



Fondul Social European+

Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027

Prioritate: P02 Valorificarea potențialului tinerilor pe piața muncii (Ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor)

ESO4.1 Îmbunătățirea accesului la piața muncii și măsuri de activare pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, în special pentru tineri, îndeosebi prin implementarea Garanției pentru tineret, pentru șomerii de lungă durată și grupurile defavorizate de pe piața muncii și pentru persoanele inactive, precum și prin promovarea desfășurării de activități independente și a economiei sociale (FSE+).

Apel: Măsuri active de ocupare pentru tineri, inclusiv pentru tineri NEET - Regiuni mai puțin dezvoltate

Titlul proiectului: „**TINERI IN MIȘCARE - Măsuri active pentru un viitor profesional sustenabil**”

Contract de finanțare nr. PEO/440/PEO_P2/OP4/ESO4.1/PEO_A47-336098 – nr.inreg. 9242/29.05.2025

Cod SMIS: **336098**

ACTIVITATEA 3. FURNIZAREA DE SERVICII SPECIALIZATE PENTRU STIMULAREA OCUPARII

Subactivitatea 3.1 Servicii specializate pentru stimularea ocupării conform Legii nr.76/2002

Instrumente pentru
consiliere
profesională

Exerciții pentru creșterea
încrederii de sine a grupului
tintă



INTRODUCERE - DE CE ESTE IMPORTANTĂ ÎNCREDEREA DE SINE?

Scopul acestui material este de a oferi atât beneficiarilor serviciilor de informare și consiliere, cât și consultanților în resurse umane, instrumente practice și ușor de utilizat pentru identificarea punctelor forte, a intereselor și a direcțiilor posibile de dezvoltare profesională, având ca obiectiv principal creșterea încrederii în sine. Materialul conține patru exerciții ce pot fi realizate în cadrul ședințelor de informare și consiliere profesională destinate grupului țintă. Pentru fiecare exercițiu sunt prezentate următoarele secțiuni:

- Descrierea exercițiului
- Instrucțiuni de realizare
- Exemple de aplicare
- Fișa de lucru

Fiecare persoană își formează, în timp, o imagine despre sine – despre propria personalitate și despre capacitatea de a face față provocărilor vieții. Atunci când această imagine de sine este pozitivă, apare și

Încrederea în sine: convingerea că putem acționa eficient, că suntem valoroși și că merităm să fim ascultați și respectați.

Încrederea în sine nu este înnăscută, ci se construiește treptat, prin experiențe pozitive, încurajări și sprijin din partea celor din jur – familie, profesori, prieteni, colegi. De asemenea, ea crește atunci când devenim conștienți de competențele pe care le deținem și de dificultățile pe care le-am depășit cu succes.

Un nivel ridicat de încredere în sine îi ajută pe tineri să ia decizii fără a se lăsa influențați cu ușurință, să aibă curajul de a încerca lucruri noi, să accepte greșelile ca parte a procesului de învățare și să își sporească șansele de reușită – inclusiv în obținerea unui loc de muncă, deoarece vor ști să se prezinte într-un mod autentic și convingător.

Un prim pas în dezvoltarea încrederii de sine este recunoașterea propriilor realizări – oricât de mici ar părea – și conștientizarea competențelor personale și profesionale. Acestea includ:



- Abilități – capacitatea de a executa bine anumite sarcini sau activități, în mod automat și eficient;
- Cunoștințe – informațiile dobândite prin învățare sau experiență, inclusiv calificări;
- Atitudini – motivația, voința și dispoziția cu care abordăm o activitate;
- Talente – aptitudini fizice, psihologice, sociale sau artistice care sprijină dezvoltarea competențelor;
- Experiența – lecțiile învățate din situații trăite, care ne modelează judecata și comportamentul.

În continuare, vom prezenta o serie de exerciții practice concepute pentru a sprijini tinerii în procesul de autocunoaștere și identificare a competențelor proprii și a punctelor forte.

Având în vedere că, în general, tinerii nu dispun de o experiență profesională vastă, acest proces nu este întotdeauna simplu și nu trebuie să se limiteze la calificările dobândite în mod formal. Multe dintre competențele lor provin din contexte informale – activități de voluntariat, hobby-uri, situații de viață – și, adesea, nici nu sunt conștienți de ele sau nu le consideră relevante.

Prin exercitiile propuse, tinerii vor fi încurajați să reflecteze asupra propriilor experiențe și să conștientizeze faptul că dețin deja un număr considerabil de competențe valoroase, utile pentru dezvoltarea lor personală și profesională.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Aceste exerciții pot fi aplicate în cadrul sesiunilor de consiliere individuală, desfășurate față în față cu consultanții în resurse umane, care vor avea rolul de a ghida discuția, de a stimula reflecția și de a susține procesul de identificare a cât mai multor competențe reale, chiar dacă acestea nu sunt formal recunoscute.



Profilul vietii



EXERCITIUL 1 – PROFILUL VIETII

Acest exercițiu se bazează pe metoda „explorării biografice” și le oferă tinerilor oportunitatea de a reflecta asupra propriei vieți și de a face un bilanț al resurselor și competențelor dobândite de-a lungul timpului – inclusiv în contexte care, la prima vedere, nu par a fi legate de învățare.

Participanții vor identifica experiențele personale valoroase și lecțiile învățate, ceea ce contribuie la creșterea stimei de sine și la dezvoltarea capacității de a-și asuma responsabilități și inițiative.

Pentru consultanții în resurse umane, este esențial să folosească întrebări deschise, care stimulează reflecția, și să sprijine organizarea informației într-un mod clar, astfel încât tinerii să conștientizeze și să valorifice competențele acumulate.

Obiectivele exercitiului:

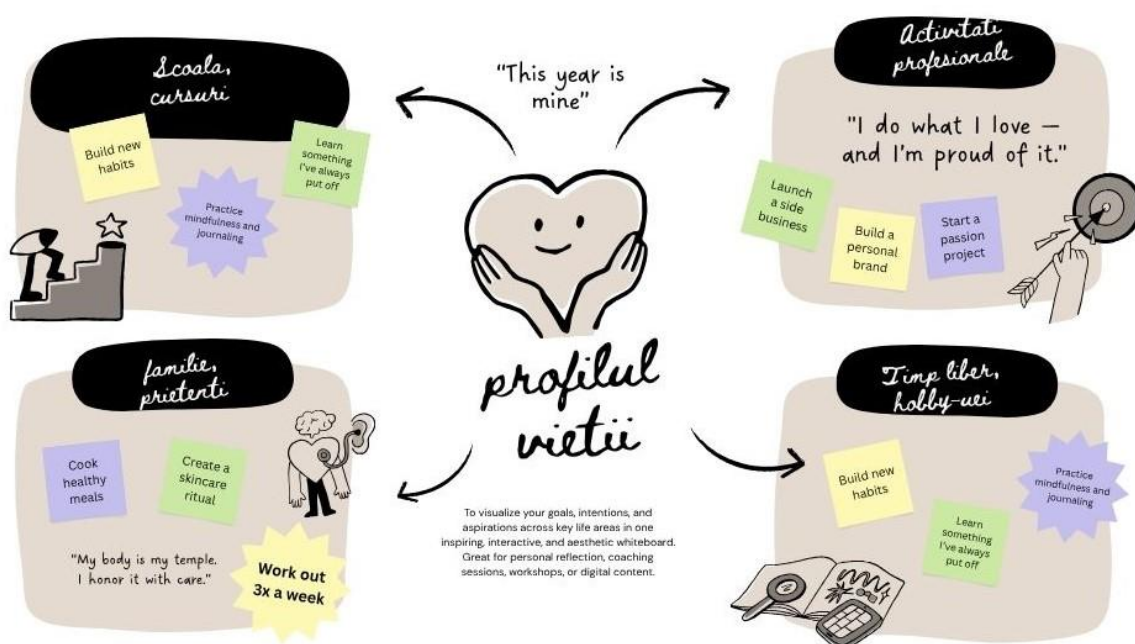
- Grupul tinta va constientiza că a dobândit multe competențe în afara profesiei și a sistemului de învățământ formal
- Creșterea stimei de sine prin constientizarea competențelor deținute

Instrucțiuni:

Consultanții resurse umane vor discuta persoanele din grupul tinta și vor nota aspectele indicate la fiecare secțiune de mai jos, care corespund celor patru dimensiuni ale profilului vieții. Se vor nota aspectele semnificative și se vor rezuma competențele identificate.

