

# MATERIALE PENTRU PROFESORI, DIRIGINȚI ȘI ELEVI

MODULUL "DEZVOLTAREA PERSONALĂ ȘI  
PROIECTAREA CARIEREI" (CLASA a XI-a)



MINISTERUL EDUCAȚIEI AL REPUBLICII MOLDOVA, str. Piața Marii Adunări Naționale 1,  
www.edu.md

CENTRUL PENTRU EDUCAȚIE ANTREPRENORIALĂ ȘI ASISTENȚĂ ÎN AFACERI, str. M. Eminescu 35;  
+373 22 885 425; oficiu@ceda.md; www.ceda.md

AGENȚIA AUSTRIACĂ PENTRU DEZVOLTARE, str. A. Mateevici 23B, chisinau@ada.gv.at



**Ministerul Educației**  
al Republicii Moldova

Centrul  
pentru  
Educație  
Antreprenorială  
și  
Asistență  
în Afaceri



WITH FUNDING FROM  
**AUSTRIAN  
DEVELOPMENT  
COOPERATION**

# **MATERIALE PENTRU PROFESORI, DIRIGINȚI ȘI ELEVI**

MODULUL "DEZVOLTAREA PERSONALĂ ȘI  
PROIECTAREA CARIEREI" (CLASA a XI-a)

MINISTERUL EDUCAȚIEI AL REPUBLICII MOLDOVA, str. Piața Marii Adunări Naționale 1, [www.edu.md](http://www.edu.md)  
CENTRUL PENTRU EDUCAȚIE ANTREPRENORIALĂ ȘI ASISTENȚĂ ÎN AFACERI, str. M. Eminescu 35; +373 22  
885 425; [oficiu@ceda.md](mailto:oficiu@ceda.md); [www.ceda.md](http://www.ceda.md)

AGENȚIA AUSTRIACĂ PENTRU DEZVOLTARE , str. A. Mateevici 23B, [chisinau@ada.gv.at](mailto:chisinau@ada.gv.at)

*Materialele didactice au fost elaborate în cadrul proiectului "Reconceptualizarea orientării profesionale și consilierii în carieră"(REVOCC), implementat de către Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri(CEDA) în parteneriat cu Ministerul Educației și susținerea financiară a Agenției Austriece pentru Dezvoltare.*

#### **Echipa de lucru:**

Sofia ȘULEANSCHI, *director CEDA*  
Lia SCLIFOS, *dr. ped., manager al proiectului REVOCC*  
Veronica CREȚU, *director executiv IGD*  
Tatiana TURCHINĂ, *psiholog, USM*  
Otilia DANDARA, *dr. hab., profesor universitar, prorector USM*  
Serghei LÎSENCO, *formator național, expert CEDA*  
Valentina OLARU, *dr. ped. profesoară de educație civică, GD superior*  
Rodica SOLOVEI, *dr. istorie, conferențiar cercetător la IȘE*  
Nina UZICOV, *profesoară de educație civică, GD superior*  
Ina BOTNARI, *psiholog, profesoară de educație civică*  
Silvia PETROVICI, *profesoară de educație civică, GD superior*  
Galina PRECUP, *manager proiecte CPD*  
Olga PILIPCIUC, *coordonator programe instruire CEDA*

*Imaginile care ilustrează acțiunile propuse elevilor sunt realizate de caricaturistul Alexandru Plăcintă.*

Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri aduce sincere mulțumiri elevilor, diriginților și administrației instituțiilor de învățământ în care au fost pilotate materialele elaborate: gimnaziul „Igor Crețu” din s. Găvănoasa, Cahul și gimnaziul Galata din m. Chișinău; liceelor „Ion Creangă” și „Pro Succes” din m. Chișinău, liceului „Emil Necula” din s. Mereni, Anenii Noi; liceului „Constantin Stere” din or. Soroca, liceului „George Coșbuc” din mun. Bălți și liceului „Mihai Eminescu” din or. Cahul.

Mulțumiri profesorilor de educație civică care au pilotat materialele elaborate și au oferit sugestii constructive pentru îmbunătățirea lor: Mazniuc Ariadna, Gumenco Dragalina, Zeama Angela, Malanetchi Irina, Avricenco Tamara, Ceban Nadejda, Brînza Dorin, Oglindă Olga, Stratu Veronica, Racu Tatiana, Țiganu Vera, Ciobanu Ion, Petrovici Silvia, Bîrlădeanu Ala, Uzicov Nina, Jitaru Diana, Golovei Lilia, Tataru Tamara, Moraru Ludmila, Stoiciu Alla, Vrabie Silvia.

**MINISTERUL EDUCAȚIEI  
AL REPUBLICII MOLDOVA**

Piața Marii Adunări Naționale, nr. 1  
MD-2033 Chișinău  
Republica Moldova  
tel. 23-33-48, fax: 23-35-15  
www.edu.gov.md



**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА**

Пяца Марий Адунэрь Национале, 1  
МД-2033 Кишинэу  
Республика Молдова  
тел. 23-33-48, факс: 23-35-15  
www.edu.gov.md

**ORDIN**

Nr. 859 din 04 octombrie 2016  
Chișinău

**Cu privire la aprobarea Modulului  
”Dezvoltarea personală și proiectarea  
carierii” în cadrul disciplinei școlare  
Educație civică și Dirigenție**

În conformitate cu prevederile art. 6 din Codul educației al Republicii Moldova și urmare a pilotării Modulului ”Dezvoltarea personală și proiectarea carierii” Ministrul Educației emite următorul

**ORDIN:**

1. Se aprobă:
  - 1.1. Conținuturile curriculare revizuite la modulul ”Dezvoltarea personală și proiectarea carierii” la disciplina școlară Educația civică și la Dirigenție pentru clasele V-XII (în anexă);
  - 1.2. Setul de materiale didactice pentru profesorii de Educația civică la modulul „Dezvoltarea personală și proiectarea carierii” pentru clasele V-XII (în anexă);
  - 1.3. Setul de materiale didactice pentru diriginții claselor V-XII la modulul „Dezvoltarea personală și proiectarea carierii” (în anexă);
  - 1.4. Setul de materiale didactice pentru elevii claselor V- XII la modulul ”Dezvoltarea personală și proiectarea carierii” (în anexă).
2. Profesorii de educație civică și diriginții vor reevalua proiectarea anuală a conținuturilor curriculare la acest modul pentru începutul semestrului II, înaintea modulului ”Viața și sănătatea – valori personale și sociale” (la toate clasele).
3. Organele locale de specialitate în domeniul învățământului și directorii instituțiilor de învățământ secundar general vor asigura implementarea calitativă a modulului ”Dezvoltarea personală și proiectarea carierii” și a materialelor didactice conexe.
4. Direcția Învățământ preuniversitar (dl V. Crudu) în parteneriat cu Centrul pentru Educația Antreprenorială și Asistență în Afaceri (dna S. Șuleanschi) vor organiza seminare informative pentru profesorii de educație civică.
5. Cheltuielile pentru organizarea seminarelor vor fi acoperite din proiectul ”Reconceptualizarea Orientării Profesionale și Consilierii în Carieră”, implementat de către CEDA în parteneriat cu Ministerul Educației și sprijinit financiar de Agenția Austriacă pentru Dezvoltare.
6. Direcția învățământ preuniversitar (dl V. Crudu), șefii OLSDI și conducătorii instituțiilor de învățământ secundar general vor monitoriza executarea prezentului ordin.
7. Controlul executării prezentului ordin se pune în sarcina dnei Elena Cernei, viceministru.

**Ministru**

**Corina FUSU**

C. Lungu, 23 24 72  
D. Cotovițchi, 27 74 20

## **Stimați elevi, profesori și diriginți!**

Ghidarea în carieră este foarte importantă din punct de vedere strategic, deoarece, în condițiile transformărilor economice și sociale, ce caracterizează societatea noastră în prezent se impune ca necesară o amplă reformă educațională care ar aduce ca noutate, alături de multe alte aspecte, activitatea de ghidare în carieră.

Elevii vor fi formați pentru o societate dinamică, o societate în schimbare, idealul educațional al căreia este formarea personalității cu spirit de inițiativă, capabile de autodezvoltare, care posedă nu numai un sistem de cunoștințe și competențe necesare pentru angajarea pe piața muncii, dar și independență de opinie și acțiune, fiind deschisă pentru dialog intercultural în contextul valorilor naționale și universale asumate.

În acest sens, ghidarea în carieră devine un instrument principal în dezvoltarea și afirmarea personalității fiecărui tânăr și alegerea corectă a profesiei conform aspirațiilor, dorințelor și cunoștințelor sale, luând în considerație solicitările pieței muncii.

Dragi elevi! La etapa preadolescenței și adolescenței, atunci când vă aflați în perioada căutării identității și a locului în această lume, aveți nevoie nu de cineva care să gândească pentru voi, ci de cineva care să vă ajute în procesul de autocunoaștere, pentru a identifica apoi multiplele căi și oportunități ce pot fi valorificate.

Acest cineva, teoretic, ar putea fi oricare adult, dar practic e nevoie de un specialist care cunoaște particularitățile de vârstă și, nu în ultimul rând, tehnici și metode moderne de ghidare în carieră.

În acest context vă propunem un set de materiale didactice care pot fi utilizate în cadrul Modulului "Dezvoltarea personală și proiectarea carierei" la orele de educație civică și dirigenție.

Urăm elevilor și tuturor cadrelor didactice succes în proiectarea și dezvoltarea carierei!

