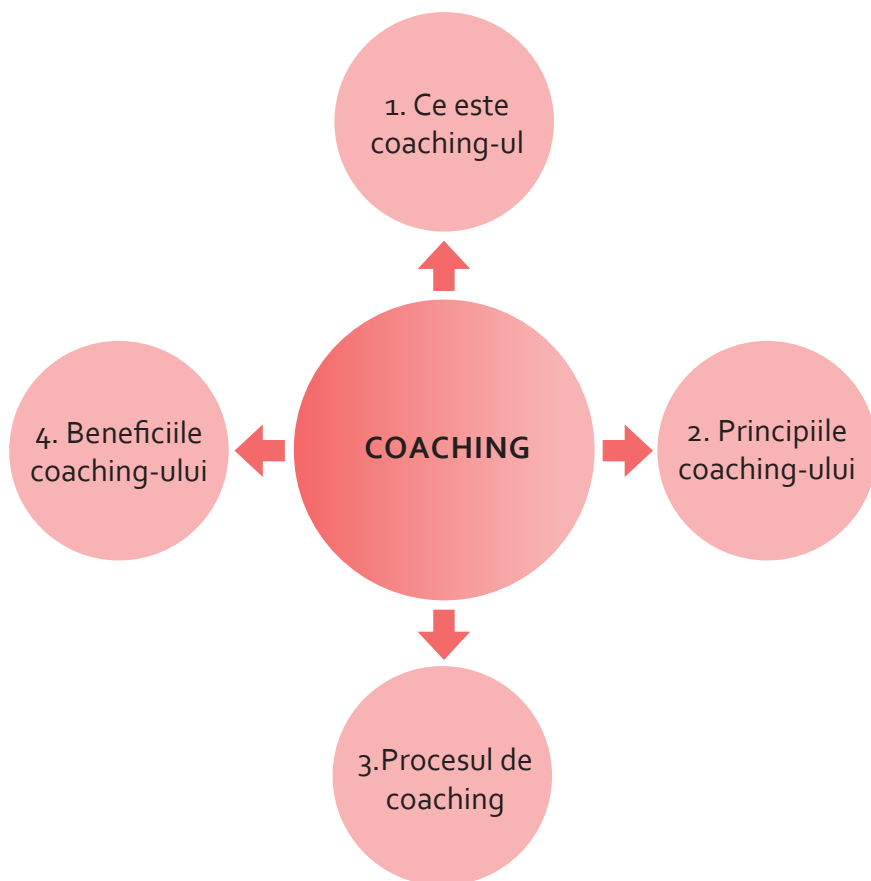
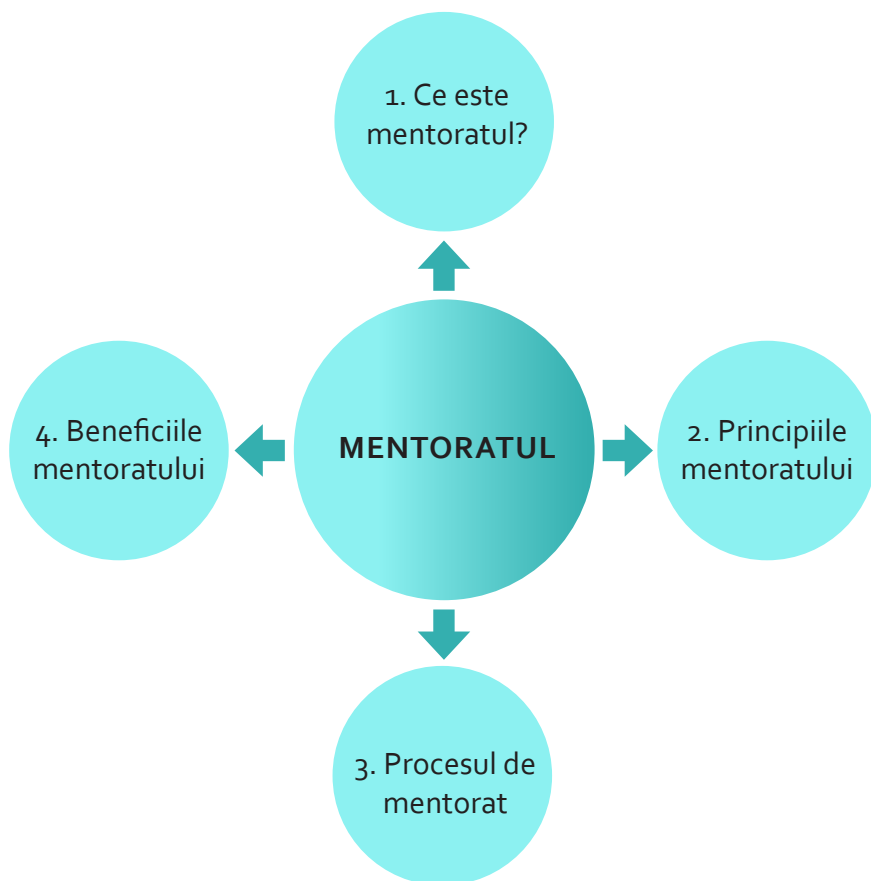
8 tehnici de coaching de care au nevoie toți managerii

- Ascultarea. Cea mai importantă abilitate pentru un coaching eficient este abilitatea de a-i asculta pe ceilalți. ...
- Puneți întrebări deschise. ...
- Colaborarea. ...
- Folosirea eficientă a timpului. ...
- Înființarea de echipe. ...
- Dezvoltarea inteligenței emoționale. ...
- Comunicarea. ...
- Stabilirea obiectivelor SMART.

DEBRIEFING:

Întrebări de reflecție:

- Ce ați obținut din exercițiu?
- Ce ați înțeles despre ceilalți după exercițiu și cum poate fi implementat într-o situație reală?



PROACTIVVS REACTIV



TIMP

60 de minute



MATERIAL

Hârtie, pixuri, markere colorate

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Înțelegerea conceptelor proactiv versus reactiv.
- Perfectarea atingerii obiectivelor vieții și a altor aspirații.

INTRODUCERE:

Stephen Covey a vorbit despre două cicluri, ciclul influenței și ciclul îngrijorării. Ciclul de îngrijorare include elemente care pot avea un efect asupra noastră, dar pe care nu le putem controla. Care pot fi acestea? Mediul? Familia? Copiii? Acțiunile și sentimentele altor oameni? Tot ceea ce este în esență în jurul nostru și pe care nu îl putem controla pe deplin se află în acest cerc. Există, de asemenea, un al doilea cerc în cadrul primului, numit cerc de influență. Acesta conține tot ceea ce putem controla.