Consultanții resurse umane vor juca rolul de facilitator; vor asculta, vor pune întrebări deschise și vor încuraja exprimarea liberă, intervenind doar dacă o temă este repetitivă sau se insistă prea mult; vor orienta discuția, astfel încât să se asigure ca toate cele patru niveluri sunt abordate.

Participanții trebuie să încerce să își amintească experiențele semnificative de învățare, să identifice competențele pe care le-au dobândit (în sens larg, adică abilități, cunoștințe, atitudini, talente și experiențe) și să reflecteze la ce puncte forte ar dori să folosească în viitor pentru a-și dezvolta cariera.



PROFILUL VIEȚII

(Exemplu)

1. Școală, formare și educație continuă

- Gândește-te la toate etapele de educație formală (școală, liceu, cursuri, calificări). Ce materii ți-au stârnit interesul?
- Ce ai învățat? Ce calificari ai dobandit? Ce cunoștințe ai deprins?

Am absolvit clasa a IX-a. Am învățat să citesc bine, să scriu și să socotesc. Nu am calificări, dar știu să folosesc telefonul și să caut informații pe internet.

2. Activități profesionale

- Notează toate joburile (inclusiv cele sezoniere, din timpul vacanță sau part-time, activitățile de voluntariat).
- Ce sarcini/ experiențe ți-au plăcut? În ce fel de situații te-ai descurcat cel mai bine? Cum ai colaborat cu alte persoane?
- Ce ai învățat din fiecare experiență? Ce talente ti-ai descoperit?

Am lucrat la cules de mere și struguri, sezonier, Mi-a plăcut să lucrez cu ceilalți și mă bucuram când vedeam că termin repede treaba. Am învățat să respect programul, să fiu punctual și să



vorbesc frumos cu colegii și cu șefii.

3. Familie și prietenii

- Ce valori ți-au transmis familia și prietenii? Ce fel de atitudini ți-ai format? Ce ai învățat din relațiile de familie și din prietenii importante?
- Cum s-au dezvoltat abilitățile tale de comunicare? Cum ai învățat să gestionezi conflicte sau situații dificile? Cum ai făcut față la desprinderea de familie?

În familie am învățat să gătesc lucruri simple și să am grijă de frații mai mici. Cu prietenii am învățat să fiu răbdător și să rezolv conflicte fără ceartă.

4. Timp liber, hobby-uri și activități voluntare

- Ce activități practici cu plăcere în timpul liber? Ai participat la activități de voluntariat? Ce ai învățat din ele?
- Ai vreun hobby? Ce ai învățat să faci prin aceste activități?

Îmi place să joc fotbal și să mă plimb cu bicicleta. Îmi place să repar lucruri mici prin casă, cum ar fi un scaun rupt sau o priza slăbită.

Finalul exercițiului:

Consultanții resurse umane vor identifica împreună cu grupul țintă 4–5 competențe dobândite, așa cum reies din profilul vieții.

___ Muncă în echipă

___ Punctualitate

___ Răbdare

___ Îndemânare la lucruri practice

___ Respect și politețe



PROFILUL VIEȚII - FIȘĂ DE LUCRU

TINERI ÎN MIȘCARE - Măsurile active
pentru un viitor profesional sustenabil,
COD SMYS 336098



1. Școală, formare și educație continuă

- Gândește-te la toate etapele de educație formală (școală, liceu, cursuri, calificări). Ce materii ți-au stârnit interesul?
- Ce ai învățat? Ce calificări ai dobândit? Ce cunoștințe ai deprins?

2. Activități profesionale

- Notează toate joburile (inclusiv cele sezoniere, din timpul vacanță sau part-time, activitățile de voluntariat).
- Ce sarcini/ experiențe ți-au plăcut? În ce fel de situații te-ai descurcat cel mai bine? Cum ai colaborat cu alte persoane?
- Ce ai învățat din fiecare experiență? Ce talente ti-ai descoperit?

3. Familie și prietenii

- Ce valori ți-au transmis familia și prietenii? Ce fel de atitudini ti-ai format? Ce ai învățat din relațiile de familie și din prietenii importante?
- Cum s-au dezvoltat abilitățile tale de comunicare? Cum ai învățat să gestionezi conflicte sau situații dificile? Cum ai făcut față la desprinderea de familie?



4. Timp liber, hobby-uri și activități voluntare

- Ce activități practici cu plăcere în timpul liber? Ai participat la activități de voluntariat? Ce ai învățat din ele?
- Ai vreun hobby? Ce ai învățat să faci prin aceste activități?

5. Competențe dobândite:



Mind Mapping

EXERCITIU – MIND MAPPING (HARTA MINȚII PENTRU DESCOPERIREA COMPETENȚELOR)

Mind Mapping-ul este o metodă simplă, vizuală și intuitivă, care ajută indivizii să se cunoască pe sine și să își identifice competențele pe care le au. Mai ales în cazul tinerilor, care simt că au multe lucruri de spus despre ei, dar nu știu de unde să înceapă, o „hartă a minții” poate fi un bun punct de plecare. O astfel de hartă este ca o fotografie a lucrurilor pe care o persoană le știe sau îi place să le facă, iar de acolo pornesc ramuri către abilitățile, experiențele, interesele, punctele forte și valorile individului, începând să se contureze un portret clar al acestuia.

De exemplu:

- Dacă îi place să deseneze, asta nu înseamnă doar că are un hobby. Poate însemna că este o persoană creativă, cu abilități artistice, atenție la detalii și o bună înțelegere a combinațiilor vizuale.
- Dacă și-a învățat fratele mai mic să meargă pe bicicletă și merg împreună în excursii, nu a făcut doar o activitate de familie – a demonstrat răbdare, capacități pedagogice, abilități de comunicare și simțul responsabilității.

Această metodă contribuie la identificarea competențelor dobândite în mod informal, în afara școlii – prin activități de zi cu zi, hobby-uri, voluntariat sau relațiile cu ceilalți. De multe ori, tocmai aceste experiențe „neoficiale” spun cel mai mult despre cine este o persoană cu adevărat și ce potențial are.

Obiectivele exercitiului:

- Grupul țintă își va descoperi competențele, își va recunoaște punctele forte și va conștientiza lucrurile pe care știe sau îi place să le facă, precum și aspectele care îl motivează.
- Exercițiul contribuie la creșterea stimei de sine prin conștientizarea competențelor deja deținute, chiar dacă au fost dobândite în contexte informale.

Instructiuni:

Consultanții resurse umane vor explica grupului tinta care este scopul exercitiului, anume descoperirea abilităților, pasiunilor și lucrurilor pe care știu deja să le facă, chiar dacă nu le-au învățat la școală sau nu au certificate formale pentru aceste competente. Vor sublinia ca este un exercițiu despre autocunoaștere și exprimare liberă, în care trebuie să fie sinceri.