*Elena Cernei, viceministru al educației*

## CUPRINS

### **EDUCAȚIA CIVICĂ. MATERIALE PENTRU PROFESORI**

TEMA 1. MATRICEA DE LUARE A DECIZIEI ÎN ALEGEREA CARIEREI.....	9
TEMA 2. MOTIVAȚIA ȘI ROLUL VALORILOR PERSONALE ÎN ALEGEREA VIITOAREI PROFESII.....	10
TEMA 3. TENDINȚELE DE DEZVOLTARE A PIEȚEI MUNCII.....	12
TEMA 4. CUM ÎMI CAUT UN LOC DE MUNCĂ.....	13
TEMA 5. REGLEMENTAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ PRIN CONTRACT.....	14
TEMA 6. COMUNICAREA CU ANGAJATORII ÎN PROCESUL DE CĂUTARE A UNUI LOC DE MUNCĂ.....	16
TEMA 7. INTELIGENȚA EMOȚIONALĂ ȘI CARIERA.....	18
TEMA 8. ANTREPRENORIATUL – OPȚIUNE ÎN CARIERĂ.....	20
TEMA 9. DECIZIA MEA PRIVIND CARIERA.....	21

### **EDUCAȚIA CIVICĂ. MATERIALE PENTRU ELEVI**

TEMA 1. MATRICEA DE LUARE A DECIZIEI ÎN ALEGEREA CARIEREI.....	24
TEMA 2. MOTIVAȚIA ȘI ROLUL VALORILOR PERSONALE ÎN ALEGEREA VIITOAREI PROFESII.....	27
TEMA 3. TENDINȚELE DE DEZVOLTARE A PIEȚEI MUNCII.....	30
TEMA 4. CUM ÎMI CAUT UN LOC DE MUNCĂ.....	34
TEMA 5. REGLEMENTAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ PRIN CONTRACT.....	37
TEMA 6. COMUNICAREA CU ANGAJATORII ÎN PROCESUL DE CĂUTARE A UNUI LOC DE MUNCĂ.....	41
TEMA 7. INTELIGENȚA EMOȚIONALĂ ȘI CARIERA.....	44
TEMA 8. ANTREPRENORIATUL – OPȚIUNE ÎN CARIERĂ.....	50
TEMA 9. DECIZIA MEA PRIVIND CARIERA.....	52

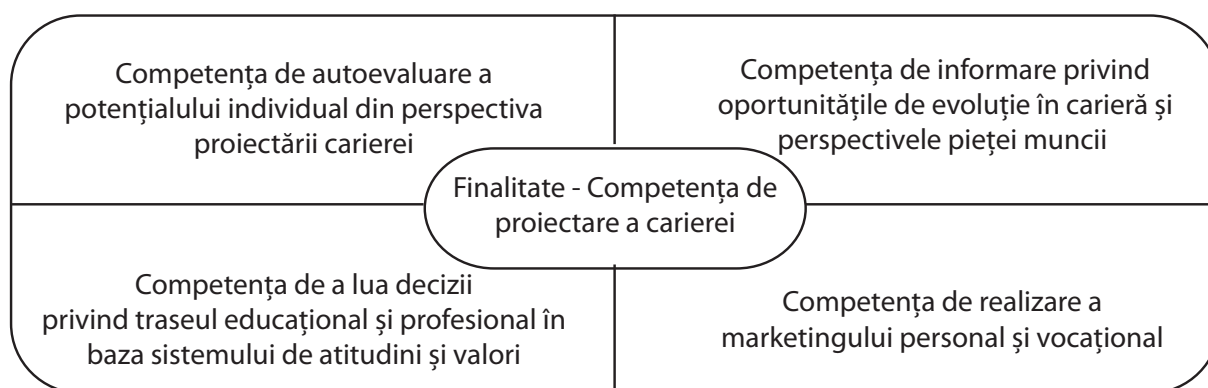
### **DIRIGENȚIE. MATERIALE PENTRU DIRIGINȚI**

TEMA 1. COMPONENTELE DECIZIEI.....	57
TEMA 2. MOTIVAȚIA ȘI TRASEUL PROFESIONAL.....	60
TEMA 3. LOCUL PROFESIEI MELE PE PIAȚA MUNCII.....	61
TEMA 4. EU ÎN VIITOR.....	67
TEMA 5. ANGAJATOR VERSUS ANGAJAT.....	68
TEMA 6. MĂ INFORMEZ ACTIV.....	72
TEMA 7. EU ȘI LUMEA MEA AFECTIVĂ.....	74
TEMA 8. STEREOTIPURI ÎN CARIERĂ.....	76



# MODULUL "DEZVOLTAREA PERSONALĂ ȘI PROIECTAREA CARIEREI" (CLASA A XI-A)

*Competențe dezvoltate în cadrul modului:*



Competența de bază și cele 4 competențe specifice, prezentate în tabel, vor fi dezvoltate în cadrul Modulului „Dezvoltare personală și proiectarea carierei”

Materialul propus în acest modul este structurat în proiecte didactice și poate fi valorificat în minimum 8 ore la fiecare clasă. Proiectele didactice pot fi aplicate integral, sau parțial.

În cazul aplicării parțiale, cadrele didactice vor decide care este volumul optim de informație și sarcini pentru elevii lor și apoi vor restructura demersul didactic, ținând cont de mesajul temei, metodologia axată pe cadrul de învățare și gândire Evocare/Realizarea sensului/Reflecție/Extindere, cadru care oferă contextul metodologic pentru dezvoltarea competențelor.

Recomandările privind activitatea profesorului sunt corelate cu finalitățile activității proiectate pentru elevi (materialele suport pentru elevi). Misiunea profesorilor de educație civică este de a organiza activități de ghidare în carieră a elevilor și a-i susține în procesul de proiectare a carierei, iar misiunea diriginților este de a continua acest proces în cadrul orelor de dirigenție care vor fi planificate și desfășurate în aceeași perioadă.

Pentru a eficientiza activitățile organizate, se va pune accent pe implicarea activă a elevilor, prin sarcini cu un pronunțat caracter aplicativ. Din aceste considerente, recomandăm monitorizarea procesului **de elaborare de către elevi a unui portofoliu „Sunt competent pentru a lua decizii de carieră!”**, în care vor fi incluse produsele activităților practice, cu preponderență cele rezultate din realizarea sarcinilor la rubrica **ACȚIONEAZĂ!**



## MATERIALE PENTRU PROFESORI

elaborate în cadrul proiectului

"Reconceptualizarea orientării profesionale și consilierii în carieră"  
(REVOCC)

### Competența de proiectare a carierei – finalitate pentru acest modul

#### Competențe specifice dezvoltate:

1. Competența de autoevaluare a potențialului individual din perspectiva proiectării carierei
2. Competența de informare despre oportunitățile de evoluție în carieră și perspectivele pieței muncii
3. Competența de realizare a marketingului personal și vocațional
4. Competența de a lua decizii privind traseul educațional și profesional în baza sistemului de atitudini și valori

### CUPRINS

Nr	Teme	Nr de ore	Pagina
TEMA 1.	MATRICEA DE LUARE A DECIZIEI ÎN ALEGEREA CARIEREI	1	9
TEMA 2.	MOTIVAȚIA ȘI ROLUL VALORILOR PERSONALE ÎN ALEGEREA VIITOAREI PROFESII	1	10
TEMA 3.	TENDINȚELE DE DEZVOLTARE ALE PIEȚEI MUNCII	1	12
TEMA 4.	CUM ÎMI CAUT UN LOC DE MUNCĂ	1	13
TEMA 5.	REGLEMENTAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ PRIN CONTRACT	1	14
TEMA 6.	COMUNICAREA CU ANGAJATORII ÎN PROCESUL DE CĂUTARE A UNUI LOC DE MUNCĂ	1	16
TEMA 7.	INTELIGENȚA EMOȚIONALĂ ȘI CARIERA	1	18
TEMA 8.	ANTREPRENORIATUL – OPȚIUNE ÎN CARIERĂ	1	20
TEMA 9.	DECIZIA MEA PRIVIND CARIERA	1	21

Acest material include proiecte didactice detaliate, dar echipa de lucru vă îndeamnă să utilizați recomandările în mod creativ – adaptând și ajustând proiectele în funcție de necesitățile elevilor, numărul de elevi în clasă și situațiile concrete care apar pe parcurs.

## TEMA 1. MATRICEA DE LUARE A DECIZIEI ÎN ALEGEREA CARIEREI

COMPETENȚA DEZVOLTATĂ: Competența de autoevaluare a potențialului individual din perspectiva proiectării carierei.

### REZULTATE SCONTATE

Elevii vor fi motivați să aplice matricea în procesul de alegere a profesiei sau domeniului ocupațional.

### OBIECTIVE OPERAȚIONALE

La finele acestei lecții elevii vor fi capabili să:

- Manifeste interes pentru aplicarea diverselor instrumente/matrici care pot ajuta în identificarea domeniilor ocupaționale pe viitor;
- Explice algoritmul de completare a matricei de luare a deciziilor elaborare de Stuart Pugh, precum și argumentează utilitatea acesteia pentru alegerea profesiei;
- Identifice ce informații sunt necesare pentru completarea matricei și sursele acestor informații;

### MESAJUL CHEIE

*Voi aplica matricea de luarea deciziei în planificarea carierei pentru a-mi clarifica domeniile ocupaționale și pentru a avea cât mai multe date/informație cu referire la aceste domenii.*

### SUGESTII PENTRU DEMERSUL DIDACTIC

EVOCARE. Până la 20 minute	
Metode, tehnici și forme de organizare a procesului	Activități de învățare organizate de către profesor/profesoară
Lucru în echipe	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Face o scurtă introducere în modulul ”Dezvoltarea personală și proiectarea carierei” și trece în revistă subiectele cheie care urmează a fi abordate.</li> <li>2. Încurajează elevii să se implice activ pe durata modulului, după care, trece imediat la subiectul lecției formând echipe a câte 5-6 persoane.</li> <li>3. Împreună cu elevii repartizează următoarele roluri: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 persoană – secretar (notează toate ideile pe fișe separate);</li> <li>- 1 persoană –facilitator (încurajează participanții să genereze ideile, oferă cuvântul, asigură notarea tuturor ideilor, chiar și ale celor neobișnuite, monitorizează timpul), alte 3-4 persoane – generatori de idei.</li> </ul> </li> <li>4. Explică sarcina pentru Etapa 1, care constă din următoarele: timp de 2 minute elevii trebuie să genereze cât mai multe idei/răspunsuri la întrebarea „Ce informații trebuie să fie analizate pentru a lua decizia despre dezvoltarea carierei?”.</li> <li>5. Monitorizează activitatea elevilor, și oferă după timpul expirat pentru realizarea primei etape, încă 5 minute timp, în care elevii analizează ideile și grupează fișele pe un poster, în așa fel că să obțină un cluster/ciorchine.</li> <li>6. Facilitează Etapa 3, în cadrul căreia, timp de 2 minute reprezentanții echipelor prezintă produsele elaborate.</li> <li>7. Identifică, cu ajutorul elevilor, criteriile, care au fost utilizate în elaborarea clusterelor/ciorchinilor.</li> </ol>