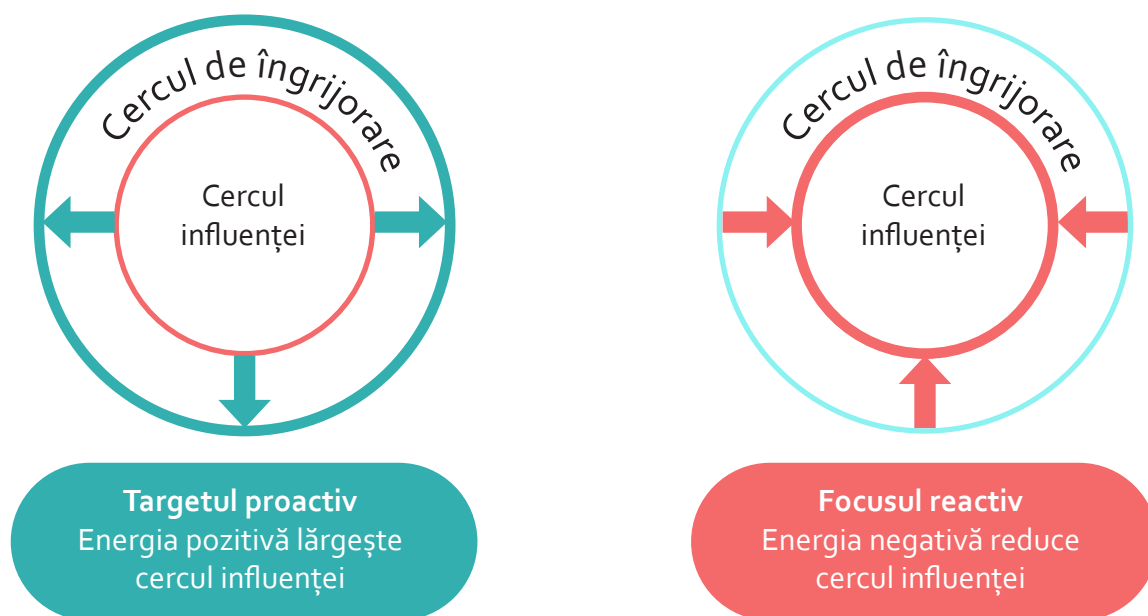
Practic sunt acțiunile noastre, sentimentele noastre, cele pe care le exprimăm lumii împreună cu cele care ne descriu. Acestea sunt singurele lucruri pe care le putem controla dacă vrem.

Dacă se vor găsi mai multe procente din timpul petrecut în fiecare ciclu, atunci vom putea înțelege asupra căror lucruri din viața noastră ne concentrăm. Ne concentrăm asupra lucrurilor pe care nu le putem controla? Sau încercăm să facem ceva în legătură cu cele pe care le putem îmbunătăți cu adevărat?

Consecințe

Dacă majoritatea timpului tău îl petreci plângându-te de acțiunile altora, de vreme și economie, de greșelile altora, atunci aparții procentului mare de oameni care fac asta în zilele noastre. Dacă te trezești dimineața și te gândești la ce vor face ceilalți și la ce vor provoca, atunci acest lucru are consecințe asupra ta și a propriei tale dezvoltări. Devii într-o zi uitat, marea „VICTIMĂ” a întregii afaceri. După ce te concentrezi pe cercul exterior, simți că nu poți face nimic și devii din ce în ce mai negativist. Drept urmare, ciclul pe care îl controlezi începe să se micșoreze și creșterea ta personală încetinește.

Concentrați-vă asupra lucrurilor pentru care puteți face ceva. Luptați cât puteți pentru a dezvolta cercul interior și a reduce energia și timpul pe care îl pierdeți inutil în exterior. Acest lucru vă va dezvolta, vă va face oameni mai buni, vă va ajuta să creați și să mențineți relații mai bune cu cei din jur și cu voi înșivă. În loc să vă concentrați asupra punctelor slabe ale celorlalți și să creați o energie negativă, lucrați la propriile domenii de îmbunătățit. Acest lucru va crește cercul interior. S-ar putea să reușiți în cele din urmă să faceți mai mult decât credeți.



Imaginea 2: <https://www.abrahampc.com/blog/2020/3/16/what-can-i-do-the-circles-of-concern-and-influence>

Proactivitatea este un comportament care poate fi preventiv, orientat spre schimbări și auto-orientat. O persoană proactivă acționează în avans. Majoritatea oamenilor proactivi și în special angajații nu trebuie să fie rugați să facă nimic și de obicei necesită mai puține instrucțiuni. Pe de altă parte, reactivitatea și oamenii care tind să aibă o mentalitate reactivă se ocupă de lucruri pe măsură ce vin și se ocupă de situații în ultimul moment, de obicei nu sunt buni planificatori.

După încheierea acestui exercițiu, lucrătorii de tineret vor înțelege importanța de a fi proactivi, ce caracteristici sunt necesare și vor putea distinge dacă acționează proactiv sau reactiv și vor afla cum să-și îmbunătățească situația.

BIBLIOGRAFIE:

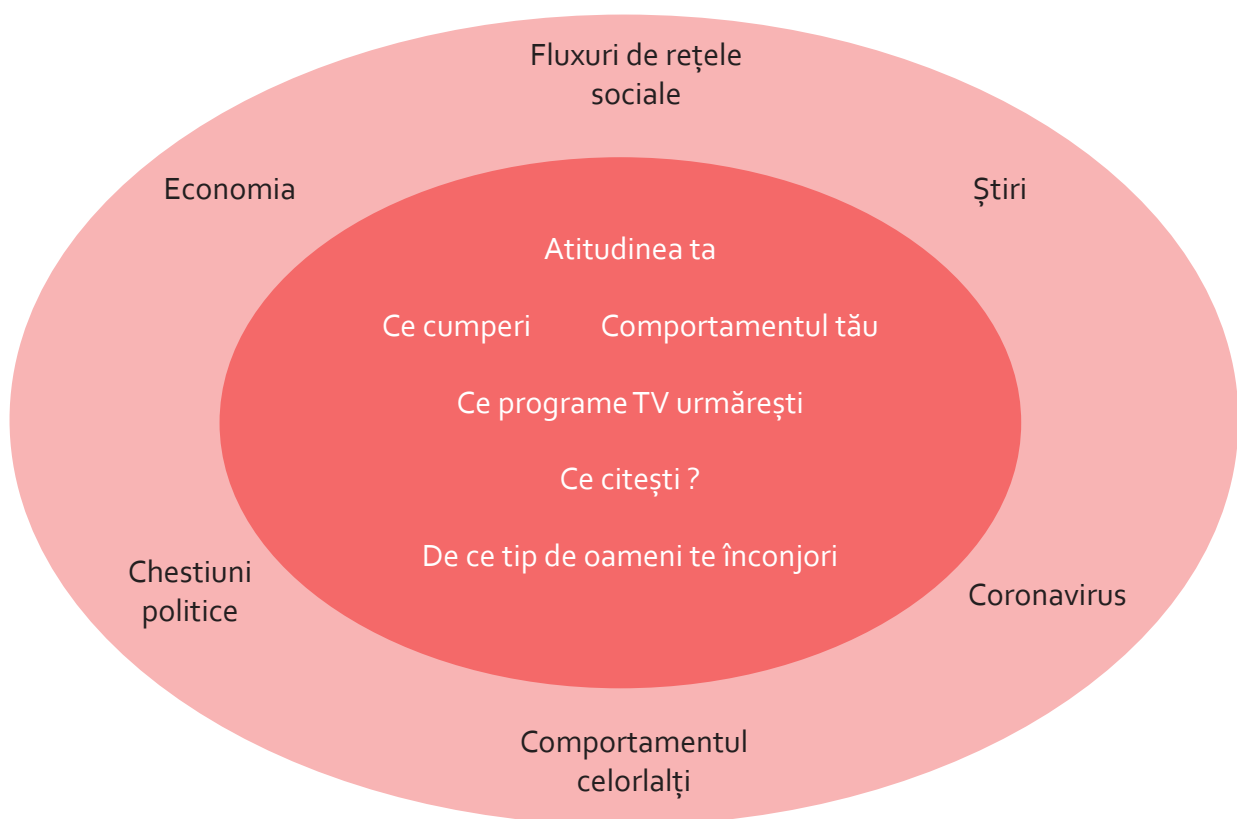
<https://www.artofmanliness.com/articles/7-habits-proactive-not-reactive/>

<https://www.abrahampc.com/blog/2020/3/16/what-can-i-do-the-circles-of-concern-and-influence>

IMPLEMENTARE:

PASUL 1 | Facilitatorul cere participanților să deseneze cele 2 cercuri pe o bucată de hârtie, inserând problemele deja scrise.

Pe baza influenței pe care aceste fapte o au asupra vieții lor, cercurile vor fi desenate mai mari sau mai mici în consecință.