Dacă tinerii au dificultăți să se exprime, consultanții vor folosi exemple concrete despre alte situații similare și îi vor încuraja să se exprime inclusiv vizual (desene, simboluri). Consultanții vor ghida discuția pentru a-l ajuta



pe tineri să clarifice și să exploreze anumite aspecte, cum ar fi: „Îmi poți da un exemplu când ai făcut asta?”, „Ce ți-a plăcut cel mai mult la acea experiență?”, „Cum crezi că te-ar putea ajuta această abilitate în viitor?”

Consultanții de resurse umane vor ajuta grupul țintă să completeze harta minții, încurajându-i să alcătuiască o listă cu activitățile care le fac plăcere, pe cele pe care știu să le facă bine sau pentru care au fost apreciați de ceilalți. Odată ce această listă este finalizată, vor analiza împreună competențele utilizate în aceste activități, vor reflecta asupra nivelului actual de stăpânire al fiecărei competențe și vor identifica modalități concrete prin care acestea pot fi dezvoltate în viitor, în funcție de interesele și obiectivele profesionale ale fiecărui participant.



Mind mapping

(Exemplu)

Realizați o listă cu activitățile pe care le desfășurați:

- Ce activități îți face plăcere să faci?
- Ce lucruri crezi că știi să le faci bine?
- Pentru ce activități ai primit aprecieri de la familie, prieteni, profesori?
- Ce alte experiențe ai avut și te-ai descurcat bine?

..... Îmi place să desenez, să joc jocuri video, să gătesc paste, să mă plimb cu familia, să mă joc cu câțelul meu, să vorbesc cu prietenii pe rețele sociale.

..... Pot să explic ușor lucruri altora, sunt bun organizator, sunt îndemânatic, repar lucruri, sunt atent la detalii, am răbdare.

..... Prietenii îmi spun că „Ești un bun ascultător”, „Ai mereu idei creative”, profesorii mă apreciază pentru că „Te pricepi la tehnologie”, iar părinții îmi spun că „Ești serios și responsabil”.

..... Am avut grijă de frați, am ajutat un coleg să învețe, am participat la un proiect, am făcut parte din echipa de fotbal a școlii.



- Ce fel de calități/competențe/talente crezi că utilizezi pentru a face aceste lucruri?
- Cât de bine stăpânești aceste competențe în momentul de față?
- Cum ai putea să le dezvolti?
- În ce alte domenii sau meserii crezi că ai putea folosi aceste abilități?

..... Sunt răbdător, mă pricep la detalii, am idei bune, știu să explic ușor, mă descurc la tehnologie, îmi place să organizez lucruri, ascult oamenii și îmi fac treaba serios.

..... Cred că le stăpânesc destul de bine, mai ales răbdarea, îndemânarea și folosirea tehnologiei. La creativitate și organizare aș putea să mai îmbunătățesc lucrurile iar la gestionarea situațiilor stresante mai am mult de învățat.

..... Aș putea să fac mai des reparații prin casă și să învăț să gătesc rețete mai complicate. Aș putea să cer sfaturi de la unchiul meu, care are un atelier de reparații, și chiar să-l întreb dacă pot să-l ajut acolo. Ca să învăț cum să mă descurc în situații stresante, aș putea să particip la un curs scurt pe această temă.

..... Aș putea să lucrez ca ajutor de bucătar sau să intr-un atelier de reparații.

Încheierea exercițiului:

La finalul activității, consultanții în resurse umane vor discuta împreună cu tinerii din grupul țintă despre competențele identificate și vor evidenția câteva dintre cele care pot fi valorificate în contexte concrete — cum ar fi găsirea unui loc de muncă, alegerea unui program de formare profesională sau dezvoltarea unei cariere.

De asemenea, vor formula recomandări personalizate pentru dezvoltarea și aplicarea acestor competențe, indicând posibile direcții de acțiune: cursuri, voluntariat, activități practice etc.

..... Ca să-ți dezvolti îndemânarea și atenția la detalii, fă cât mai multe reparații acasă și învață de la cineva cu experiență.

..... Pentru creativitate, urmează un curs de gătit sau fă practică într-un restaurant.

..... Ca să gestionezi stresul, fă-ți un plan simplu și prioritizează ce e important, folosind matricea Eisenhower.



MIND MAPPING - FIȘĂ DE LUCRU

TINERI ÎN MIȘCARE - Măsurile active
pentru un viitor profesional sustenabil,
COD SMYS 336098



Realizați o listă cu activitățile pe care le desfășurați (folosiți modelele cadru pentru identificarea competențelor!):

- Ce activități îți face plăcere să faci?
- Ce lucruri crezi că știi să le faci bine?
- Pentru ce activități ai primit aprecieri de la familie, prieteni, profesori?
- Ce alte experiențe ai avut și te-ai descurcat bine?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- Ce fel de calități/competențe/talente crezi că utilizezi pentru a face aceste lucruri?
- Cât de bine stăpânești aceste competențe în momentul de față?
- Cum ai putea să le dezvolti?
- În ce alte domenii sau meserii crezi că ai putea folosi aceste abilități?

.....

.....

.....

.....



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



.....

.....

.....

.....

.....

Competențele identificate și recomandări personalizate pentru dezvoltarea și aplicarea acestor competențe:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

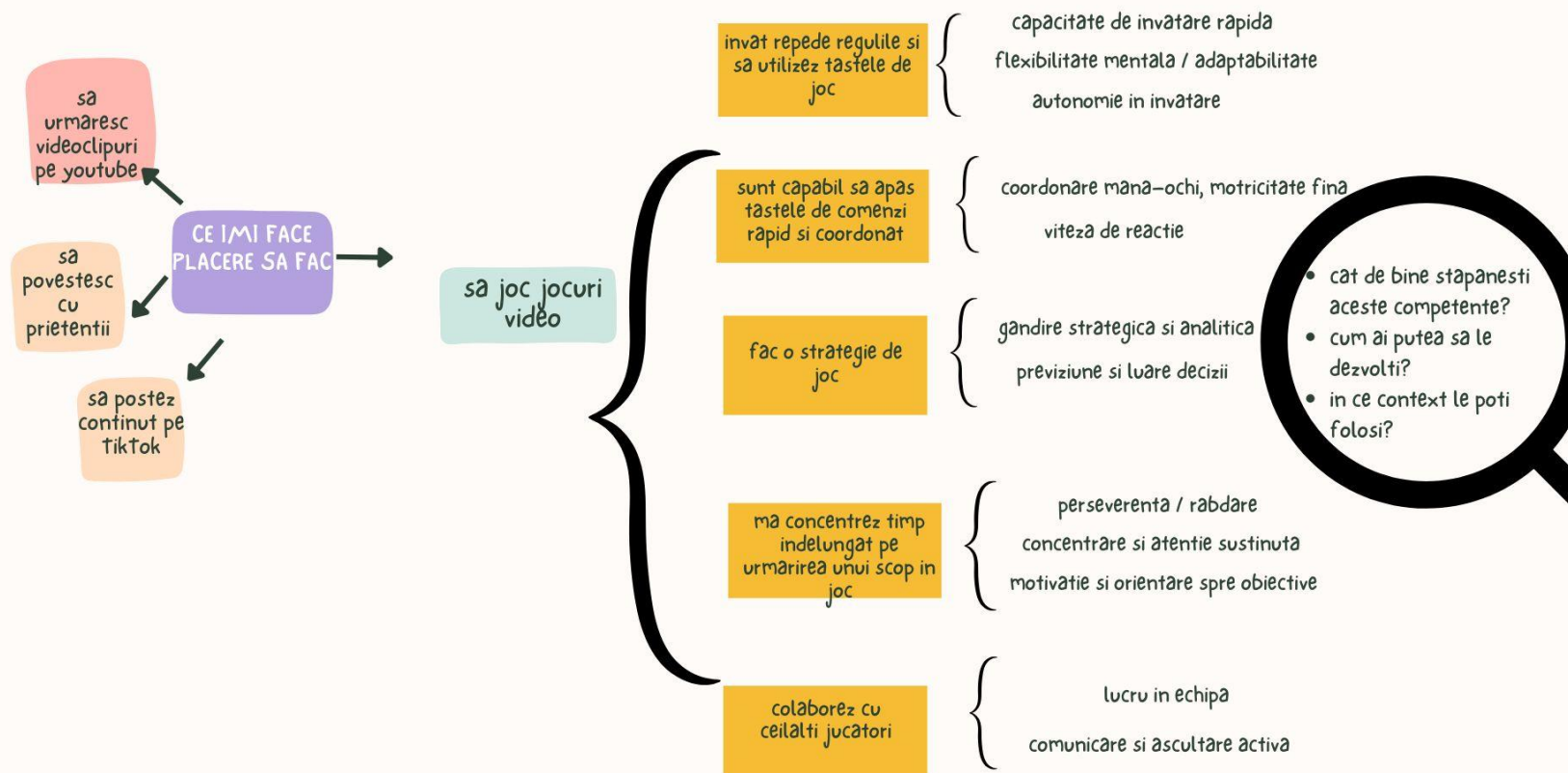
.....