REALIZAREA SENSULUI. 15 minute	
Lucru individual	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Invită elevii să lucreze individual, timp de 5-7 minute, asupra fragmentului din rubrică „Informează-te!”</li> <li>2. Explică elevilor, că informația trebuie să fie analizată cu ajutorul întrebărilor din rubrica „Procesează informația”.</li> </ol>
REFLECȚIA ȘI EXTINDEREA. 10 minute	
Discuții în plen	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizează discuția plenară în baza întrebărilor:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>În ce situații este posibil de utilizat matricea elaborată de Stuart Pugh?</i></li> <li>- <i>Care sunt pași necesare pentru elaborarea matricei?</i></li> <li>- <i>Ce criterii a utilizat Ana pentru analiza opțiunilor? Ce alte criterii ar fi fost posibil de utilizat?</i></li> <li>- <i>Ce decizie a luat Ana după obținerea scorurilor finale? De ce crezi așa?</i></li> </ul> </li> <li>1. Formează perechi sau echipe mici (nu mai mult de 4 elevi) și explică sarcina: <i>Împreună, timp de 10 minute elaborați matricea pentru cazul lui Andrei.</i></li> <li>2. Organizează discuție plenară pentru a analiza experiența acumulată în cadrul exercițiului cu ajutorul întrebărilor:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>La ce te-ai gândit în procesul de elaborare a matricei?</i></li> <li>- <i>Care din etapele de elaborare a matricei au fost mai dificile? De ce?</i></li> <li>- <i>Ce informații trebuie să fie colectate pentru completarea matricei? Din ce surse?</i></li> </ul> </li> </ol>
Lucru în echipe	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Face un sumar al activității: <i>“Pentru a completa matricea, avem nevoie de mai multe informații – și despre persoană și despre profesiile posibile, care i se potrivesc acestei persoane. În cadrul modulului vom continua studierea lumii profesiilor și a aptitudinilor personale. La ultima oră a modulului, fiecare dintre voi va completa o matrice similară. Acasă, individual, elaborați prima variantă a matricei. Ea trebuie să conțină, cel puțin, 3 opțiuni profesionale și, cel puțin, 4 criterii de selecție”.</i></li> </ol>

## TEMA 2. MOTIVAȚIA ȘI ROLUL VALORILOR PERSONALE ÎN ALEGEREA VIITOAREI PROFESII

**COMPETENȚA DEZVOLTATĂ:** Competența de a lua decizii privind traseul educațional și profesional în baza sistemului de atitudini și valori.

### REZULTATE SCONTATE

Elevii vor fi conștienți de importanța valorilor personale în alegerile pe care le fac cu referire la viitoarea profesie.

### OBIECTIVE OPERAȚIONALE

La finele acestei lecții elevii vor fi capabili să:

- Exprime interes pentru cunoașterea propriilor valori și felul, în care acestea le influențează alegerile în viață;
- Identifice propriile valori cheie;
- Definiească motivația și valorile personale în baza celor 10 valori de bază după Schwartz.

### MESAJUL CHEIE

*Valorile mele personale sunt un instrument puternic care îmi influențează viața, ele sunt “regulile mele de viață”, și este important să-mi cunosc valorile mele cheie, pentru a putea face alegerea viitoarei mele profesii cât mai aproape de aceste valori.*

## SUGESTII PENTRU DEMERSUL DIDACTIC

EVOCARE. 10 minute	
Metode, tehnici și forme de organizare a procesului	Activități de învățare organizate de către profesor/profesoară
Scriere liberă	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Invită elevii să realizeze o scriere liberă timp de 3 minute, ca parte a căreia să reflecte/focuseze pe următoarele întrebări: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Ce ar putea să te motiveze să practici o anumită profesie?</i></li> <li>- <i>Ce te-ar putea determina să alegi o anumită profesie?</i></li> </ul> </li> <li>Încurajează elevii să împărtășească cele scrise, nedepășind jumătate de minut pentru intervenție.</li> </ol>
REALIZAREA SENSULUI. 20 minute	
Lectură ghidată (versiunea adaptată)	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Explică semnificația termenilor cheie – motivația și valori personale timp de 3 minute.</li> <li>Invită elevii să lectureze, timp de 3 minute, materialul propus până la tabelul de valori personale ale lui Schwarz. Face o pauză la acest moment și discută cu elevii, în plen, timp de 1-2 minute: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Ce valori de bază credeți că aveți?</i></li> <li>- <i>Despre ce vă menționează deseori părinții?</i></li> <li>- <i>Care valori sunt importante?</i></li> </ul> </li> <li>Invită elevii să citească/studieze cele 10 seturi de valori după Schwarz în limitele timpului disponibil/rămas pentru această etapă a lecției.</li> </ol>
REFLECȚIA ȘI EXTINDEREA. 15 minute	
Identificarea propriilor valori	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Invită elevii să lucreze individual timp de 3 minute și să identifice valorile personale cheie după lista lui Schwartz. Elevii încercuiesc toate valorile personale, care îi caracterizează și completează un tabel similar cu cel din suportul pentru elev, notând în dreptul valorilor: <ul style="list-style-type: none"> <li>- foarte importantă,</li> <li>- importantă,</li> <li>- mai puțin importantă.</li> </ul> </li> </ol> <p>Apoi urmează instrucțiunile din suportul pentru elev.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Explică faptul că identificarea propriilor valori este un exercițiu extrem de important, deoarece tot ceea ce facem/decidem/întreprindem e în baza valorilor noastre.</li> <li>Explică sarcina pentru acasă, care are ca scop validarea valorilor personale prin tehnica celor 5 DE CE? Detaliile pe care le oferă țin de următoarele aspecte:  <i>„Răspunde de fiecare dată DE CE aceasta e valoarea ta și scrie răspunsul la întrebarea „de ce?” apoi întreabă din nou „de ce?” până când ajungi la un răspuns care nu poate fi contestat. De obicei dacă te întrebi de maxim 5 ori putea înțelege/descoperi adevăratul motiv pentru care e valoarea ta. Este posibil și după a treia oară/sau un al treilea răspuns pozitiv după DE CE să treci la altă valoare. Dacă ți se pare că motivul nu este bine argumentat, înseamnă că valoarea respectiva nu a fost validată. Iar dacă argumentul dat te mulțumește, atunci valoarea este validată și face cu adevărat parte din valorile tale”.</i> </li> </ol>
Cei 5 DE CE	

### TEMA 3. TENDINȚELE DE DEZVOLTARE ALE PIETEI MUNCII

**COMPETENȚA DEZVOLTATĂ:** Competența de informare despre oportunitățile de evoluție în carieră și perspectivele pieței muncii.

#### REZULTATE SCONTATE

Elevii vor fi conștienți de importanța studierii permanente a tendințelor, schimbărilor pe piața muncii la nivel global și național.

#### OBIECTIVE OPERAȚIONALE

La finele acestei lecții elevii vor fi capabili să:

- Manifeste interes pentru studierea factorilor cheie, care vor influența piața muncii în următorii ani;
- Explice asupra căror competențe cheie (din cele care vor fi solicitate în viitor, sau care sunt deja solicitate) trebuie să lucreze cel mai mult;
- Numească indicatorii de bază, precum și competențele cheie, care vor domina piața muncii în viitor.

#### MESAJUL CHEIE

*Ceea ce se întâmplă la nivel global afectează direct piața muncii din țara mea. Urmăresc cu atenție tendințele de dezvoltare a domeniului de care sunt interesat/ă și lucrez asupra competențelor cheie, de care voi avea nevoie pentru a-mi realiza visul.*

#### SUGESTII PENTRU DEMERSUL DIDACTIC

EVOCARE. 10 minute	
Metode, tehnici și forme de organizare a procesului	Activități de învățare organizate de către profesor/profesoară
Gândește plener - împărtășește	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Face o scurtă introducere la subiectul lecției date, accentuând că "nici o țară cu piața ei de muncă nu există sau funcționează absolut separat de lume. Toți suntem interdependenți și ceea ce se întâmplă la nivel global, afectează și va afecta ceea ce avem la scară națională. Iată de ce, atunci când analizăm piața muncii, trebuie să înțelegem, în primul rând, factorii care vor influența dezvoltarea acesteia pe viitor, precum și tipul de competențe, de care va fi nevoie pentru această nouă piață".</li> <li>2. Invită elevii, individual, timp de 3 minute, să reflecte asupra următoarelor întrebări/sarcini: <ul style="list-style-type: none"> <li>- La ce vârstă și în ce context de viață, pentru prima dată, ai reflectat la piața muncii?</li> <li>- Formulează trei argumente de ce un elev / o elevă de clasa a XI-a trebuie să cunoască particularitățile pieței muncii și tendințele de dezvoltare pe viitor?</li> </ul> </li> <li>3. Invită elevii să împărtășească câte un argument fiecare, accentuând, că este important să fie evitate răspunsurile deja împărtășite, alocând maximum 1 minut pentru un argument sau răspuns.</li> <li>4. Încurajează împărtășirea a cel puțin 7-8 argumente.</li> </ol>
REALIZAREA SENSULUI. 20 minute	
Lectură ghidată	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Invită elevii să lucreze asupra textului, formulând întrebări după fiecare indicator (sunt 6 indicatori) și cele 10 competențe cheie, care vor fi în căutare din 2020. <ul style="list-style-type: none"> <li>- De exemplu, cum este Moldova afectată de primul indicator, Longevitatea vieții? Cum va afecta aceasta piața muncii în Moldova?</li> </ul> </li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sau (după indicatorul 2) - Ce meserii ar putea fi digitalizate sau preluate de roboți pe viitor în Moldova? Care meserii vor dispărea? Care vor apărea?</li> <li>- Sau (indicatorul 3, lumea datelor) – cine este interesat de cifre? Statistici? Cum datele influențează viața noastră zi de zi? Ce s-ar întâmpla, dacă nu am duce cont de populația aptă de muncă din țara noastră? Sau dacă nu am cunoaște cifre cu privire la numărul de elevi înrolați în școală? Sau ce beneficii am avea, dacă am cunoaște, cum sunt cheltuiți banii publici?</li> </ul> <p>2. Decide, ce întrebări să formuleze și după care indicator sau competență cheie, în dependență de interesul elevilor.</p>
<b>REFLECȚIA ȘI EXTINDEREA. 15 minute</b>	
Discuție în plen	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Încurajează o discuție în plen, timp de 3 minute, după studierea textului în baza următoarei întrebări: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Care dintre indicatorii prezențați, vor afecta cel mai mult piața muncii din Moldova.</i></li> </ul> </li> <li>2. Invită elevii să identifice, individual, timp de 2 minute, asupra cărora competențe, din cele 10 menționate în text, trebuie să lucreze cel mai mult?</li> <li>3. Încurajează elevii să lucreze în perechi timp de 5 minute și să găsească soluții pentru următoarea situație: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Dacă ai fi Ministru/Ministră a Viitorului, care ar fi punctele cheie de pe agenda Ministerului? Comunică cu colegii/colegele și împărtășește lista de idei.</i></li> </ul> </li> <li>4. Facilitează procesul de împărtășire a ideilor în plen, timp de 3 minute, și se asigură ca să fie comunicate în plen nu mai puțin de 4-5 idei.</li> <li>5. Realizează un sumar al lecției, atrăgând atenția asupra faptului, că pentru un viitor de succes este important să fim mereu în pas cu tendințele de dezvoltare.</li> <li>6. Explică sarcina pentru acasă: <i>”Realizează, individual, studiul sectorului pieței muncii în care se încadrează profesia la care aspiri. Cercetează problema funcționării acestui sector al pieței muncii, și identifică competențele cheie, care vor fi necesare pe viitor pe acest sector. Revino la Matricea ta și notează lucruri noi, care au apărut ca urmare a acestei lecții/activități”.</i></li> </ol>
Joc de rol	