Imaginea 3 cerc de influență și cerc de îngrijorare sursă: <https://forge.medium.com/worried-about-the-coronavirus-this-simple-mind-shift-helps-me-to-re-frame-my-fears-e772a2cbfd8b>

| PASUL 2 | Odată ce toți lucrătorii de tineret și-au terminat de desenat cercurile, facilitatorul poate începe să le prezinte. Facilitatorul explică semnificația cercurilor indicând care este cercul de îngrijorare și cel de influență.

După ce a demonstrat semnificația cheie a teoriei lui Covey (a se vedea introducerea), facilitatorul deschide o discuție cu lucrătorii de tineret despre preocupările și influențele lor și oferă câteva sfaturi pentru a fi mai proactivi ...

DEBRIEFING:

Întrebări de reflecție:

- Ce ai obținut din exercițiu?
- Ce ați înțeles despre ceilalți după exercițiu și cum poate fi implementat într-o situație reală?

SFATURI ȘI SUGESTII DESPRE CUM SĂ ADOPTI O MENTALITATE PROACTIVĂ ȘI SĂ AI SUCCES.

- Concentrați-vă asupra prezentului și viitorului. Concentrându-ne asupra prezentului putem fi mai conștienți de sentimentele și gândurile noastre, precum și de comportamentul nostru, luând în același timp mai multe lucruri din fiecare moment care trece. Este important să putem trăi în momentul prezent, adică ACUM și să nu ne consumăm constant energia gândindu-ne fie la modul în care ar putea fi situația, fie la cât de bine a fost în înainte. („A face liste”)
- Asumați-vă responsabilitatea personală pentru succesul dvs. Asigurați-vă că vă concentrați asupra abilităților și capacităților personale și că vă asumați responsabilitatea pentru succesul dvs. decât să vă focusați pe ce pot face alții pentru dvs. (folosiți verbe precum „Voi ...” „Vreau ...” „Pot ...”)

- Imaginați-vă imaginea de ansamblu. Fixați întotdeauna priorități și gândiți-vă să vă atingeți obiectivele. Vor fi întotdeauna momente în care vei fi dezamăgit și veți avea de ce să vă faceți griji, dar nu ar trebui să pierdeți niciodată din vedere ceea ce încercați să realizați (nu judeca ... primul ceas ...)
- Prioritizează. Este evident că nu puteți să le faceți și să vă descurcați cu toate, iar dacă încercați, veți devia, sărind de la un articol la altul. Încercați să vă concentrați asupra câtorva obiective mari care vă vor conduce spre succes (tehnici de atenție)
- Gândiți-vă la scenarii. Concentrați-vă pe scenarii viitoare realizabile și creați-vă planul. Desigur, cu timpul, planul se poate schimba în funcție de nevoile dvs., dar luarea în considerare a planului dvs. în avans vă crește șansele de a avea succes și de a vă concentra. (analizează-ți greșelile ...)
- Faceți lucrurile să se întâmple. Nu stați deoparte și așteptați să vedeți ce se întâmplă. Când sunteți proactiv și luați inițiativa și vă scufundați în necunoscut, este posibil să eșuați, dar veți câștiga mai mult. (luați angajamente ...)

2.6. NETWORKING ȘI CONSTRUIREA DE RELAȚII

Este un fapt bine cunoscut că o abordare intersectorială funcționează cel mai bine în domeniul activității de tineret, mai ales atunci când ne concentrăm pe tinerii NEET. Pentru a-și servi cel mai bine interesele și pentru a le putea oferi un plan de acțiune cuprinzător, un lucrător de tineret ar putea avea nevoie să utilizeze cunoștințele, relațiile și resursele altor colegi, dar cel mai important pentru a crea parteneriate cu alți actori implicați în domeniile educației, serviciilor de ocupare a forței de muncă, serviciilor sociale, afacerilor locale și altelor. Atunci când stabiliți aceste colaborări, este esențial să luați în considerare nivelul de implicare la care fiecare partener este capabil să se angajeze, precum și să discutați despre responsabilitățile și rolurile specifice ale fiecărui partener, deoarece acestea ar trebui să aducă stabilitate în evoluția tinerilor, iar ei să nu aibă sentimentul că sunt trimiși de la o organizație la alta.

.....

Lucrătorul de tineret ar trebui să caute verigile lipsă în evoluția unui tânăr în contextul altor parteneri de lungă durată. Aceștia pot fi furnizori de educație și formare, întreprinderi locale care oferă stagii sau formare la locul de muncă, alte ONG-uri active în același domeniu, precum și instituții locale implicate în proces. Cu toate acestea, nu ar trebui să ezite să contacteze noi potențiali parteneri, care ar putea să răspundă nevoilor specifice ale unui tânăr. El / ea ar trebui să fie mereu în căutarea unor evenimente și contexte în care să poată interacționa cu alți actori din domeniu, căutând oportunități de conectare și colaborare în viitor și încercând să afle despre alte resurse pe care ar putea să le pună la dispoziția tinerilor cu care lucrează.

profesioniștilor. Cu toate acestea, joacă un rol esențial nu numai în dezvoltarea lucrătorilor de tineret, ci și în capacitatea lor de a găsi și conecta eficient resursele cheie la tinerii cu care lucrează, precum și în capacitatea lor de a-i învăța cum și unde să caute oportunități și pentru a-i încuraja să ia inițiativă la rândul lor.

Competența de a crea rețele și de a construi relații este adesea trecută cu vederea în formarea majorității

BINGO UMAN / JOCUL AUTOGRAFULUI



TIMP

60 de minute



MATERIAL

Foi de stil Bingo
tipărite (fișier BINGO
UMAN), prezentare
PPT (dacă este
necesar)

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Înțelegerea beneficiilor rețelelor de calitate and colaborării în domeniul angajării și instruirii tinerilor.
- Familiarizarea cu strategiile de construire a unei rețele de suport profesional în interesul tinerilor NEET.

INTRODUCERE:

Strategii pentru construirea rețelelor profesionale:

- Folosiți rețelele existente pentru a avea acces la persoanele care lucrează în domeniul dvs. profesional,
- Găsiți evenimente legate de activitățile dvs. și alăturați-vă acestora ori de câte ori este posibil,
- Nu vă fie teamă să participați la evenimente de rețea pe cont propriu,
- Nu uitați să oferiți mai mult decât cereți: ascultați cu atenție, puneți întrebări perspicace, sprijiniți și ajutați și pe ceilalți să își dezvolte rețeaua,
- Urmăriți profesioniștii pe platformele sociale și participați la conversație,
- Stabiliți obiective specifice, realizabile pentru a vă ghida călătoria în rețea.

Resurse pentru pregătirea acestei părți a prezentării:

<https://www.dataroom24.com/top-networking-strategies-for-young-professionals/>

<https://www.youtube.com/watch?v=7p1dVbuq-7Y>

<https://mdchamber.org/networking-101-tips-tricks-for-young-professionals/>

<https://www.open.edu/openlearn/ocw/mod/oucontent/view.php?id=19983&printable=1>

BIBLIOGRAFIE:

Zack, Devora, Rețea pentru oameni care urăsc networking-ul: un ghid de teren pentru introvertiți, copleșiți și subconectați, 2010

IMPLEMENTARE:

| PASUL 1 | Facilitatorul oferă tuturor participanților fișele lor în stil Bingo. Vor începe să se plimbe prin cameră și să se amestece, încercând în același timp să găsească pe alții cărora li se pot aplica faptele enumerate pe foaia lor de Bingo, astfel încât să își poată scrie numele. Majoritatea acestor fapte vor fi legate de munca în rândul tinerilor, formare și implicarea comunității, dar facilitatorul poate introduce câteva lucruri neașteptate, pentru a destinde atmosfera.