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



MIND MAPING – CADRU PENTRU IDENTIFICAREA COMPETENȚELOR (EXEMPLU)

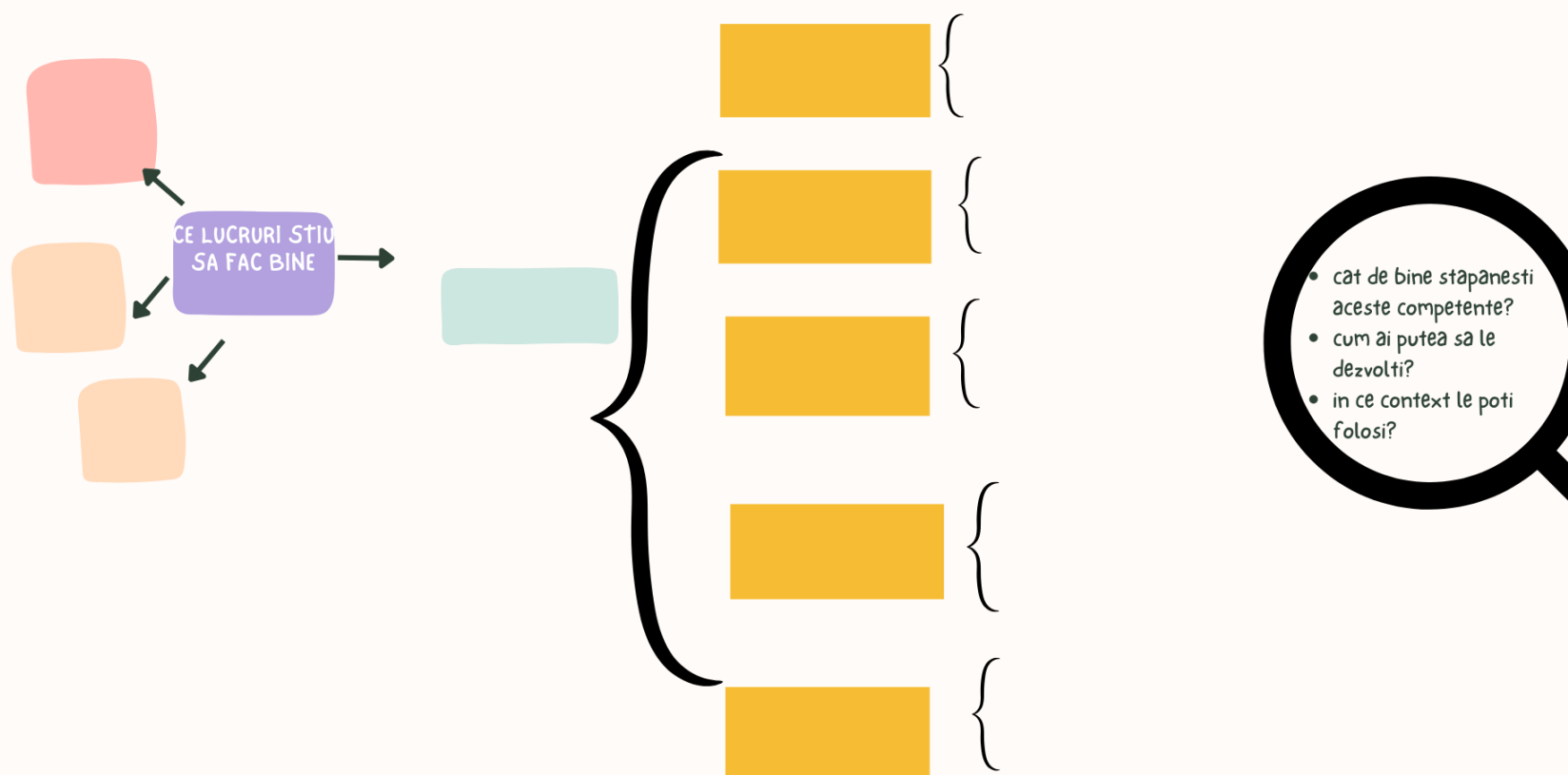




Cofinanțat de
Uniunea Europeană



MIND MAPING – CADRU PENTRU IDENTIFICAREA COMPETENȚELOR

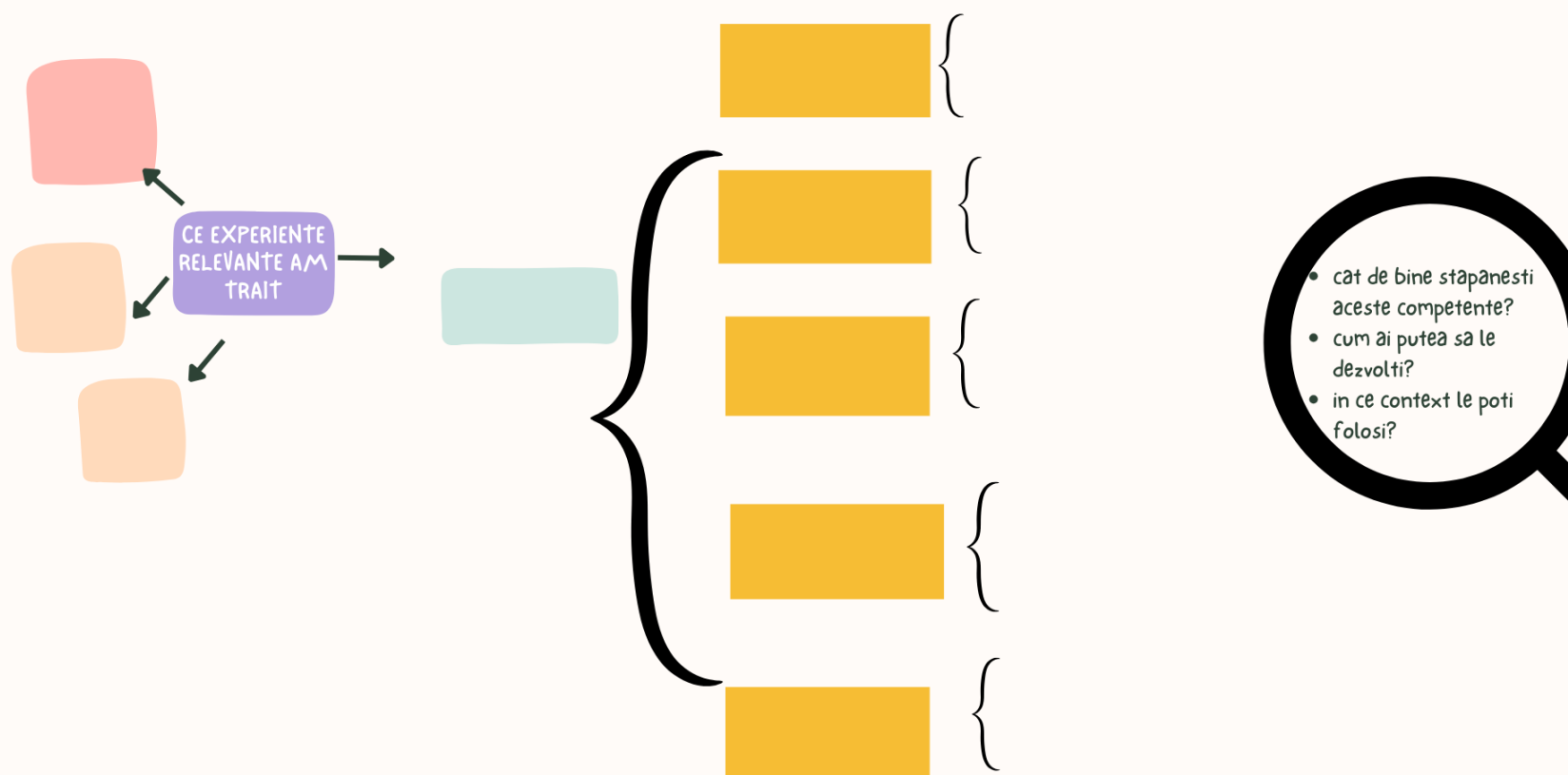




Cofinanțat de
Uniunea Europeană



MIND MAPING – CADRU PENTRU IDENTIFICAREA COMPETENȚELOR

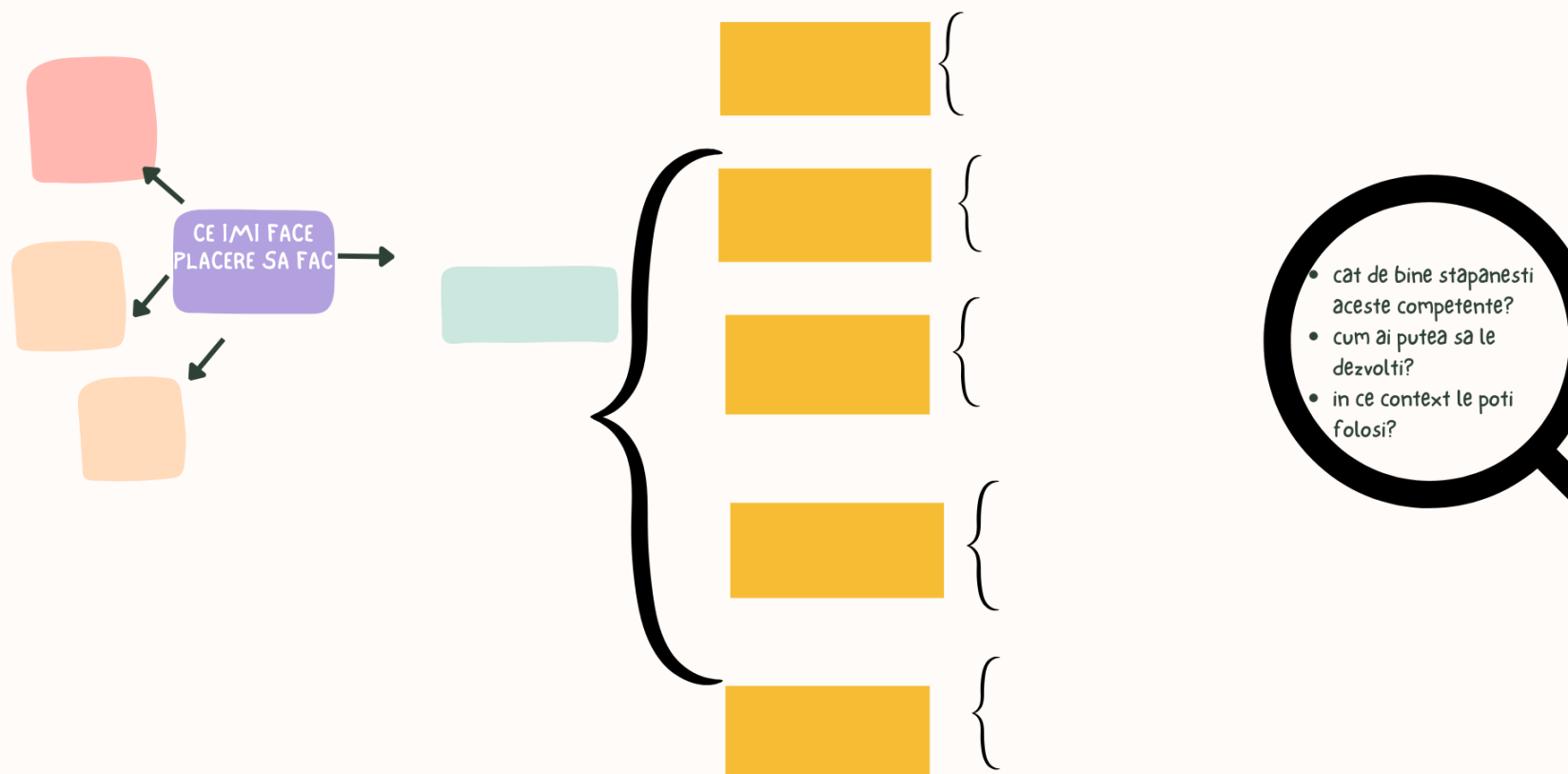




Cofinanțat de
Uniunea Europeană



MIND MAPING – CADRU PENTRU IDENTIFICAREA COMPETENȚELOR

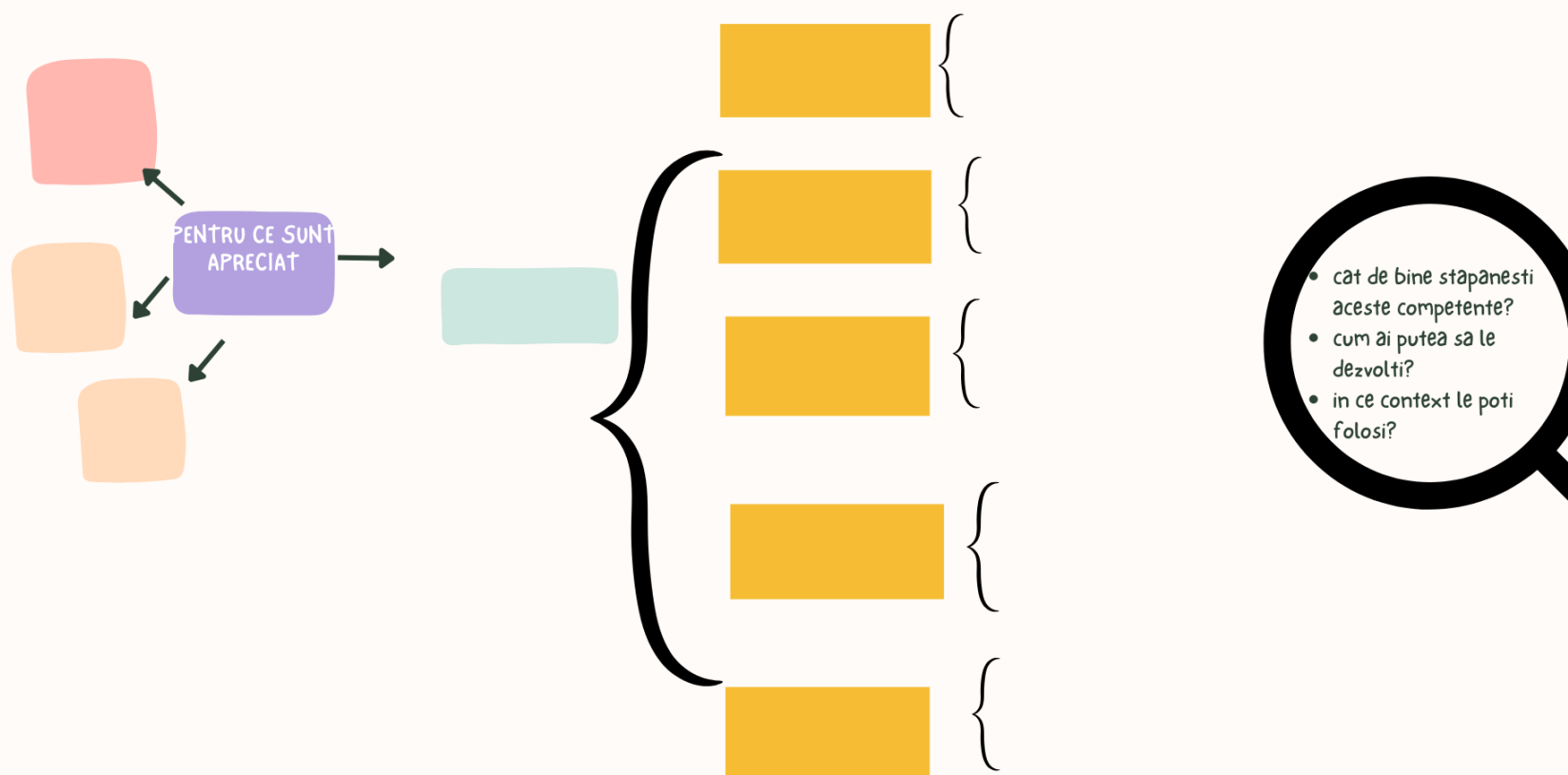




Cofinanțat de
Uniunea Europeană