## TEMA 4. CUM ÎMI CAUT UN LOC DE MUNCĂ

**COMPETENȚA DEZVOLTATĂ:** Competența de informare despre oportunitățile de evoluție în carieră și perspectivele pieței muncii.

### REZULTATE SCONTATE

Elevii vor reflecta asupra procesului de căutare a unui loc de muncă din perspectiva angajatorului și a candidatului.

### OBIECTIVE OPERAȚIONALE

La finele acestei lecții elevii vor fi capabili să:

- Conștientizeze aspecte importante ale procesului de căutare a unui loc de muncă din perspectiva angajatorului și a candidatului;
- Evalueze ofertele angajatorilor și să distingă ofertele sigure, nepericuloase de cele dubioase;
- Enumere pașii cheie în procesul de căutare a unui loc de muncă sigur.

### MESAJUL CHEIE

*Căutarea unui loc de muncă necesită timp și resurse informaționale vaste. Sunt pregătit/ă să studiez ofertele angajatorilor, care să răspundă intereselor mele.*

## SUGESTII PENTRU DEMERSUL DIDACTIC

EVOCARE. 10 minute	
Metode, tehnici și forme de organizare a procesului	Activități de învățare organizate de către profesor/profesoară
Perechi/prezintă	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Invită elevii să lucreze în perechi, timp de 3 minute, și să discute despre pașii care trebuie întreprinși atunci când dorim să ne găsim un loc de muncă, exemplificând cum căutăm și unde căutăm un loc de muncă.</li> <li>2. Invită fiecare pereche să împărtășească câte un exemplu timp de maximum jumătate de minut, evitând dublarea sau repetarea acelorași răspunsuri.</li> <li>3. Notează la tablă ideile cheie, împărtășite de elevi.</li> </ol>
REALIZAREA SENSULUI. 15 minute	
Jurnalul cu notițe	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explică sarcina pentru etapa de lucru asupra informației/materialului propus pentru elevi, care prevede notarea, de către elevi, în procesul de studiere a informației noi, a tuturor aspectelor posibile pe care un angajator le consideră importante atunci când e vorba de angajare în câmpul muncii.</li> <li>- De exemplu, un angajator trebuie să participe la Târgul locurilor de muncă pentru a se face cunoscut în rândul potențialilor viitori angajați/colaboratori. Sau, de exemplu, un angajator caută X competențe în rândul celor interesați să aplice la un loc de muncă.</li> </ol>
REFLECȚIA ȘI EXTINDEREA. 20 minute	
Discuții în plen	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Invită elevii să împărtășească, timp de 2 minute, aspectele identificate în procesul de studiere a materialului.</li> </ol>
Mini joc de rol	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Invită elevii să realizeze următorul exercițiu în perechi, timp de 5 minute:                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Imaginați-vă că ați absolvit facultatea și vă pregătiți pentru a căuta un loc de muncă. Ce pași veți urma pentru a-l găsi?</i></li> <li>- <i>Formulați un mesaj cât mai convingător și succint, prin care să comunicați colegilor că sunteți în căutarea unui loc de muncă.</i></li> </ul> </li> <li>4. Invită 3-4 perechi să împărtășească ideile lor.</li> <li>5. Realizează un sumar al lecției, și explică sarcina pentru acasă:                     <p><i>„Studiază ofertele de angajare publicate în ziare și clasifică-le în două categorii: anunțuri serioase/sigure și anunțuri periculoase. Care sunt caracteristicile care v-au determinat să faceți această clasificare? Ce ți se poate întâmpla, dacă aplici și ești selectat pentru un loc de muncă din categoria periculoasă. Cercetează firmele, organizațiile din comunitate și discută cu persoana, care se ocupă de angajarea personalului pentru a afla care sunt cerințele lor față de candidații la angajare”.</i></p> </li> </ol>

## TEMA 5. REGLEMENTAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ PRIN CONTRACT

COMPETENȚA DEZVOLTATĂ: | Competența de realizare a marketingului personal și vocațional.

### REZULTATE SCONTATE

Elevii vor conștientiza valoarea și importanța respectării cadrului legal atât de angajator, cât și de angajat.

**OBIECTIVE OPERAȚIONALE**

La finele acestei lecții elevii vor fi capabili să:

- Manifeste responsabilizare pentru respectarea cadrului normativ în ceea ce privește relațiile de muncă;
- Explice diferențe dintre contractul individual de muncă și cel de prestări servicii, și să determine riscurile angajării fără contract;
- Definiească scopul contractului individual de muncă și a celui de prestări servicii, rolul Inspecției Muncii și a Organizației Internaționale a Muncii (OIM).

**MESAJUL CHEIE**

*Înainte de a începe o relație de muncă, mă asigur că-mi cunosc toate responsabilitățile, obligațiunile și drepturile.  
Orice relație de muncă trebuie să fie legiferată prin contract – fie individual de muncă, fie de prestări servicii.*

**SUGESTII PENTRU DEMERSUL DIDACTIC**

EVOCARE. 5 minute	
Metode, tehnici și forme de organizare a procesului	Activități de învățare organizate de către profesor/profesoară
Brainstorming	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizează o scurtă introducere la subiect, reamintind elevilor, că dacă la lecția precedentă au fost abordate aspectele, ce țin de căutarea unui loc de muncă, atunci la această lecție se va aborda subiectul, care vizează contractele de muncă și ce prevăd acestea.</li> <li>- Desfășoară o discuție frontală, invitând elevii să împărtășească experiența lor (cine are asemenea experiență) cu referire la angajarea în câmpul muncii (dacă ați fost în astfel de situații, ați cunoscut din timp condițiile de muncă și prin ce document ați legiferat relația cu persoana fizică sau juridică, care v-a oferit posibilitatea de a munci)</li> <li>2. Notează esența experiențelor acumulate la tablă încurajând cât mai mulți elevi să se expună.</li> </ol>
REALIZAREA SENSULUI. 20 minute	
Lucru individual Jigsaw (adaptat)	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Roagă elevii să se numere de la unu la doi.</li> <li>2. Explică elevilor, că cei cu nr. 1 studiază informația din materialul pentru elev, care se referă la contractul individual de muncă, iar cei cu nr. 2 analizează informația cu referire la contractul de prestări servicii și despre Inspecția Muncii, OIM (Organizația Internațională a Muncii). Atât cei cu numărul 1, cât și cei cu numărul 2 trebuie să citească materialul și să se pregătească pentru a explica cele mai importante aspecte colegilor din alt grup.</li> <li>3. Explică condițiile pentru realizarea prezentării și anume: cei cu nr. 1, în prezentarea lor vor pune accent pe explicarea concisă a aspectelor: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Ce este un contract individual de muncă?</i></li> <li>- <i>Cine participă la încheierea unui contract individual de muncă?</i></li> <li>- <i>Ce prevede un contract individual de muncă?</i></li> <li>- <i>De ce este necesară încheierea unui contract individual de muncă pentru angajator și pentru angajat?</i></li> <li>- <i>Să ofere câteva argumente, despre necesitatea contractului individual de muncă pentru angajator și alte câteva argumente despre necesitatea contractului individual de muncă pentru angajat.</i></li> </ul> </li> <li>4. Explică condițiile pentru realizarea prezentării celor cu nr. 2. În prezentarea lor, ei vor pune accent pe următoarele aspecte: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Ce este un contract de prestare a serviciilor?</i></li> <li>- <i>Cum se încheie, durata acestuia, cine poate încheia un astfel de contract?</i></li> </ul> </li> </ol>



	<p>- Care instituții la nivel național și internațional pot ajuta angajații să-și revendice anumite drepturi sau clauze contractuale?</p> <p>5. Alocă 10 minute pentru lectura textului și pregătirea notițelor pentru partea de prezentări.</p>
<b>REFLECȚIA ȘI EXTINDEREA. 20 minute</b>	
Jigsaw (adaptat)	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Invită elevii să formeze grupuri în care să fie și elevi cu numărul unu, și elevi cu numărul doi.</li> <li>2. Explică sarcina. Cei cu numărul 1 oferă explicații cheie cu referire la contractul individual de muncă. Prezentările nu vor dura mai mult de 7 minute cu tot cu întrebări din partea celor cu numărul 2. Indică, că odată ce subiectul a fost epuizat, elevii cu numărul 2 prezintă aspectele importante ce țin de contractul de prestări servicii, Inspecția Muncii, OIM – la fel, 7 minute cu tot cu întrebări/răspunsuri.</li> <li>3. Invită elevii să discute în plen, timp de maximum 3 minute, care sunt diferențele și similitudinile dintre contractul individual de muncă și cel de prestare servicii?</li> <li>4. Completează/întervine, la necesitate, cu clarificări sau completări.</li> <li>5. Invită elevii să discute, în plen, timp de 3 minute, riscurile angajării fără contract.</li> <li>6. Accentuează, la final de activitate că <i>“Indiferent de țara în care trăim și activăm, este important să cunoaștem legislația țării date și să o respectăm. În egală măsură este important să știm să ne revendicăm dreptul la muncă și să cunoaștem aspectele care țin de protecția socială a muncii în această țară”</i>.</li> <li>7. Explică sarcina pentru acasă.</li> </ol> <p><i>“Identifică un caz când o persoană cunoscută a fost angajată fără a avea contract de muncă. Care au fost consecințele lipsei contractului de muncă? Care au fost riscurile unei astfel de situații? Notează rezultatele/ideile cheie în Portofoliul Personal”</i>.</p>
Discuții în plen	

## TEMA 6. COMUNICAREA CU ANGAJATORII ÎN PROCESUL DE CĂUTARE A UNUI LOC DE MUNCĂ

**COMPETENȚA DEZVOLTATĂ:** Competența de informare despre oportunitățile de evoluție în carieră și perspectivele pieței muncii. Competența de realizare a marketingului personal și vocațional.