Scopul jocului este de a obține cinci semnături la rând, vertical, orizontal sau pe diagonală.

| PASUL 2 | Scurtă prezentare a strategiilor pe care lucrătorii de tineret le pot folosi în construirea rețelelor de sprijin profesional.

DEBRIEFING:

Discuție în grup cu posibile solicitări de conversație:

- Ați folosit strategii de rețea în trecut?
- Care a funcționat cel mai bine pentru dvs. și care nu?
- Dacă ați avea mai multă experiență în domeniu, cum v-ați dezvolta rețeaua profesională?
- Începând cu ceea ce ați aflat în timpul jocului Bingo, credeți că ați putea fi interesat să aflați mai multe despre munca celorlalți participanți?

BINGO UMAN

Găsește pe cineva care:

Adoră să lucreze cu alții	A fost în camping anul trecut	A fost voluntar	Poate sa fluiera	Verifică Facebook-ul zilnic
Care preferă învățarea vizuală	Îndrăgește cel puțin un sport	Primește mai mult de șapte e-mailuri pe zi	A citit cel puțin două cărți în ultimele șase luni	A lucrat cu oameni din mai mult de trei țări
Are animal de companie	A participat la cel puțin un webinar anul trecut	LIBER	A simțit că a făcut o schimbare în viața cuiva	Vorbește mai multe limbi
A susținut o prezentare în fața a peste 70 de persoane	Poate scrie numele organizației lor de la coadă la cap (ex. Noitasinagro)	A avut probleme cu găsierea voluntarilor pentru un proiect	E foarte rabdator	A participat la cel puțin un curs de formare anul trecut
Este stangaci	Funcționează pentru o organizație fondată în același an ca a ta	A gătit ceva în timpul carantinei	Cântă la un instrument muzical	Preferă să planifice lucrurile

POSTUL MEU DE VIS LA 14 ANI



TIMP

60 de minute



MATERIAL

Post-it, markere,
prezentare PPT (dacă
este necesar)

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Descoperirea strategiilor pentru identificarea oportunităților de muncă pentru tinerii NEET.
- Învățarea modului de a găsi oportunități inovatoare cu metode creative de rezolvare a problemelor (de exemplu, idei de antreprenor social sau de afaceri).

INTRODUCERE:

Discutați despre posibilele strategii de angajare pentru a stimula tinerii:

- Identificați abilitățile și experiența existente și modalitățile prin care acestea pot fi utilizate în alte domenii / contexte,
- Oferiți sesiuni de coaching și mentorat personalizate pentru a stabili obiective și o modalitate de urmărire a progresului,
- Identificați obstacolele în calea angajării cu succes și modalitățile de a le atenua: lipsa abilităților de interviu, lipsa opțiunilor de îngrijire a copiilor etc.
- Identificați interesele și oportunitățile de formare continuă,
- Alăturați-vă evenimentelor legate de domeniul de interes al tânărului,
- Puneți-i în contact cu parteneri locali: școli, centre de formare, afaceri, organizații,
- Identificați oportunitățile de finanțare care ar putea permite tânărului să își înființeze propria întreprindere.

Materiale care pot fi utile pentru prezentarea introductivă:

<https://www.coursera.org/lecture/interview-preparation/identifying-your-opportunities-dT3Ff>

https://www.oecd-ilibrary.org/sites/soc_glance-2016-4-en/index.html?itemId=/content/component/soc_glance-2016-4-en

<https://lmi-cimt.ca/publications-all/lmi-insights-report-no-17-finding-their-path-what-youth-not-in-employment-education-or-training-need-want/>

https://neetsinaction.eu/wp-content/uploads/2018/12/COMNETNEET_IO1_Synthesis_IO_1_A4_FINAL.pdf

BIBLIOGRAFIE:

“Effective outreach to NEETs – Experience from the ground”. Disponibil la:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8136&furtherPubs=yes>

Fishbein, Mike, Business Networking: How to Build an Awesome Professional Network: Strategies and tactics to meet and build relationships with successful people, 2014

IMPLEMENTARE:

PASUL 1 | Antrenorul oferă participanților post-it-uri, cerându-le să noteze cel puțin cinci abilități necesare pentru slujba lor de vis la vârsta de 14 ani. Ei vor plasa post-it-urile pe hainele lor și se vor plimba prin cameră, găsind alte persoane care au împărtășit aceleași abilități.

PASUL 2 | Participanții creează grupuri de 2-3 persoane cu abilități similare și le solicită să afle dacă joburile la care se gândeau sunt aceleași, discută despre posibile cariere pe care ar fi putut să le urmeze, abilitățile suplimentare și pregătirea care ar fi necesare pentru a alege acea carieră la vârsta lor actuală.

PASUL 3 | Scurtă prezentare condusă de formatori cu privire la strategiile inovatoare de ocupare a forței de muncă.

DEBRIEFING:

Discuție de grup pentru a trage concluzii, a furniza resurse suplimentare

Posibile subiecte de conversație:

- Cum ați ajuns la cariera dvs. actuală?
- Ce resurse și contexte vi s-au părut utile?
- Care este calea actuală de activare NEET în țara dvs. / în orașul dvs.?
- Puteți menționa strategii naționale sau organizații locale care joacă un rol în acest sens ?

CINE TE INSPIRĂ?



TIMP

60 de minute



MATERIAL

prezentare
PPT (dacă este
necesar)

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Aflarea metodelor de colectare și organizare a informațiilor relevante (de exemplu, despre organizații locale, evenimente, oportunități de formare, activități non-formale ...).
- Identificarea modalităților de împărtășire a bunelor practici și informații relevante între colegi, părți interesate și parteneri internaționali pentru a oferi un sprijin mai bun tinerilor NEET.

INTRODUCERE:

Avantajele partajării celor mai bune practici:

- Învățarea de la alte organizații care ar fi putut să se confrunte cu aceleași obstacole și să fi găsit soluții pentru a le depăși, adaptând strategiile de succes la contextul nostru fără a mai fi necesar să le creăm de la zero, îmbunătățind astfel eficiența și concentrarea,
- Crearea unui mediu de colaborare în cadrul organizațiilor și comunității noastre, în care oamenii se vor simți confortabil să pună întrebări, să solicite feedback sau îndrumări, să își prezinte experiența lor altora pentru dezbateri sau reproducere,
- Asigurarea faptului că ideile utile și strategiile de succes devin durabile, făcându-le vizibile pentru alți oameni care le pot transmite mai departe.

Crearea de contexte pentru schimbul de bune practici:

- În timpul ședințelor, încurajați membrii echipei să împărtășească ideile și proiectele conexe pe care le-au propus /le-au întâlnit,
- Invitați specialiști sau membri ai altor organizații să împărtășească experiența lor legată de subiectul în discuție,
- Încurajați membrii echipei să își aducă contribuția la un blog / newsletter / postări de pe rețelele sociale legate de un anumit subiect.

Informatii suplimentare: <https://www.youtube.com/watch?v=wNCrLRR2qGw>

Exemple de proiecte de succes axate pe activarea NEET, care pot servi drept inițiator de conversație:

- <https://neetsinaction.eu/>
- <https://eneet-project.eu/>
- <https://neets-entrepreneurship.org/>

BIBLIOGRAFIE:

“Respond to Your NEETs!”. Disponibil la:

https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1432/Respond%20to%20your%20NEETs%20Booklet.pdf

“Good Practices in Dealing with Young People Who Are NEETs: Policy Responses at European Level”. Available at:

<http://www.pass.va/content/scienze-sociali/en/publications/acta/participatory-society/mascherini.html>

IMPLEMENTARE:

| PASUL 1 | Introducere condusă de formatori privind schimbul de bune practici în domeniu.

| PASUL 2 | Formatorul împarte participanții în 2 sau 3 grupuri și le cere să aleagă împreună o organizație de tineret sau un proiect care i-a inspirat. Dacă ceilalți nu sunt familiarizați cu un anumit proiect, vor trebui să-l descrie în așa fel încât să-i convingă (folosind în același timp surse externe, cum ar fi fotografii, videoclipuri și așa mai departe). Scopul este ca până la sfârșit, grupul să poată introduce pe scurt (în cinci minute) un proiect / organizație împreună, în fața celuilalt grup, concentrându-se pe soluții și strategii care pot fi utile altor persoane care se confruntă cu aceleași probleme.