MIND MAPING – CADRU PENTRU IDENTIFICAREA COMPETENȚELOR



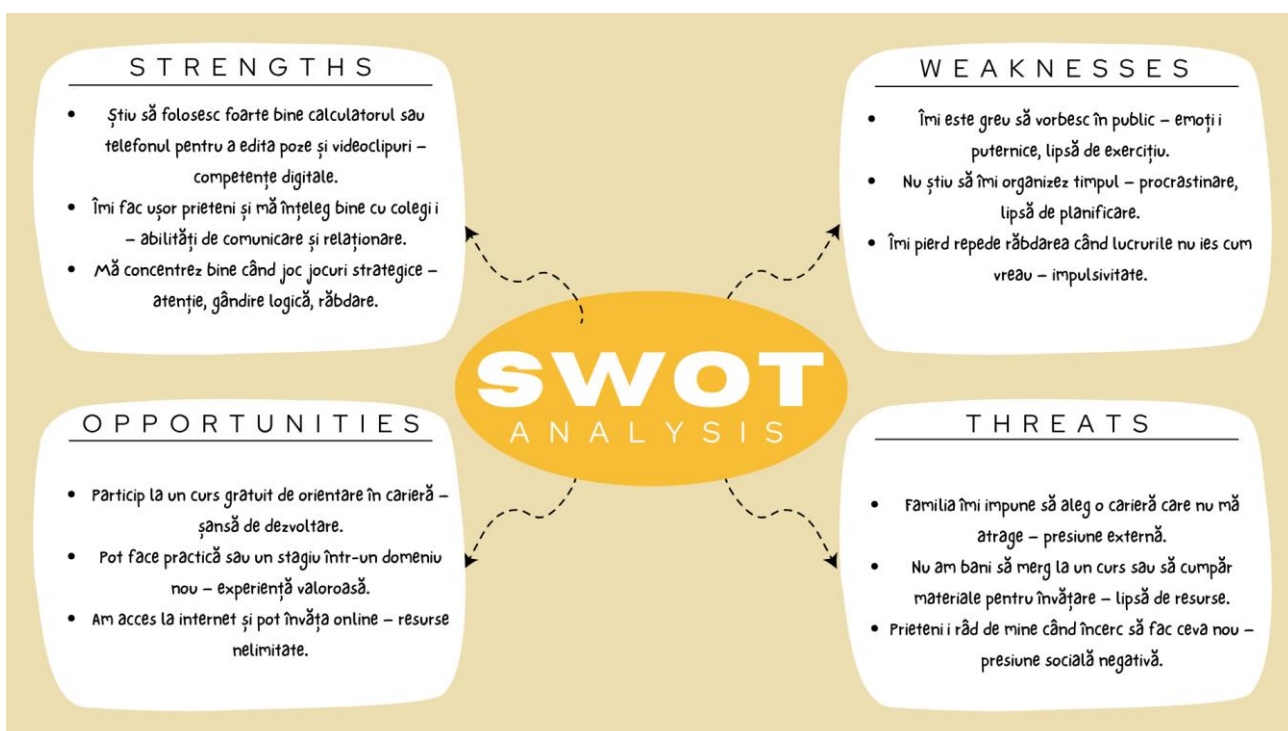


Analiza SWOT personala

EXERCITIU – ANALIZA SWOT PERSONALA

Analiza SWOT personală este o metodă simplă, dar foarte eficientă, care ajută indivizii să înțeleagă mai bine cine sunt, ce pot să facă bine, ce provocări și ce oportunități îi așteaptă. Numele este un acronim și înseamnă:

- S – Strengths (Puncte tari / atuuri) - reprezintă tot ce ai valoros: competențele dobândite (fie la școală, fie în viața de zi cu zi), lucrurile la care te pricepi, resursele personale și relaționale care te susțin.
- W – Weaknesses (Puncte slabe / aspecte de îmbunătățit) - sunt lucrurile care te încurcă sau te trag înapoi. Pot fi lipsuri de cunoștințe sau abilități, dificultăți emoționale, lipsă de încredere în sine, comportamente nepotrivite.
- O – Opportunities (Oportunități / contexte favorabile) - sunt șansele și posibilitățile din jurul tău care te pot ajuta să te dezvolti, dacă știi să le observi și să le valorifici. Pot fi resurse, programe, persoane, contexte pozitive.
- T – Threats (Amenințări / obstacole externe) - Sunt factorii din mediul înconjurător care îți pot pune piedici sau care te descurajează: presiuni sociale, lipsuri materiale, lipsa de oportunități.