### REZULTATE SCONTATE

Elevii vor cunoaște modalități de interacțiune cu angajatorii în procesul de căutare a unui loc de muncă și vor aplica metodele adecvate atunci când va fi necesar.

### OBIECTIVE OPERAȚIONALE

La finele acestei lecții elevii vor fi capabili să:

- Manifeste interes pentru tehnici/strategii de comunicare cu potențiali angajatori în procesul de căutare a unui loc de muncă;
- Aplice tehnici de interacțiune cu angajatorii;
- Descrie diverse metode și tehnici de comunicare cu angajatorii în procesul de căutare a unui loc de muncă.

### MESAJUL CHEIE

*Cunosc tehnici și metode de comunicare/interacțiune cu angajatorii și le voi aplica pas cu pas, în procesul de căutare a unui loc de muncă.*

## SUGESTII PENTRU DEMERSUL DIDACTIC

EVOCARE. 12 minute							
Metode, tehnici și forme de organizare a procesului	Activități de învățare, organizate de către profesor/profesoară						
Gândește/perechi/ prezintă  Ș-V-Î	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Creează un tabel Știu/Vreau să știu/Învăț (Ș/V/Î) pe tablă sau pe poster.</li> <li>2. Explică elevilor, că pe parcursul întregii lecții se va lucra cu acest tabel. Elevii, la rândul lor, au de realizat un tabel similar în caietele lor.</li> </ol> <table border="1" data-bbox="477 589 1343 696"> <thead> <tr> <th>Știm</th> <th>Vrem să știm</th> <th>Am învățat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Invită elevii să noteze, individual, timp de 2 minute, în rubrica „Știm?” cel puțin 3 lucruri/aspecte la care trebuie să se gândească, să le ia în considerație atunci când sunt în procesul de comunicare cu un posibil angajator - fie că e vorba de comunicare scrisă sau comunicare orală.</li> <li>4. Formează perechi, și încurajează elevii să împărtășească timp de 1 minut ideile lor.</li> <li>5. Invită, pe rând, fiecare pereche, să împărtășească câte o idee, fără a repeta ideile spuse anterior.</li> <li>6. Notează ideile la tablă în rubrica „Știm”.</li> <li>7. Explică elevilor că este important și ei să completeze rubrică respectivă în caietele lor.</li> <li>8. Face o scurtă introducere în tema lecției, utilizând și ideile elevilor, care se regăsesc în rubrica „Știm”.</li> <li>9. Roagă elevii să gândească la întrebările, pe care le au referitor la temă sau ce ar vrea să cunoască despre modalitățile de comunicare cu angajatorii în procesul de căutare a unui loc de muncă. Explică, că pot începe prin revizuirea a ceea ce cunosc despre modalitățile de comunicare cu potențialii angajatori, și găsirea domeniilor, în care cunoștințele lor sunt incomplete sau pentru care au întrebări concrete.</li> <li>10. Notează întrebările lor în coloana “Vrem să știm”. Încurajează elevii să noteze întrebările în caietele lor, la aceeași rubrică/coloană.</li> <li>11. Poate adăuga și alte întrebări pe care le consideră oportune.</li> </ol>	Știm	Vrem să știm	Am învățat			
Știm	Vrem să știm	Am învățat					
REALIZAREA SENSULUI. 10 minute							
Completarea tabelului Ș-V-Î	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Invită elevii să citească/lucreze cu textul de la tema dată.</li> <li>2. Reamintește elevilor, că în procesul de lectură să caute răspunsuri la întrebările lor și idei noi, pe care nu le-au anticipat.</li> <li>3. Alocă per total 10 minute pentru această sarcină.</li> <li>4. Încurajează elevii să noteze în timpul lecturii ceea ce identifică ca fiind nou pentru ei în coloana ”Am învățat” din tabelul lor.</li> </ol>						
REFLECȚIA ȘI EXTINDEREA. 22 minute							
	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Invită elevii să împărtășească lucrurile noi pe care le-au aflat/descoperit în text.</li> <li>2. Alocă până la 3-5 minute pentru acest scop.</li> <li>3. Explică elevilor că ei au de prezentat răspunsurile, pe care le-au găsit la întrebările lor.</li> <li>4. Încurajează împărtășirea altor idei noi, interesante sau importante pe care le-au descoperit elevii.</li> <li>5. Notează în coloana „Am învățat” la tablă ideile noi, pentru a crea un tablou clar al lucrurilor învățate în clasă.</li> <li>6. Invită elevii, după epuizarea tuturor ideilor noi, să lucreze asupra următoarelor aspecte: <i>Formulați cel puțin 5 reguli pentru o comunicare eficientă în procesul de angajare sau căutare a unui loc de muncă.</i></li> </ol>						

<p>Completarea tabelului Ș-V-Î</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Notează ideile pe tablă, și la fel, poate să le includă în rubrica „Am Învățat”, pentru a completa informația și cu sugestiile elevilor.</li> <li>8. Încurajează elevii, în limitele timpului disponibil, să lucreze în perechi și să elaboreze o scrisoare de intenție, sarcina fiind următoarea:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Elaborați împreună cu colegii/colegele de grup o scrisoare de intenție pentru angajarea în câmpul muncii a unui proaspăt absolvent, conform modelului propus.</i></li> <li>• <i>Evalueați scrisoarea elaborată de colegi/e conform următorului algoritm:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Care au fost argumentele prin care au încercat să-l convingă pe angajator?</i></li> <li>- <i>Care sunt punctele forte ale scrisorii?</i></li> <li>- <i>Care este punctul slab al scrisorii (dacă există) și cum s-ar putea de îmbunătățit?</i></li> <li>- <i>Care a fost formula cu care s-a început? Dar cea de încheiere?</i></li> <li>- <i>Dacă ai fi angajator, ai invita la interviu un atare candidat? De ce?</i></li> </ul> </li> </ul> </li> <li>9. Invită elevii să prezinte 1-2 exemple de scrisori de intenție.</li> <li>10. Moderează discuția asupra aspectelor cheie, menționate de elevi.</li> <li>11. Identifică un anunț pentru un loc vacant la care ai dori să aplici. Pregătește scrisoarea de intenție astfel încât să ai șansa de a fi invitat/ă la interviu</li> </ol>
------------------------------------	---

## TEMA 7. INTELIGENȚA EMOȚIONALĂ ȘI CARIERA

**COMPETENȚA DEZVOLTATĂ:** Competența de autoevaluare a potențialului individual din perspectiva proiectării carierei.

### REZULTATE SCONTATE

Elevii vor putea aprecia importanța inteligenței emoționale, beneficiilor dar și riscurilor pentru cei instabili emoțional.

### OBIECTIVE OPERAȚIONALE

La finele acestei lecții elevii vor fi capabili să:

- Abordeze pozitiv situațiile de posibil stres ocupațional și să gândească multi-aspectual pentru a putea identifica cele mai potrivite soluții pentru sine;
- Analizeze rolul inteligenței emoționale la diminuarea stresului ocupațional;
- Determine riscurile stresului ocupațional și beneficiile cheie ale inteligenței emoționale.

### MESAJUL CHEIE

*Îmi pasă de starea mea emoțională, și pentru a reduce stresul ocupațional pe viitor vreau să-mi dezvolt inteligența emoțională.*

### SUGESTII PENTRU DEMERSUL DIDACTIC

EVOCARE. 7 minute	
<p>Metode, tehnici și forme de organizare a procesului</p>	<p>Activități de învățare organizate de către profesor/profesoară</p>
	<p><b>Profesorul/Profesoara</b>            Realizează o scurtă prezentare/introducere la subiect, pornind de la întrebări menționate în materialul pentru elevi:  <i>„Ce îi face pe unii oameni, cu un coeficient de inteligență mediu sau chiar scăzut, să reușească în carieră?”</i></p>