DEBRIEFING:

Sesiunea de feedback s-a axat pe prezentări. Solicitări de conversație:

- Ați găsit câteva modalități noi în care un anumit proiect a răspuns la provocările cu care vă confrunțați și voi?
- Vă puteți gândi la modalități prin care să încorporați unele dintre aceste strategii sau soluții în munca dvs.?
- Știți vreo platformă în care putem găsi mai multe despre cele mai bune practici în activitatea de tineret?

CAFENEAUA FORUM PENTRU CARIERĂ



TIMP

60 de minute



MATERIAL

Foi mari de hârtie,
pixuri și markere;
mese și scaune.

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Identificarea strategiilor de creare a cadrului pentru adunarea angajatorilor și a tinerilor.
- Familiarizarea cu mijloacele de organizare și să promovare a evenimentelor de rețea orientate către ocuparea forței de muncă și educația tinerilor, pentru a motiva tinerii NEET să participe la ele.

INTRODUCERE:

Organizarea unui forum de carieră - aspecte esențiale:

- Studiarea altor târguri de locuri de muncă în comunitatea dvs., identificarea a ceea ce le lipsește și ce le-ar putea face inaccesibile pentru grupul dvs. țintă, găsirea de modalități prin care puteți să eliminați decalajul,
- Planificarea în avans, stabilirea unui calendar pentru organizarea evenimentului,
- Identificarea potențialilor parteneri, organizații, locații care ar putea fi deschise colaborării,
- Stabilirea unei strategii de promovare, modalități prin care să se facă evenimentul vizibil atât pentru angajatori, cât și pentru grupul țintă,
- Identificarea modalităților de maximizare a impactului: încorporarea de evenimente în rețea, ateliere, conferințe, întrebări și răspunsuri, vizite la companii,
- Organizarea de ateliere și formarea în colaborare cu alte organizații și grupuri țintă înainte de târgul de locuri de muncă, pentru a pregăti tinerii pentru eveniment.

Resurse care ar putea fi utile pentru personalizarea evenimentului într-un context specific:
<https://careertrend.com/how-4927734-organize-successful-job-fair.html>

<https://www.kuder.com/blog/downloads-resources/ask-the-kuder-coach-any-tips-on-organizing-a-high-school-career-fair/>

<https://www.betterteam.com/virtual-career-fair>

BIBLIOGRAFIE:

„Trusa de instrumente a practicantului: activarea durabilă a tinerilor care nu au un loc de muncă, educație sau formare (NEET)”. Disponibil la:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/bce2914b-ec37-11e6-ad7c-01aa75ed71a1/language-en>

«In grafic. Abordări diferite de lucru pentru tineri pentru diferite situații NEET ”.

Disponibil la: <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3266/OnTrack.pdf>

„Patru principii de rețea pentru succesul colaborării”. Disponibil la: <https://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=tfr>

IMPLEMENTARE:

Organizarea unui forum de carieră - folosind metoda cafenelei mondiale. Adaptat de la: <http://www.theworldcafe.com/wp-content/uploads/2015/07/Cafe-To-Go-Revised.pdf> - (explicații și idei mai detaliate).

Înainte de începerea sesiunii, antrenorul pregătește mese (sau scaune, zone de ședere pe podea etc.) într-un mod care va încuraja conversația, astfel încât mai târziu el / ea va putea împărți participanții în trei sau mai multe grupuri.

| PASUL 1 | Formatorul introduce subiectul principal - organizarea forumurilor de carieră - și menționează câteva aspecte esențiale în acest proces.

| PASUL 2 | Formatorul introduce pe scurt metoda cafenelei mondiale și explică principiile acesteia. Vor fi trei sau mai multe grupuri (nu mai mult de cinci persoane în fiecare grup) și trei runde de conversație. Fiecare va discuta și va face schimb de idei legate de organizarea unui târg de locuri de muncă îndreptat către grupul lor țintă, luând notițe pe coli mari de hârtie plasate în centrul mesei / zonei de relaxare. Ei pot folosi doodle, cuvinte cheie, hărți mentale, orice ar putea fi de ajutor în vizualizarea ideilor care au apărut în timpul conversației. După primele 10 minute, o persoană va rămâne la masă ca „gazdă de masă”, în timp ce ceilalți vor fi „ambasadori ai sensului”, călătorind la masa următoare și luând ideile cheie în următoarea lor conversație. Vor fi trei sesiuni, fiecare durând 10 minute. În timpul acestor activități, ei vor putea examina ideile cheie lăsate pe masă de grupurile anterioare și își vor aduce propriile idei și concluzii.

| PASUL 3 |

În timpul primei sesiuni, subiectele conversației vor fi:

- Ce lipsește din oferta de locuri de muncă existentă în comunitatea dvs.?
- Care sunt obstacolele cu care se confruntă grupul dvs. țintă atunci când vine vorba de aderarea la târgurile de locuri de muncă existente?

În timpul celei de-a doua sesiuni:

- Cine s-ar putea să vă ajute să organizați un eveniment care să reducă aceste lacune și să ajute la conectarea tinerilor cu angajatorii?

În timpul celei de-a treia sesiuni:

- Cum ați putea îmbogăți un astfel de eveniment, care activități conexe ar putea fi utile atât pentru grupul țintă, cât și pentru angajatori?

DEBRIEFING:

Formatorul reunește întregul grup, se concentrează pe împărtășirea concluziilor la care s-a ajuns în timpul activităților din cadrul fiecărui grup separat, identificarea tiparelor, ideilor comune, posibilelor căi de acțiune.

PE CINE URMĂREȘTI?



TIMP

60 de minute



MATERIAL

PC, conexiune la
internet, prezentare
PPT

OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE:

- Înțelegerea rolului platformelor de socializare / rețelei în cadrul activității de tineret NEET.
- Cunoașterea diferitelor instrumente de social media și modalităților de utilizare a lor pentru promovarea educației profesionale, a programelor de formare sau de mobilitate sau a activităților non-formale.

INTRODUCERE:

Unele dintre avantajele utilizării platformelor sociale ca parte a strategiei noastre de sensibilizare:

- Ne permit să ajungem la un public cu adevărat divers (tineri, organizații partenere comunitare și susținători, angajatori), precum și să creăm o comunitate de adepți,
- Putem obține feedback imediat asupra conținutului pe care îl prezentăm,
- Vizibilitate sporită a activităților și proiectelor noastre,
- Costuri mai mici decât strategiile tradiționale de promovare.

Mai multe sfaturi pentru utilizarea rețelelor sociale ca parte a strategiei noastre:

- Decideți un obiectiv specific, creați o strategie de promovare și pași specifici,
- Concentrați-vă pe platformele cele mai populare și relevante pentru publicul dvs. țintă

și personalizați-vă conținutul în funcție de specificul fiecăruia.

- Familiarizați-vă cu instrumentele furnizate de fiecare platformă și utilizați-le pentru a descoperi mai multe despre membrii publicului dvs. și despre tipul de conținut cu care interacționează cel mai mult,
- Rămâneți la planul dvs. și fiți consecvenți în postările dvs. și în viziunea generală, programați postările în avans pentru a profita de intervalele de timp când majoritatea oamenilor sunt activi pe platformă,
- Implicați publicul, solicitați-i să interacționeze cu postările voastre și interacționați cu conținutul altor pagini (organizații partenere etc.)