Obiectivele exercițiului:

- Grupul țintă își va identifica punctele tari și aspectele pe care dorește să le îmbunătățească.
- Vor învăța să analizeze realist mediul în care trăiesc și vor învăța să își construiască obiective realiste,

Instrucțiuni:

Consultanții resurse umane vor explica tinerilor ce înseamnă analiza SWOT și de ce este utilă; vor pune accent pe faptul că este un exercițiu personal, fără răspunsuri bune sau greșite. Vor utiliza template-ul pus la dispoziție și îi vor ajuta să completeze fiecare secțiune, pornind de la întrebări ajutătoare:

- Strengths - Ce fac bine? Pentru ce am fost lăudat? Ce îmi place la mine? Ce stiu? Ce relatii am?
- Weaknesses - Ce îmi este greu sa fac? Ce aş vrea să schimb la mine?
- Opportunities - Ce oportunități am in jurul meu? Ce pot face să învăț sau să fac ca sa cresc?
- Threats - Ce mă împiedică să reușesc? Ce obstacole am întâlnit?

Dacă este nevoie, folosiți întrebări deschise de clarificare: „Te-ai simțit vreodată mândru de tine? Ce ai făcut atunci?”, „Care a fost ultima situație în care ai simțit că nu ai reușit? Ce te-a împiedicat?”, „Ai în jurul tău persoane care te pot sprijini? Ce resurse ai la dispoziție?”

Incheierea exercitiului:

Consultanții resurse umane vor formula 2-3 direcții de acțiune împreună cu tinerii din grupul țintă, legate de:

- Dezvoltarea punctelor forte astfel încât să poată valorifica oportunitățile
- Îmbunătățirea punctelor slabe astfel încât să scadă expunerea în fața riscurilor

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

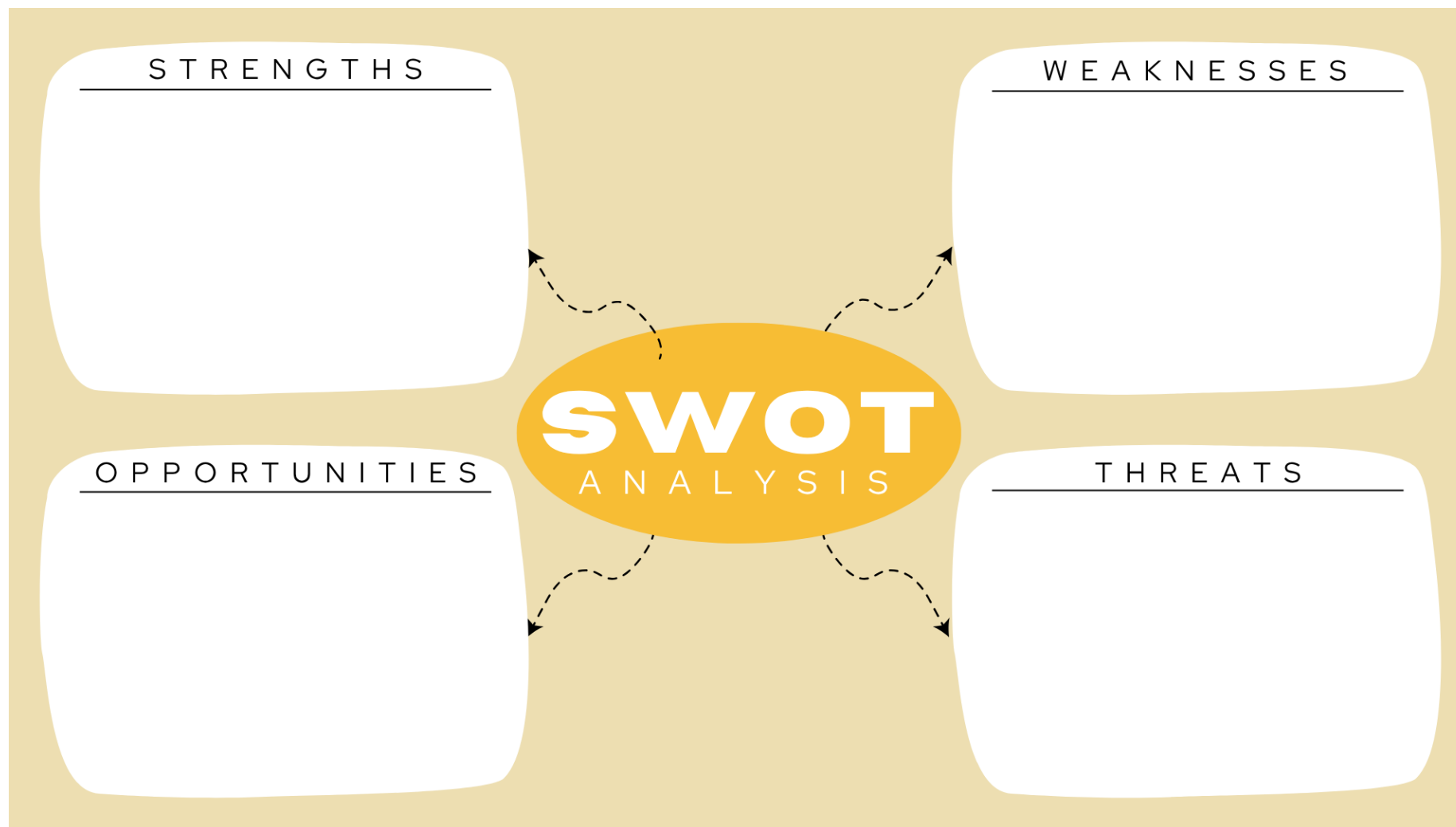
.....



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



ANALIZA SWOT – FIȘĂ DE LUCRU





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Direcții de acțiune pentru tinerii din grupul țintă, legate de:

- Dezvoltarea punctelor forte astfel încât să poată valorifica oportunitățile
- Îmbunătățirea punctelor slabe astfel încât să scadă expunerea în fața riscurilor

.....

.....

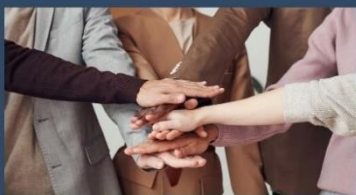
.....

.....

.....

.....

.....



MODELUL SKATE

EXERCİTIU - DOCUMENTAREA COMPETENTELOR FOLOSIND MODELUL SKATE

Descoperirea propriilor competențe este un prim pas important pentru construirea încrederii de sine. Dar nu este suficient doar să știi că „te pricepi la ceva”. Pentru a convinge un angajator, este esențial ca tinerii să poată descrie clar și convingător ceea ce știu să facă, să ofere exemple concrete și să argumenteze de ce sunt buni într-un domeniu sau altu.

Acest exercițiu îi ajută să pună în cuvinte ceea ce poate până acum nu au știut cum să exprime; de exemplu, nu este suficient să spună la un interviu „sunt organizat”, ci vor putea descrie această competență personală în mod argumentat, cu experiențe reale și abilități dovedite.

Acest lucru se va realiza utilizând modelului SKATE, care descrie o competență din 5 perspective:

- S – Skill (Abilități): Ce știi efectiv să faci?
- K – Knowledge (Cunoștințe): Ce informații ai acumulat legat de această competență?
- A – Attitude (Atitudine): Ce fel de atitudine ai față de această activitate?
- T – Talent: Ai o înclinație natural/ aptitudini pentru acest lucru?
- E – Experience (Experiență): În ce contexte ai folosit această competență până acum?

Pe baza acestui model, se va întocmi o fișă completă pentru competențele descoperite, pe care o pot folosi la interviuri, în redactarea unui CV sau într-o scrisoare de motivație.

Obiective:

- Grupul țintă va identifica concret pentru fiecare competență: ce știu să facă, ce cunoștințe au, ce atitudine manifestă, dacă e un talent nativ și în ce contexte a dobândit experiență.
- Grupul tinta va conștientiza transferabilitatea și valoarea experiențelor din viața de zi cu zi în viața profesională.