Scriere liberă	<p>„Ce îi face pe alții cu un IQ ridicat să aibă un loc de muncă puțin plătit, să stagneze în creșterea profesională sau chiar să aibă eșecuri atât în viața personală cât și cea profesională?”</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Invită elevii să noteze, individual, timp de 1 minut, ideile lor cu referire la următoarele: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ce-i deosebește pe oameni la locul lor de muncă?</li> <li>- Având aceleași studii, aceleași abilități, aceeași calificare și experiență profesională, de ce obțin rezultate diferite?</li> </ul> </li> <li>2. Încurajează cel puțin 3-4 elevi să împărtășească ideile lor.</li> </ol>
<b>REALIZAREA SENSULUI. 20 minute</b>	
Lectură ghidată	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Invită elevii să lectureze/studieze materialul la tema dată, și mai ales, să atragă atenția asupra elementelor cheie: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ce înseamnă inteligența emoțională?</li> <li>- Beneficiile inteligenței emoționale?</li> <li>- Ce factori duc la stresul ocupațional?</li> <li>- Ce recomandă experții pentru a da dovadă de inteligență emoțională înaltă la locul de muncă?</li> </ul> </li> <li>2. Încurajează și lecturarea Studiului de Caz, odată cu identificarea răspunsurilor la întrebările de mai sus/formulate la începutul acestei etape.</li> </ol>
<b>REFLECȚIA ȘI EXTINDEREA. 23 minute</b>	
<p>Lucru asupra studiului de Caz</p> <p>Prezentări ale echipelor</p> <p>Scriere liberă cu ajutorul Pălăriilor Gânditoare</p>	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formează grupuri a câte 4-6 elevi.</li> <li>2. Explică sarcina. Analizați studiul de caz și, timp de 5 minute, identificați următoarele aspecte: <ul style="list-style-type: none"> <li>- În ce constă munca realizată de Daniel?</li> <li>- Ce condiții sunt la locul de muncă?</li> <li>- Care sunt condițiile contractului de muncă?</li> <li>- Ce este specific relațiilor de muncă, relațiilor dintre Daniel și colegi, Daniel și angajator?</li> <li>- Ce ați face dacă ați fi în situație similară cu cea a lui Daniel? Sau ce ar putea întreprinde Daniel?</li> <li>- Cum inteligența emoțională ar putea contribui/ajuta în acest caz?</li> </ul> </li> <li>3. Invită grupurile să se expună, maximum 2 minute fiecare grup,</li> <li>4. Explică, că fiecare grup are dreptul să adreseze maximum o întrebare.</li> <li>5. Intervine ori câte ori este nevoie cu completări/răspunsuri la cele menționate anterior de grup.</li> <li>6. Explică tehnica pălăriilor gânditoare și ce semnifică fiecare pălărie, iar elevii pot alege să poarte una din aceste pălării pentru exercițiul de scriere care urmează, “purtând imaginar” pălăria respectivă.</li> <li>7. <b>Pălăria albă:</b> folosește întrebările: <i>Ce informație avem la subiectul dat? De ce informații mai avem nevoie? Cum putem obține aceste informații?</i></li> <li>8. <b>Pălăria roșie:</b> exprimă sentimentele la tematica prezentată: <i>Sentimentul meu este că:... Nu-mi place această legătură dintre inteligența emoțională și stres...Intuiția îmi spune...</i></li> <li>9. <b>Pălăria neagră:</b> este critic, gândește logic și analizează astfel: <i>Care sunt erorile acestei teme, ce riscuri pot apărea, ce ne împiedică...</i></li> <li>10. <b>Pălăria galbenă:</b> gândește optimist, logic și pozitiv, analizează beneficiile și posibilitățile acestei teme.</li> <li>11. <b>Pălăria verde:</b> creează opțiuni și idei noi, dând frâu liber imaginației: <i>care sunt șansele de succes, cum se pot obține beneficii aplicând reguli noi învățate la tema dată....</i></li> <li>12. <b>Pălăria albastră:</b> controlează procesul discuției, face concluzii pentru fiecare etapă a prezentărilor. <i>Care sunt ideile principale, cum putem rezuma punctele de vedere expuse?</i></li> <li>13. Invită elevii să lucreze individual, timp de 3 minute, și să scrie reflecțiile personale pe marginea beneficiilor și rolului Inteligenței Emoționale în managementul stresului și succesul profesional aplicând metoda „Pălăriilor gânditoare”.</li> </ol>

	14. Invită elevii să lucreze individual, timp de 3 minute, și să scrie reflecțiile personale pe marginea beneficiilor și rolului Inteligenței Emoționale în managementul stresului și succesul profesional aplicând metoda „Pălăriilor gânditoare”. 15. Invită elevii să prezintă cele scrise, și accentuează că ... „ <i>fiecare pălărie gânditoare reprezintă un mod de gândire oferind o privire asupra informațiilor, sentimentelor, judecăților, atitudinii pozitive, creativității, controlului</i> ”. 16. Realizează un sumar al lecției 17. Explică tema pentru acasă care constă din realizarea Testului la Inteligența Emoțională.
--	---

## TEMA 8. ANTREPRENORIATUL CA OPȚIUNE ÎN CARIERĂ

**COMPETENȚA DEZVOLTATĂ** | Competența de informare privind oportunitățile de evoluție în carieră și perspectivele pieței muncii.

### REZULTATE SCONTATE

Elevul se informează despre oportunitățile oferite de activitatea de antreprenariat și evaluează propriul potențial în raport cu această activitate.

### OBIECTIVE OPERAȚIONALE

La finele acestei lecții elevii vor fi capabil să:

- Caracterizeze activitatea de antreprenariat ca oportunitate de carieră;
- Analizeze profilul antreprenorului din perspective valorilor;
- Aprecieze propriile caracteristici în raport cu activitatea antreprenorială.

### MESAJUL CHEIE

*Mă informez activ despre oportunitățile oferite de activitatea antreprenorială și evaluez potențialul meu în raport cu această activitate.*

EVOCAREA. 10 minute	
Metode, tehnici, forme de organizare a procesului	Activități de învățare organizate de către profesor/profesoară
Studiu de caz/ Activitate frontală	Profesorul va propune elevilor să citească istorioara de la rubrica Implică-te și va iniția o discuție în baza următoarelor întrebări: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Cum a reușit Veronica să treacă de la statutul de șomer la cel de antreprenor?</i></li> <li>2. <i>Crezi că este o oportunitate bună? De ce?</i></li> <li>3. <i>Tu ai putea deveni antreprenor?</i></li> </ol>
REALIZAREA SENSULUI. 20 minute	
Lectură activă/ Activitate individuală	Sarcină: <i>Lecturează textul și identifică care ar fi beneficiile activității de antreprenariat pentru tine.</i> <i>Meditează ce activități de antreprenariat ai putea iniția, având pregătirea pe care ți-o dorești?</i>
G.P.P./ Activitate în perechi	Profesorul va solicita elevilor succesiv să prezinte câte un beneficiu și câte o activitate antreprenorială posibilă din perspectiva pregătirii profesionale dorite. Sarcină: <i>Elevii ierarhizează în perechi (împreună cu colegul de bancă) următoarele valori, în funcție de posibilele principii care cred că sunt importante pentru un om de afaceri: prietenie, dragoste, libertate, independență, fericire, distracție, toleranță, credință, familie, bani, muncă, școală, condiție fizică, joc, carieră, sinceritate, adevăr, plăcere, altruism, performanță.</i>

	Fiecare echipă schimbă caietul cu perechea de alături și formulează o concluzie în baza ierarhizării propuse de colegi. Prezentări. Discuții
<b>REFLECȚIA. 14 minute</b>	
Problematizare/ Activitate individuală	În baza informației citite anterior, gândește-te la oportunitatea de a deveni antreprenor și finalizează enunțurile de mai jos: <i>Pentru a deveni antreprenor trebuie să-mi dezvolt următoarele abilități/cunoștințe/atitudini...</i> <i>Pentru a-mi dezvolta aceste abilități/cunoștințe/atitudini...</i> Prezentări ale elevilor
<b>EXTINDEREA. 1 minut</b>	
	<i>Identifică un antreprenor din comunitatea ta. Informează-te despre motivele care l-au determinat să înceapă activitatea antreprenorială. În viziunea ta, care a fost "cheia succesului" în cazul lui?</i>

## TEMA 9. DECIZIA MEA PRIVIND CARIERA

**COMPETENȚA DEZVOLTATĂ:** Competența de a lua decizii privind traseul educațional și profesional în baza sistemului de atitudini și valori.

### REZULTATE SCONTATE

Elevii vor exercita aplicarea matricilor-suport în vederea luării deciziilor informate privind alegerea profesiei și astfel vor putea corela deciziile cu valorile, interesele și aptitudinile proprii.

### OBIECTIVE OPERAȚIONALE

La finele acestei lecții elevii vor fi capabili să:

- Argumenteze necesitatea unei analize a compatibilității aptitudinilor, capacităților și așteptărilor personale cu cerințele angajatorilor și cele specifice ocupației;
- Aplice și completeze matrice-suport în procesul de planificare a cariere;
- Definiească matrice-suport, și aprecieze compatibilitatea aspectelor evaluate per scara oferită de matrice.

### MESAJUL CHEIE

*În procesul de luarea deciziei în alegerea carierei voi aplica matrice –suport care să mă ajute să înțeleg compatibilitatea aptitudinilor, capacităților și așteptărilor mele personale cu cerințele specifice pieței muncii.*

### SUGESTII PENTRU DEMERSUL DIDACTIC

	<b>EVOCARE 10 minute</b>
Metode, tehnici și forme de organizare a procesului	Activități de învățare organizate de către profesor/profesoară

Discuții în plen	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reamintește elevilor că la prima lecție din acest modul ei au completat Matricea de luare a deciziei (după Stuart Pugh).</li> <li>2. Invită elevii la un schimb de idei utilizând următoarele întrebări:                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Ce elemente din această matrice au prezentat dificultate la completare sau înțelegere?</i></li> <li>- <i>V-a ajutat completarea acestei matrici în identificarea domeniului în care ați vrea să activați?</i></li> </ul> </li> <li>3. Încurajează toți elevii să se expună</li> <li>4. Realizează o introducere succintă a obiectivului cheie ale acestei lecții din modul, accentuând că lecția va fi focusată pe lucrul cu matricele-suport, care sunt extrem de utile în procesul de planificare a carierei.</li> </ol> <p><i>„Matricele ajută la o mai bună înțelegere a inteligenței emoționale (capacitatea de a fi empatic, de a face față stresului, de a mă adapta, corespunde cu cerințele profesiei?). Ajută în clarificarea așteptărilor economice, profesionale și psihosociale și dacă ele corespund cu oferta pieței muncii”</i></p>
<b>REALIZAREA SENSULUI. 30 minute</b>	
Completarea matricelor	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Invită elevii să urmeze pas cu pas instrucțiunile din materialul pentru elevi și să completeze matricele după modele prezentate.</li> <li>2. Explică elevilor că au la dispoziție 30 de minute fiecare pentru a realiza exercițiile date.</li> <li>3. Încurajează elevii să solicite suportul dacă este nevoie.</li> </ol>
<b>REFLECȚIA ȘI EXTINDEREA. 15 minute</b>	
Discuții în plen	<p><b>Profesorul/Profesoara</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Invită elevii să împărtășească, în plen, timp de jumătate de minut maximum, rezultatele preliminare ale completării matricelor.</li> <li>2. Încurajează elevii să adreseze întrebări de clarificare și să continue să completeze după caz.</li> <li>3. Încurajează elevii să completeze aceste matrici pe parcurs, precum și să-și elaboreze un Plan de Acțiuni după modelul prezentat în materialul pentru elev.</li> <li>4. Explică elevilor că <i>„este important fiecare să conștientizeze aspectele asupra cărora mai au de lucrat, dar și despre faptul că e bine să împărtășească cu membrii familiei sau cunoscuții rezultatele lor. O comunicare cu membrii familiei ar ajuta și mai mult la clarificarea obiectivelor personale și celor de ordin profesional, și ar obține suportul necesar pentru a pune în aplicare ideile”</i>.</li> <li>5. Urează succes elevilor în procesul de planificare a carierei și îi îndeamnă să continue lucrul asupra matricelor, planificării, identificării noilor oportunități de dezvoltare.</li> </ol>