Mai multe resurse utile pentru elaborarea acestei părți a prezentării:

<https://proposalsforngos.com/social-media-for-ngos/>

<https://www.sendible.com/insights/social-media-for-nonprofits>

<https://www.fundsforngos.org/featured-articles/using-social-media-enhance-ngo-visibility/>

BIBLIOGRAFIE:

„Munca de tineret și rețelele sociale. Raport final de cercetare”. Disponibil la:

https://www.researchgate.net/publication/233911484_Youth_Work_and_Social_Networking_Final_Research_Report

IMPLEMENTARE:

| PASUL 1 | Formatorul le cere participanților să se conecteze la platforma socială pe care o folosesc cel mai des în profesia lor, uitându-se la lista lor de contacte (poate fi LinkedIn sau Facebook sau altele). El / ea cere fiecărui participant să se gândească la domeniile în care contactele lor sunt active și la cât de diverse sunt acestea. Dacă este doar unul sau doi, ar putea fi nevoie să iasă treptat din acea zonă de confort.

| PASUL 2 | Formatorul introduce câteva sfaturi despre utilizarea rețelelor sociale pentru a ne reprezenta și promova cel mai bine activitățile și organizațiile, oferind exemple specifice relevante în contextul dvs.

DEBRIEFING:

Discuție în grup. Solicități de conversație posibile:

- Ce au în comun paginile prezentate?
- Puteți împărtăși ceva din experiența dvs. personală de utilizare a rețelelor sociale pentru promovarea activităților organizației?
- În ce moduri platformele sociale sunt diferite de media tradițională și cum ne putem adapta strategiile în consecință?

.03

**INSTRUMENTE DE
EVALUARE**

3. INSTRUMENTE DE EVALUARE

Formularul de evaluare pre și post conține aceleași întrebări pentru a permite compararea învățării și a dezvoltării abilităților înainte și după formare. Acest instrument de evaluare poate ajuta, de asemenea, la analiza nevoilor de învățare ale lucrătorului tânăr înainte de a alege modulele sau unitățile de formare. Acestea sunt indicate în prima coloană (M₁ / U₁ = INTELIGENȚĂ EMOȚIONALĂ / Reziliență și auto-îngrijire). Modulele sau unitățile pentru care se răspunde la întrebările corespunzătoare cu 4 sau 5 pot fi mai puțin relevante pentru cursant decât cele care au răspuns între 1 și 3.

FORMULAR PRE / POST-EVALUARE

(1 = într-un grad scăzut/5 = într-un grad ridicat)

M ₁ /U ₁	În ce măsură înțelegeți rolul rezistenței și al îngrijirii de sine în munca tinerilor?	1 2 3 4 5
M ₁ /U ₁	Cum vă evaluați cunoștințele despre reziliență și strategiile de auto-îngrijire?	1 2 3 4 5
M ₁ /U ₂	Cât de realist sunteți în ceea ce privește conștiința de sine și autoevaluarea?	1 2 3 4 5
M ₁ /U ₂	Cum vă evaluați cunoștințele despre identificarea valorilor, intereselor personale și avantajelor?	1 2 3 4 5
M ₁ /U ₃	În ce măsură ești capabil să înțelegi impactul stărilor de spirit și al emoțiilor asupra altora?	1 2 3 4 5
M ₁ /U ₃	Cum vă evaluați cunoștințele despre tehnicile de gestionare a propriilor emoții pentru a controla stările de spirit și impulsurile?	1 2 3 4 5
M ₁ /U ₄	Cât de mult știți despre metodele de auto-motivare și despre modul de definire a obiectivelor clare și realiste?	1 2 3 4 5
M ₁ /U ₄	În ce măsură știi să adopti atitudini pozitive în fața eșecului sau a problemelor viitoare?	1 2 3 4 5
M ₁ /U ₅	În ce măsură înțelegeți semnificația empatiei în munca cu tinerii?	1 2 3 4 5

M1/U5	În ce măsură știi să folosești empatia pentru construirea relațiilor și să răspunzi în mod adecvat în situații de conflict?	1 2 3 4 5
M2/U1	În ce măsură înțelegeți conceptul de auto-actualizare?	1 2 3 4 5
M2/U1	În ce măsură sunteți familiarizați cu metodele inovatoare și instrumentele digitale utile pentru lucrul cu tinerii NEET?	1 2 3 4 5
M2/U2	Cât știți despre strategiile de gestionare a timpului pentru o planificare eficientă și prioritizarea sarcinilor?	1 2 3 4 5
M2/U2	Cât știți despre analiza eficienței propriului program?	1 2 3 4 5
M2/U3	În ce măsură înțelegeți importanța muncii în echipă și a strategiilor de consolidare a echipei?	1 2 3 4 5
M2/U3	Cât știți despre instrumentele de evaluare a rolului echipei?	1 2 3 4 5
M2/U4	În ce măsură sunteți familiarizați cu analiza și definirea problemelor?	1 2 3 4 5
M2/U4	În ce măsură sunteți siguri că veți pune întotdeauna întrebările potrivite problemelor enunțate?	1 2 3 4 5
M2/U5	Cât știți despre abordarea situațiilor de criză într-un mod proactiv?	1 2 3 4 5
M2/U5	În ce măsură împărtășiți experiență și bune practici colegilor despre gestionarea crizelor în activitatea de tineret?	1 2 3 4 5
M3/U1	Cât știți despre principiile comunicării?	1 2 3 4 5
M3/U1	În ce măsură sunteți conștienți de propriul vostru comportament de comunicare?	1 2 3 4 5
M3/U2	Cât știți despre aspectele vizuale și despre importanța instrucțiunilor și mesajelor clare?	1 2 3 4 5
M3/U2	În ce măsură sunteți siguri că aveți un limbaj corporal pozitiv?	1 2 3 4 5
M3/U3	Cât știți despre principalele stiluri de comunicare și cum să depășiți barierele de comunicare?	1 2 3 4 5
M3/U3	Cât sunteți familiarizați cu principiile comunicării nonviolente?	1 2 3 4 5
M3/U4	În ce măsură sunteți familiarizați cu tehnicile de întrebare și cum să le utilizați?	1 2 3 4 5
M3/U4	În ce măsură v-ați dezvoltat abilitățile de ascultare activă?	1 2 3 4 5
M3/U5	În ce măsură înțelegeți principiile oferirii eficiente de feedback?	1 2 3 4 5
M3/U5	În ce măsură sunteți conștienți de faptul că feedback-ul se referă la comportament și nu la personalitate?	1 2 3 4 5