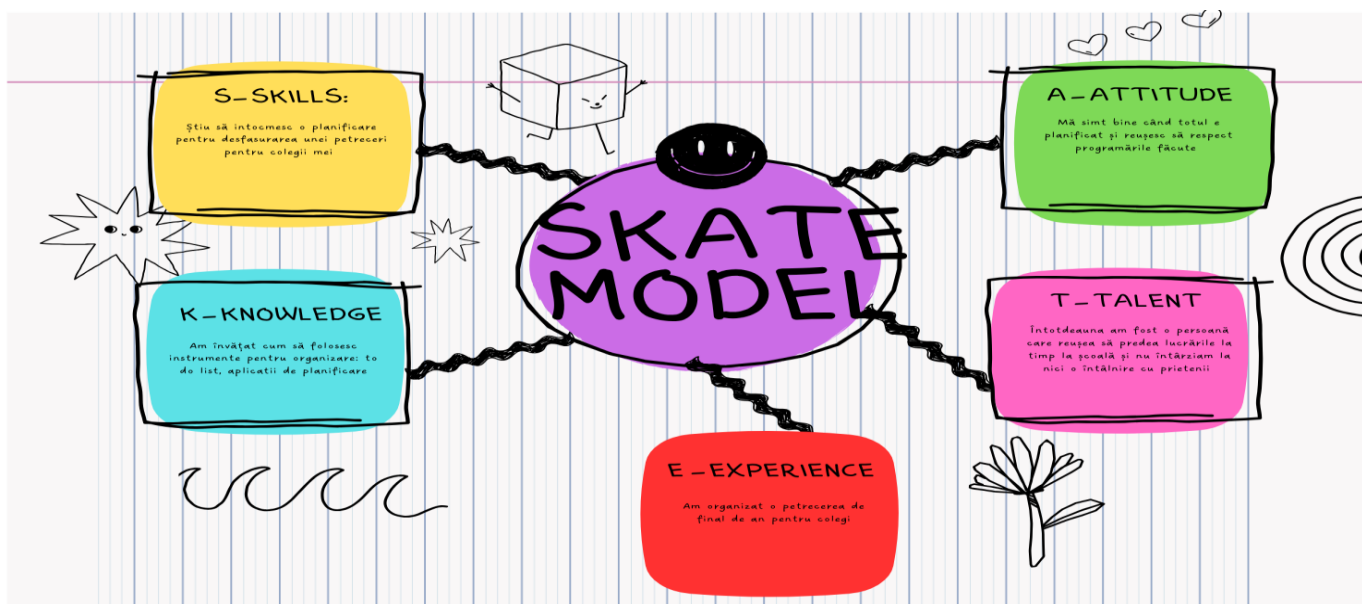
Instrucțiuni:

Consultanții resurse umane vor explica grupului țintă scopul exercițiului: tinerii vor învăța să își descrie propriile competențe în mod clar, complet și cu exemple din viața lor. De comun acord, vor selecta 3–4



competențe identificate anterior (pe baza hărții mentale sau a analizei SWOT personale) și vor completa împreună fișa SKATE pentru fiecare competență în parte.

Dacă este nevoie, consultanții vor interveni cu întrebări deschise, care să ajute tinerii să reflecteze și să-și amintească situații concrete, precum: „Dă un exemplu de situație în care ai folosit această competență”, „Ce a ieșit bine?”, „Ți-ai dori să faci asta și în viitor?”. Se vor folosi exemple din viața personală, din timpul liber, din școală sau activități informale. La finalul exercițiului, fiecare tânăr va avea 3–4 fișe SKATE completate, care pot fi folosite la completarea unui CV, ca pregătire pentru interviuri de angajare sau pentru măsuri de dezvoltare profesională.



DOCUMENTAREA COMPETENȚELOR FOLOSIND MODELUL SKATE

(Exemplu)

- Denumirea competenței. Ce înțeleg prin această competență? La ce mă refer exact când spun că am această abilitate?

Am competențe organizatorice. Prin asta înțeleg că știu să îmi gestionez eficient timpul, să respect termenele și să fiu punctual/(ă) la întâlniri. Sunt o persoană care își planifică bine activitățile și reușește să ducă la bun sfârșit ceea ce își propune. De exemplu, dacă îmi stabilesc un obiectiv pentru următoarele două săptămâni, pot fi sigur că voi face totul posibil pentru a-l îndeplini cu succes.

- S – Skills. Ce știu să fac concret legat de această competență? Cum o folosesc în viața de zi cu zi sau în activități specifice?

Știu să întocmesc o planificare pentru desfășurarea unui eveniment, stabilind pașii necesari, termenele limită și responsabilitățile pentru toți cei implicați.

- K – Knowledge. Ce am învățat utilizând în practica aceasta competența? Ce informații am aflat utilizând-o?

Am învățat cum să folosesc instrumente pentru organizare: to do list, aplicații IT de planificare



- A – Attitude. Mă simt bine când folosesc această competență? De ce? Sunt motivat/ă să devin mai bun/ă la asta?

Mă simt bine când totul e planificat și reușesc să respect programările făcute

- T – Talent. Este o competența care mă caracterizează? Îmi iese bine fără să fac prea mult efort?

Întotdeauna am fost o persoană care reușea să predea lucrările la timp la școală și nu întârziem la nici o întâlnire cu prietenii

- E – Experience. În ce context am exersat această competență? În ce situație a fost clar că mă descurc bine folosind această competență? Ce rezultate am avut?

Am organizat o petrecere de final de an pentru colegi și toată lumea a preciat pozitiv evenimentul

Încheierea exercițiului:

Consultanții resurse umane vor discuta împreună cu tinerii din grupul țintă, pe baza fișelor SKATE, despre:

- Cum pot folosi aceste competențe în viitor pentru a se prezenta la un interviu sau pentru a performa la locul de muncă
- Ce pot face pentru a-și dezvolta aceste competențe și mai mult.

Cum poți folosi competențele la un interviu: poți să le descri angajatorilor cum ți-ai gestionat timpul în proiectele școlare sau cum ai reușit să respecti termene importante.

Cum poți folosi competențele la locul de muncă: poți să prioritizezi sarcinile zilnice, să fii eficient și să-ți atingi obiectivele fără stres."

Ce poți face pentru a-și dezvolta competențele: poți să te înscrii la cursuri de comunicare sau management al timpului, să-ți notezi zilnic ce ai realizat și ce poți îmbunătăți."



MODELUL SKATE - FIȘĂ DE LUCRU

TINERI ÎN MIȘCARE - Măsurile active
pentru un viitor profesional sustenabil,
COD SMYS 336098



- Denumirea competenței. Ce înțeleg prin această competență? La ce mă refer exact când spun că am această abilitate?

- S – Skills. Ce știu să fac concret legat de această competență? Cum o folosesc în viața de zi cu zi sau în activități specifice?

- K – Knowledge. Ce am învățat utilizând în practică această competență? Ce informații am aflat utilizând-o?

- A – Attitude. Mă simt bine când folosesc această competență? De ce? Sunt motivat/ă să devin mai bun/ă la asta?



- T – Talent. Este o competența care mă caracterizează? Îmi iese bine fără să fac prea mult efort?

- E – Experience. În ce context am exersat această competență? În ce situație a fost clar că mă descurc bine folosind această competență? Ce rezultate am avut?

- Cum pot folosi aceste competențe în viitor pentru a mă prezenta la un interviu sau pentru a performa la locul de muncă
- Ce pot face pentru a-mi dezvolta aceste competențe și mai mult.