## MATERIALE PENTRU ELEVII CLASEI A XI-a

elaborate în cadrul proiectului

”Reconceptualizarea orientării profesionale și consilierii în carieră”  
(REVOCC)

### CUPRINS

Nr	Teme	Nr de ore	pagina
TEMA 1.	MATRICEA DE LUARE A DECIZIEI ÎN ALEGEREA CARIEREI	1	24
TEMA 2.	MOTIVAȚIA ȘI ROLUL VALORILOR PERSONALE ÎN ALEGEREA VIITOAREI PROFESII	1	27
TEMA 3.	TENDINȚELE DE DEZVOLTARE ALE PIEȚEI MUNCII	1	30
TEMA 4.	CUM ÎMI CAUT UN LOC DE MUNCĂ	1	34
TEMA 5.	REGLEMENTAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ PRIN CONTRACT	1	37
TEMA 6.	COMUNICAREA CU ANGAJATORII ÎN PROCESUL DE CĂUTARE A UNUI LOC DE MUNCĂ	1	41
TEMA 7.	INTELIGENȚA EMOȚIONALĂ ȘI CARIERA	1	44
TEMA 8.	ANTREPRENORIATUL – OPȚIUNE ÎN CARIERĂ	1	50
TEMA 9.	DECIZIA MEA PRIVIND CARIERA	1	52



## TEMA 1. MATRICEA DE LUARE A DECIZIEI ÎN ALEGEREA CARIEREI

### MESAJUL CHEIE

Voi aplica matricea de luarea deciziei în planificarea carierei pentru a-mi clarifica domeniile ocupaționale și pentru a avea cât mai multe date/informație cu referire la aceste domenii.



### IMPLICĂ-TE!

Analizează, împreună cu colegii de clasă, ce informații trebuie să fie colectate și analizate pentru a lua decizia despre carieră. Procedați în baza algoritmului dat:

1. Creați o echipă din 5-6 persoane.
2. Repartizați rolurile:
  - *secretarul* este responsabil pentru notarea tuturor ideilor pe fișe separate;
  - *facilitatorul* răspunde de activitatea eficientă a grupului și pentru aceasta încurajează participanții să genereze idei, le oferă cuvântul, asigură notarea tuturor ideilor, chiar și ale celor neobișnuite, monitorizează timpul;
  - *generatori de idei* – sunt liberi în gândire, exprimă cât mai multe idei în timpul prevăzut.
3. Timp de 2 minute formulați cât mai multe răspunsuri la întrebarea „Ce informații trebuie să fie colectate și analizate pentru a lua decizia despre carieră?”
4. Timp de 5 minute analizați toate ideile și grupați fișele, completate de secretar pe un poster, în așa fel, că să obțineți un cluster/ciorchine. Fiecare ramură trebuie să prezinte un criteriu aparte.
5. Alegeți o persoana care va prezenta colegilor de clasă produsul elaborat.



### INFORMEAZĂ-TE!

Deciziile legate de alegerea profesiei și de carieră nu sunt deloc simple: pe de o parte, de ele depinde viața fiecăruia, pe de altă parte – există foarte multe nuanțe care pot influența deciziile respective. Dar în viață te întâlnești și cu alte situații complexe, când dintr-o multitudine de alternative posibile, trebuie să selectezi doar o singură opțiune. Pentru astfel de situații, au fost elaborate mai multe metode decizionale, care contribuie la procesarea informației, mai profund și calitativ.

Una din ele a fost elaborată de Stuart Pugh, un designer și manager de succes din Marea Britanie. Metoda descrisă de el poate fi găsită sub diferite denumiri: metoda lui Pugh, metoda de matrice de decizie, matrice bazată pe criterii, analiza oportunităților etc..

Stuart Pugh a propus aceasta metoda în ajutorul persoanelor, care din mai multe alternative pot selecta doar una (inginer, designer, manager), deoarece alegerea lor este limitată de resursele disponibile (financiare, materiale, umane sau de timp). Matricea este la fel de bună și în cazul, când nici o opțiune nu este suficient de potrivită. În asemenea situație, metoda poate ajuta la identificarea unei noi alternative, numită „opțiune-hibrid”. Nu-i așa, că alegerea profesiei, a instituției de învățământ, a locului de muncă este deseori similară?

Vom prezenta metoda lui Pugh în baza unui exemplu imaginar. Ana este elevă a clasei a XI-a la liceu. Ca și mulți semeni ai săi, tânăra este preocupată de alegerea facultății pentru continuarea studiilor în scopul obținerii unei profesii. Ana a discutat

despre aceasta cu mai multe persoane și, drept rezultat, a întocmit o listă de facultăți (la unele s-a gândit singură, altele i-au fost sugerate de convorbitorii săi) – psihologie și educație, drept, jurnalism și comunicare, economie. Aceasta listă formează prima coloană a matricei.

Apoi Ana a formulat câteva criterii de selecție, în baza cărora trebuie să fie luată decizia: interes personal, prestigiul profesiei în societate, dificultatea de a studia specialitatea, costul studiilor, posibilități de angajare, venit eventual după angajare. Aceste criterii au fost notate în primul (cel de sus) rând al matricei.

După ce criteriile au fost stabilite, Ana a fixat grila de evaluare, de la 1 până la 10. Pentru fiecare criteriu, Ana a descris două situații extreme – cea mai bună și cea mai rea. Descriptorii respectivi au fost notați în ultimul (cel de jos) rând al matricei.

Acum Ana a putut să evalueze, utilizând note de la 1 până la 10, una după altă, toate opțiunile posibile. Rezultatele evaluării au fost notate în celulele respective. Ana a adunat punctele acumulate și a notat rezultatele în ultima coloană.

În final, matricea elaborată de Ana, avea următorul aspect:

	Interes	Dificultatea de învățare	Posibilități de angajare	Prestigiu social	Costul studiilor	Venit posibil	Total
Psihologie și educație	5	7	8	4	7	3	34
Drept	9	3	3	9	3	5	32
Jurnalism și comunicare	7	5	5	7	5	4	33
Economie	4	3	4	10	4	7	32
	1 – foarte plictisitor 10 – pasionat	1 – nu aș putea reuși 10 – foarte simplu pentru mine	1 – este foarte greu de găsit un loc de lucru 10 – foarte multe propuneri de angajare	1 – nu este prestigios 10 – foarte prestigios	1 – foarte scump, nu sunt locuri bugetare 10 – sunt locuri bugetare	1 – 1000 lei 10 – 8000 lei	



### PROCESEAZĂ INFORMAȚIA!

- În ce situații este posibil de utilizat matricea elaborată de Stuart Pugh?
- Identifică, în baza exemplului prezentat, 5 pași necesari pentru completarea matricei.
- Ce decizie a luat Ana după obținerea scorurilor finale? De ce crezi așa?



### COMUNICĂ ȘI DECIDE!

- Elaborează, împreună cu colegii/colegele de clasă, matricea pentru cazul descris mai jos.

Andrei este un tânăr dezvoltat fizic. Lui îi plac orice exerciții fizice: jocuri sportive, marșuri turistice, lucrul în gospodărie (taie lemne, sapă). El visează la sărituri cu parașută. De asemenea, îi place orice gen de competiție – chiar dacă nu are un oponent, el își organizează competiții, stabilind niște

obiective personale, care constituie adevărate provocări pentru sine însuși, de exemplu: „o să sap suprafața dată în 30 de minute” sau „o să reușesc să parcurg drumul până la școală în 5 minute”. La fel, el este ager și la minte: îi place să rezolve probleme cu mai multe necunoscute, cu aplicarea gândirii logice. Andrei este atent la detalii atunci când trebuie să înțeleagă legături interne între fenomene, procese și să găsească soluții potrivite. O altă activitate intelectuală care îl pasionează este dezbateră. Profesorii spun, că Andrei ar putea să aibă rezultate școlare foarte înalte, dar lui nu îi ajunge răbdare și perseverență atunci când rezolvarea problemei solicită mai multe acțiuni și o perioadă mai lungă de timp. În astfel de cazuri, Andrei obține succes doar dacă cineva îl ajută să planifice timpul și periodic îi monitorizează activitatea. Tânărul este unul dintre cei mai activi voluntari ai asociației obștești „Pro Tineret” din localitate: în calitate de animator, el organizează diferite activități pentru adolescenți și copii din clasele primare.

Matricea are scopul să ajute la selectarea celei mai potrivite profesii/ocupații pentru Andrei. Pentru a elabora matricea, respectați algoritmul dat:

- 1) Identificați 4-5 profesii/ocupații care i s-ar potrivi lui Andrei. Notați aceste profesii în prima coloană.
- 2) Identificați cel puțin 4 criterii de selecție pentru analiza opțiunilor. Notați aceste criterii în primul rând al matricei (cel de sus).
- 3) Pentru fiecare criteriu de selecție, formulați descriptori pentru puncte extreme – cel mai bun (10) și cel mai rău (1). Completați cu acești descriptori ultimul rând al matricei (cel de jos).
- 4) Evaluați fiecare opțiune, utilizând grila de evaluare elaborată. Notați rezultatele în celulele respective.
- 5) Adunați scorurile obținute și notați-le în ultima coloană a matricei.

**Analizează experiența acumulată:**

- La ce te-ai gândit în procesul de elaborare a matricei?
- Care din etapele de elaborare a matricei au fost mai dificile? De ce?
- Ce informații trebuie să fie colectate pentru completarea matricei? Din ce surse?
- Ce ai face altfel, dacă ai repeta acest exercițiu?



**ACȚIONEAZĂ!**

Elaborează matricea ta personală. Ea trebuie să conțină cel puțin 3 opțiuni profesionale și cel puțin 4 criterii de selecție. Vei reveni la această matrice după fiecare lecție și o vei completa de fiecare dată cu aspecte/idei noi.