M4/U1	În ce măsură sunteți conștienți de faptul că feedback-ul se referă la comportament și nu la personalitate?	1 2 3 4 5
M4/U1	În ce măsură știți acordați încredere mentorilor voștri?	1 2 3 4 5
M4/U2	Cum vă evaluați cunoștințele legate de trezirea curiozității tinerilor?	1 2 3 4 5
M4/U2	Ești capabil să folosești diferite instrumente pentru a înțelege declanșatorii motivaționali reali?	1 2 3 4 5
M4/U3	În ce măsură înțelegeți principiile interviurilor motivaționale?	1 2 3 4 5
M4/U3	În ce măsură știți să folosiți feedback-ul ca instrument în urma realizării obiectivelor deja stabilite?	1 2 3 4 5
M4/U4	În ce măsură știți cum să împuterniciți tinerii NEET-urile subliniind calitățile lor?	1 2 3 4 5
M4/U4	În ce măsură sunteți capabil să contribuiți la crearea de imagini de sine realiste?	1 2 3 4 5
M4/U5	Cât știți despre diferența dintre mentalitatea fixă și cea de creștere?	1 2 3 4 5
M4/U5	În ce măsură știți cum să influențați comportamentul tinerilor prin modelarea rolurilor?	1 2 3 4 5
M5/U1	Cât știți despre diferite stiluri de învățare?	1 2 3 4 5
M5/U1	Cât de familiarizați sunteți cu utilizarea instrumentelor de educație non-formală?	1 2 3 4 5
M5/U2	Cât de eficient sunteți în a oferi sprijin tehnic NEET-urilor în vederea pregătirii unui interviu de angajare?	1 2 3 4 5
M5/U2	Cât de bine cunoașteți instrumentele de integrare profesională?	1 2 3 4 5
M5/U3	Cât știți despre adaptabilitatea profesională în planificarea carierei?	1 2 3 4 5
M5/U4	Cât de familiarizați sunteți cu diferite metode de mentorat și coaching?	1 2 3 4 5
M5/U4	În ce măsură știți cum să îi împuterniciți pe oameni să își asume acțiunile necesare pentru a-și atinge obiectivele?	1 2 3 4 5
M5/U5	În ce măsură înțelegeți diferența dintre proactivitate și reactivitate?	1 2 3 4 5
M6/U1	Cât de mult știți despre crearea de rețele și colaborarea de calitate în domeniul ocupării forței de muncă și formare a tinerilor?	1 2 3 4 5
M6/U1	În ce măsură sunteți familiarizați cu strategiile privind crearea unei rețele de asistență profesională în interesul NEET-urilor?	1 2 3 4 5

M6/U2	Cunoașteți strategiile de identificare a oportunităților de muncă pentru tinerii NEET?	1 2 3 4 5
M6/U3	Cât știți despre metodele de colectare și partajare a informațiilor relevante pentru a oferi un sprijin mai bun tinerilor NEET?	1 2 3 4 5
M6/U4	Cum vă evaluați cunoștințele legate de organizarea și promovarea evenimentelor de rețea orientate către ocuparea forței de muncă și educația tinerilor pentru a motiva tinerii NEET să participe la ele?	1 2 3 4 5
M6/U5	Cât de familiarizați sunteți cu platformele de socializare și cu rețelele din cadrul tinerilor NEET?	1 2 3 4 5
M6/U5	În ce măsură cunoașteți diferitele instrumente de social media pentru promovarea programelor de educație profesională, formare, mobilitate sau activități non-formale?	1 2 3 4 5

.04

REFERINȚE

INTELIGENȚA EMOȚIONALĂ

- <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED383424.pdf>
- <https://positivepsychology.com/emotional-resilience/>
- <http://youthpartners.ca/2014/02/edith-grotberg-i-have-i-am-i-can/>
- Activity adapted from "ROBIN - Reinforcing Competencies to Build Inclusion through a New learning methodology" project's Handbook (<https://en.danilodolci.org/project/robin/>)
- <http://www.danielgoleman.info/daniel-goleman-how-self-awareness-impacts-your-work/>
- <https://www.linkedin.com/pulse/self-awareness-foundation-emotional-intelligence-daniel-goleman/>
- <https://www.guelphtherapist.ca/blog/stopp-and-be-mindful/>
- <https://www.getselfhelp.co.uk/stopp.htm>
- <https://positivepsychology.com/albert-ellis-abc-model-rebt-cbt/>
- <https://www.habitsforwellbeing.com/cognitive-behaviour-therapy-abc-model/>
- <https://www.skillsyouneed.com/ps/self-motivation.html>
- <https://noeliabermudez.com/inteligencia-emocional-automotivacion/>
- <https://employabilityskills2.weebly.com/initiative-and-self-motivation-skills.html>
- <https://liderazgocreativo.com/08/2009/%C2%BFa-que-estoy-comprometido/>
- <https://www.skillsyouneed.com/ips/empathy-types.html>

EFICACITATEA LUCRĂTORILOR DE TINERET

- <https://www.hubgets.com/blog/lifelong-learning-self-actualizing/>
- https://scottjeffrey.com/self-actualization/#Are_You_Self-Actualizing
- <https://mind-development.eu/maslow.html>
- <http://www.public.asu.edu/~kvanlehn/ITScourse2009/Readings/Burleson%202005.pdf>
- Digital Education Review - Number 30, December 2016- <http://greav.ub.edu/der/> "The Power of Digital Storytelling to Support Teaching and Learning" by Bernard R. Robin
- <https://www.ict4youthwork.eu/>
- <http://www.digitup.cloud/>
- <http://www.instituteapis.org/facing-the-street-digital-stories-in-youth-work-with-vulnerable-groups/>
- <https://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3947&context=capstones>
- <https://www.landsiedel.com/en/coaching/time-management.html>
- <https://toggl.com/blog/12-time-management-strategies>
- <https://blog.rescuetime.com/time-management/>
- <https://toggl.com/blog/10-quick-ways-to-improve-teamwork-in-the-workplace>
- <https://blog.trainerswarehouse.com/time-management-activities>
- https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_84.htm
- <https://diversityicebreaker.com/>
- <https://www.discprofile.com/what-is-disc/how-disc-works>
- <https://discvalueprofiles.com/blog/what-are-the-disc-personality-types-a-deeper-look-at-12-styles/>
- <https://www.123test.com/disc-personality-test/index.php>
- https://www.youtube.com/watch?v=B-M3YIA2KDg&feature=emb_logo
- <https://innovationmanagement.se/2010/06/02/the-basics-of-creative-problem-solving-cps/>
- <https://www.toolshero.com/problem-solving/problem-definition-process/>
- Training Frontline Workers – Young People Alcohol and Other Drugs – Perspectives on working with young people, Facilitator’s guide, Australia 2004
- <https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/archive/archive-resources/inclusiongroups/inclusionoffenders/InclusionOffendersConflict/>

COMUNICARE EFICIENTĂ

- Paul Watzlawick: Pragmatics of Human Communication: A Study of Interactional Patterns, Pathologies and Paradoxes (1967)
- Dawn Braithwaite: Engaging Theories in Interpersonal Communication: Multiple Perspectives (2014)
- <https://www.bluecoding.com/post/5-axioms-of-communication-communicating-better-at-work>
- <https://viaconflict.wordpress.com/2013/01/15/watzlawicks-axioms-and-conflict-resolution-part-1/>
- http://neoscenes.net/teach/cu/2012_2/atls2000_mit/pdfs/Watzlawick-1967-Some_Tentative_Axioms_of_Communication.pdf
- <http://www.wanterfall.com/Communication-Watzlawick's-Axioms.htm>
- https://www.uky.edu/hr/sites/www.uky.edu.hr/files/wellness/images/Conf14_FourCommStyles.pdf
- <https://soulsalt.com/communication-style/>
- Paul Endress: The Magic of Communication Styles: Understanding yourself and those around you (2016)
- <https://www.skillsyouneed.com/ips/communication-skills.html>
- <https://www.lifehack.org/articles/work/7-tips-how-give-clear-understandable-instructions-staff.html>
- <https://www.uibk.ac.at/peacestudies/news/ma-programme/marshall-rosenberg.html.en>
- https://www.nonviolentcommunication.com/wp-content/uploads/2019/07/4part_nvc_process.pdf
- Marshall B. Rosenberg: Living Non-violent Communication: Practical Tools to Connect and Communicate Skillfully in Every Situation (2012)
- Marshall B. Rosenberg: Non-violent Communication: A Language of Life (2015)
- Oren Jay Sofer: Say what you mean: A mindful approach to non-violent communication (2015)

- Fred Jandt: An Introduction to Intercultural Communication: Identities in a Global Community (2020)
- James Neuliep: Intercultural Communication: A Contextual Approach (2017)
- Stella Ting-Toomey: Understanding Intercultural Communication (2012)
- Michael Nichols: The Lost Art of Listening: How Learning to Listen Can Improve Relationships (2009)
- Nixaly Leonardo: Active Listening Techniques: 30 Practical Tools to Hone Your Communication Skills (2020)
- <https://www.typpetalk.com/blog/the-8-essential-questioning-techniques-you-need-to-know/>
- Trey Gowdy: Doesn't Hurt to Ask: Using the Power of Questions to Communicate, Connect, and Persuade (2020)
- https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_98.htm
- Douglas Stone: Thanks for the Feedback: The Science and Art of Receiving Feedback Well (2015)
- John Hattie: Visible Learning: Feedback (2018)

MOTIVAREA ȘI ABILITAREA TINERILOR NEET

- Mentoring Guide - A Guide for Protege from Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, Oakland: <https://www.rackham.umich.edu/downloads/more-mentoring-guide-for-proteges.pdf>
- The Mentee's Guide - How to have a successful relationship with a mentor - Linda Phillips-Jones, Ph.D, from The Mentoring Group: <https://mentoringgroup.com/books/mentees-guide.pdf>
- 10 ways to be a good mentor. (2008). Retrieved 2017, from http://www.blueskycoaching.com.au/pdf/v4i10_mentor.pdf
- An introduction to Motivational Interviewing by Bill Matulich, Ph.D (video): <https://www.youtube.com/watch?v=s3MCJZ7OGRk>
- An example of Motivational Interview in a clinical context (video): <https://www.youtube.com/watch?v=67l6g17Zao>
- Ken Resnicow. Fiona McMaster. Motivational Interviewing: moving from why to how with autonomy support: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3330017/>
- Courtney Ackerman, MSc. Growth mindset vs. Fixed. Key takeaways from Dweck's book. Understand the difference between fixed and growth mindset: <https://positivepsychology.com/growth-mindset-vs-fixed-mindset/>
- Carol Dweck. The power of believing that you can improve (TED talk): https://www.youtube.com/watch?v=_XomgOOSpLU
- Examples of the fixed and growth mindsets: <https://millennial-grind.com/18-fixed-mindset-vs-growth-mindset-examples/>

CONSILIEREA ÎN CARIERĂ

- Holland, J. L. (1985). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- <https://elearningindustry.com/using-kolbs-learning-styles-engaging-custom-elearning-courses>
- Kolb, D. Experiential Learning. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1984
- https://www.researchgate.net/publication/254338739_The_Kolb_Model_Modified_for_Classroom_Activities
- <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1027&context=podimproveacad>
- <https://www2.le.ac.uk/departments/doctoralcollege/training/eresources/teaching/theories/honey-mumford>
- https://ec.europa.eu/eures/public/news-articles/-/asset_publisher/L2ZVYxNxK11W/content/5-tips-for-acing-your-interview?inheritRedirect=false
- <https://www.themuse.com/advice/interview-questions-and-answers>
- <https://www.europelanguagejobs.com/blog/CV-Formats-resume-in-different-European-countries>
- <https://europa.eu/europass/en>
- https://www.youtube.com/watch?v=_fP43gcBywU&ab_channel=StandOutCV
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24.
- https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/better-regulation-toolbox-16_en_o.pdf
- https://www.youtube.com/watch?v=yux_m8AdzwY&feature=emb_logo&ab_channel=MindToolsVideos
- Janet Batsleer, Bernard Davies, What is Youthwork? Empowering youth and community work practice, 2010

- Kate Sapin, Essential Skills for Youthwork practice, 2012
- Craig, R. L. 1996. The ASTD training and development handbook. A guide to human resource development. New York: McGraw-Hill
- Douglas, C. A. 1997. Formal mentoring programs in organizations. Greensboro, N.C.: Center for Creative Leadership.
- Gray, W. A. 1988. Developing a planned mentoring program to facilitate career development.
- <https://www.mindmeister.com/blog/tony-buzan-tribute/>
- https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=4C7goSmSuCsC&oi=fnd&pg=PP1&dq=mentoring%20and%20coaching&ots=wrBGKISa_S&sig=Fxc11NW0IBTElByrdOL7TYrS_Gc&redir_esc=y&fbclid=IwAR2Nph46EBSEKruLqQ4ODp9T252b5VLgNoay6gyY7Dt-F_AaNUu1Cgl5fiQ#v=onepage&q=mentoring%20and%20coaching&f=false
- <https://onlinesportmanagement.ku.edu/community/styles-of-coaching>
- <https://www.artofmanliness.com/articles/7-habits-proactive-not-reactive/>
- <https://www.lifehack.org/articles/productivity/are-you-proactive-or-reactive.html>
- <https://www.abrahampc.com/blog/2020/3/16/what-can-i-do-the-circles-of-concern-and-influence>

CREAREA DE REȚELE ȘI DEZVOLTAREA RELAȚIILOR

- "Networking. Mastering Soft Skills for Workplace Success". Available at <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/odep/topics/youth/softskills/networking.pdf>
- "Partnerships and Networks in Work with Youth People". Available at <https://www.open.edu/openlearn/ocw/mod/oucontent/view.php?id=19983&printable=1>
- Zack, Devora: "Networking for People Who Hate Networking: A Field Guide for Introverts, the Overwhelmed, and the Underconnected" (2010)
<https://www.dataroom24.com/top-networking-strategies-for-young-professionals/>
<https://www.youtube.com/watch?v=7p1dVbuq-7Y>
<https://mdchamber.org/networking-101-tips-tricks-for-young-professionals/>
- <https://www.open.edu/openlearn/ocw/mod/oucontent/view.php?id=19983&printable=1>
- <https://www.coursera.org/lecture/interview-preparation/identifying-your-opportunities-dT3Ff>
- https://www.oecd-ilibrary.org/sites/soc_glance-2016-4-en/index.html?itemId=/content/component/soc_glance-2016-4-en
- <https://lmi-cimt.ca/publications-all/lmi-insights-report-no-17-finding-their-path-what-youth-not-in-employment-education-or-training-neet-want/>
- https://neetsinaction.eu/wp-content/uploads/2018/12/COMNETNEET_IO1_Synthesis_IO_1_A4_FINAL.pdf
- "Effective outreach to NEETs – Experience from the ground". Available at:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8136&furtherPubs=yes>
- Fishbein, Mike, Business Networking: How to Build an Awesome Professional Network: Strategies and tactics to meet and build relationships with successful people, 2014
- <https://www.youtube.com/watch?v=wNcRLRR2qGw>
- "Practitioner's toolkit: Sustainable activation of young people not in employment, education or training (NEETs)". Available at:
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/bce2914b-ec37-11e6-ad7c-01aa75ed71a1/language-en>

- "On Track. Different Youth Work Approaches for Different NEET situations". Available at: <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3266/OnTrack.pdf>
- "Four Network Principles for Collaboration Success". Available at <https://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=tfr>
- <https://careertrend.com/how-4927734-organize-successful-job-fair.html>
- <https://www.kuder.com/blog/downloads-resources/ask-the-kuder-coach-any-tips-on-organizing-a-high-school-career-fair/>
- <https://www.betterteam.com/virtual-career-fair>
- <http://www.theworldcafe.com/wp-content/uploads/2015/07/Cafe-To-Go-Revised.pdf>
- <https://proposalsforngos.com/social-media-for-ngos/>
- <https://www.sendible.com/insights/social-media-for-nonprofits>
- <https://www.fundsforngos.org/featured-articles/using-social-media-enhance-ngo-visibility/>
- "Youth Work and Social Networking. Final Research Report". Available at https://www.researchgate.net/publication/233911484_Youth_Work_and_Social_Networking_Final_Research_Report



Proiect Nr.

2019-2-BG01-KA205-062645

.....



Erasmus+

This project has been funded with support from the European Commission.

This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

pistes solidaires