## TEMA 2. MOTIVAȚIA ȘI ROLUL VALORILOR PERSONALE ÎN ALEGEREA VIITOAREI PROFESII

### MESAJUL CHEIE

*Valorile mele personale sunt un instrument puternic care îmi influențează viața, ele sunt “regulile mele de viață”, și este important să-mi cunosc valorile mele cheie, pentru a putea face alegerea viitoarei mele profesii cât mai aproape de aceste valori.*



### IMPLICĂ-TE!

- Ce ar putea să te motiveze să practici o anumită profesie?
- Ce te-ar determina să alegi o anumită profesie?



### INFORMEAZĂ-TE

Termenul *motivație* provine de la latinescul *movere*, care înseamnă *mișcare*. Este vorba de o serie de trebuințe, tendințe, dorințe, porniri conștientizate sau neconștientizate care mobilizează, dinamizează și determină organismul să desfășoare anumite comportamente.

Ancorat în contextul alegerii viitoarei profesii, ca definiție, motivația este procesul intern care face ca o persoană să înainteze spre obiectivul său.

Traseul profesional al fiecăruia dintre noi este determinat de către factori motivaționali, atât în procesul de alegere a profesiei, cât și deja atunci când desfășurăm activitate profesională. Înainte de a lua o decizie profesională, este important să ne cunoaștem motivațiile astfel încât să luăm decizii favorabile pe termen lung.

Motivația nu este un lucru care se poate învăța. Totuși, ce ne motivează pe noi în alegerea viitoarei profesii? Nu există un răspuns standard la această întrebare, însă toate răspunsurile se raportează la valorile personale ale fiecăruia.

**Ce sunt valorile personale?** Valorile personale sunt un instrument puternic care ne influențează viața, ele fiind standardele pe care le definește fiecare dintre noi pentru a trăi conform lor, un set de “reguli” ce ne influențează atitudinea, comportamentul și deciziile în viață. Și tot ele ne definesc ca și personalitate, ne definesc autenticitatea noastră.

De exemplu, autonomia sau independența sunt valori specifice antreprenoriatului, mulți antreprenori se apucă de afaceri doar pentru a nu avea un șef. Dacă, pe de altă parte, siguranța este o valoare personală, poate exista o probabilitate mare ca o astfel de persoană să lucreze într-o companie/corporație, să aibă un loc de muncă stabil. Comunicarea – o persoană care are această valoare cel mai probabil își va căuta un loc de muncă care să implice mult lucru cu oamenii, a lucra în echipă și mai puțin de a petrece timpul singur/ă în fața unui calculator.

Valorile noastre sunt influențate de mediul exterior: de mass-media, de rețelele de socializare, de oamenii model care apar des la televizor, de reacția celor din jur la un anumit comportament sau fenomen, tendințe, etc.

Valorile personale se conturează în copilărie, de la o vârstă foarte fragedă. Părinții sunt cei care contribuie la construirea primului set de valori. De exemplu: dacă în familie se pune accent pe politețe, copiii învață de mici să spună „mulțumesc”, să se salute cu cei din jur, și să continue să facă acest lucru pe parcursul vieții. Sau dacă accentul e pus pe celebrarea evenimentelor importante de familie, continuăm pe parcursul vieții să adunăm familia la un

loc de sărbători, să ne facem cadouri, să ne vizităm rudele. Dacă se muncește mult și se cultivă dragostea de muncă de mici copii, copiii crescuți în familii cu această valoare deprind să-și câștige proprii bani foarte devreme. Exact cum familia cultivă un set de valori, la fel și școala în care învățăm, comunitatea în care trăim, organizația în care lucrăm, toate continuă să ne cultive valori noi. Oamenii de regulă tind să se asocieze cu persoane sau organizații care împărtășesc valori similare/comune. Așa leagă prietenii, aplică la un loc de muncă, etc.

Psihologul social Shalom Schwartz, în lucrările sale inițiale din 1994, discută despre 10 valori de bază, cu caracteristici cheie pentru fiecare dintre ele. Mai jos, este prezentat tabelul de valori personale ale lui Schwartz, întocmit ca rezultat al unui studiu la care au participat 64271 de persoane din 68 de țări.

<p><b>Universalism</b> (înțelegere, apreciere, toleranță și protecție pentru binele oamenilor și al naturii):</p> <p><i>Deschidere / Comuniune cu natura / O lume frumoasă / O lume pacifistă / Înțelepciune / Egalitate / Liniște sufletească / Protecția mediului / Dreptate socială</i></p>	<p><b>Putere</b> (statut social și prestigiu, control sau dominanța asupra oamenilor și resurselor):</p> <p><i>Recunoaștere socială / Bogăție / Putere socială / Autoritate / Păstrarea imaginii personale în public</i></p>
<p><b>Binefacere</b> (conservarea și îmbunătățirea bunăstării celor apropiați):</p> <p><i>Prietenie adevărată / Dragoste matură / O viață cu sens / O viață spirituală / Responsabilitate / Loialitate / Onestitate / Săritor / Iertare</i></p>	<p><b>Realizare</b> (succes personal prin demonstrarea competențelor conform standardelor sociale):</p> <p><i>Influență / De succes / Străduință / Capabil/ă / Inteligent/ă</i></p>
<p><b>Tradiție</b> (respect, apartenența și acceptare a tradițiilor, ideilor pe care cultura tradițională și religia le furnizează):</p> <p><i>Umilința / Detașare / Respect pentru tradiție / Credință / Moderație / Acceptarea sorții</i></p>	<p><b>Hedonism</b> (plăcere și satisfacție personală):</p> <p><i>Bucuria de a trăi / Indulgent/ă cu sine / Plăcere</i></p>
<p><b>Conformitate</b> (limitarea acțiunilor, înclinațiilor, și impulsurilor ce ar putea să deranjeze pe alții sau să încalce normele și așteptările sociale):</p> <p><i>Auto-disciplina / Respect pentru bătrâni / Politețe / Obediența</i></p>	<p><b>Stimulare</b> (senzații tari, lucruri noi și provocări adevărate):</p> <p><i>Îndrăzneala / Varietate în viață / Senzații tari în viață</i></p>
<p><b>Siguranța</b> (siguranța, armonie și stabilitate în societate, relații și pentru sine):</p> <p><i>Sănătate / Siguranța familiei / Ordine socială / Curățenie / Întoarcerea favorurilor / Securitate națională / Sentimentul de apartenență</i></p>	<p><b>Auto-direcție</b> (independența în gândire și în acțiune, libertatea în decizii de a crea și de a explora):</p> <p><i>Libertate / Curiozitate / Independența / Creativitate / Alegerea propriilor obiective / Intimitate / Respect de sine</i></p>



### PROCESEAZĂ INFORMAȚIA!

**Identifică valorile personale folosind lista lui Schwartz (mai sus).**

Încercuiește toate valorile personale care vă caracterizează din lista lui Schwartz. Încercați să le dați prioritate notând în dreptul lor:

- **foarte importantă,**
- **importantă,**
- **mai puțin importantă.**

Apoi notați-le pe cele mai importante într-un spațiu asemănător celui de mai jos în caietul de lucru, (minim 3 sau maxim 10) notând în paranteze și categoria din care face parte. De exemplu: "Prietenie adevărată" (binefacere):

1		6	
2		7	
3		8	
4		9	
5		10	



### EXPRIMĂ-ȚI ATITUDINEA!

Validează-ți valorile personale folosind „Cei 5 DE CE”<sup>1</sup>

Pentru a valida o valoare personală încearcă să te întrebi de ce aceasta e valoarea ta și scrie răspunsul la întrebarea „de ce?” apoi întreabă din nou „de ce?” până când ajungi la un răspuns care nu poate fi contestat.

De obicei, dacă te întrebi de maxim 5 ori, vei putea înțelege/descoperi adevăratul motiv pentru care anume aceasta e valoarea ta. Dacă ți se pare că motivul nu este bine argumentat, înseamnă că valoarea respectivă nu a fost validată. Iar dacă argumentul dat te mulțumește, atunci valoarea este validată și face cu adevărat parte din valorile tale.

De exemplu: responsabilitatea e valoarea mea.

- De ce? Pentru că îmi place să mă țin de cuvânt când promit ceva.
- De ce îți place să te ții de cuvânt? Pentru că îmi place ca oamenii să se poată baza pe mine.
- De ce vrei să se poată baza pe tine? Ca să fiu un om în care poți să ai încredere.
- De ce vrei să fii de încredere? Pentru că așa pot fi fericit.
- De ce vrei să fii fericit? Pentru că a fi fericit e ce îmi doresc eu de la viață.

Valoarea este validată deoarece reiese că te ajută să fii fericit, adică ce îți dorești tu de la viață.

Notează într-un tabel asemănător celui de mai jos, maxim 5 valori care au fost cel mai convingător validate și motivul care le-a validat. Ghidează-te după exemplul de mai sus: „responsabilitatea” – pentru că mă ajută să realizez ce îmi doresc în viață, adică să fiu fericit/ă.

1	
2	
3	
4	
5	



### ACȚIONEAZĂ!

Care dintre aceste valori sunt importante în alegerea viitoarei profesii? Notează-le în caietul personal de lucru și argumentează De ce?

<sup>1</sup> Tehnica Cei 5 DE CE a fost creată de Sakichi Toyoda și folosită de Toyota Motor Company în îmbunătățirea metodologiilor de producție, ulterior preluată în multe industrii

## TEMA 3. TENDINȚELE DE DEZVOLTARE ALE PIETEI MUNCII

### MESAJUL CHEIE

*Ceea ce se întâmplă la nivel global afectează direct piața muncii din țara mea. Urmăresc cu atenție tendințele de dezvoltare a domeniului de care sunt interesat/ă și lucrez asupra competențelor cheie de care voi avea nevoie pe parcursul întregii vieți*



### IMPLICĂ-TE!

- La ce vârstă și în ce context de viață, pentru prima dată, ai reflectat despre piața muncii?
- Formulează trei argumente de ce un elev/ o elevă de clasa a XI-a trebuie să cunoască particularitățile pieței muncii și tendințele de dezvoltare pe viitor?



### INFORMEAZĂ-TE ȘI PROCESEAZĂ INFORMAȚIA!

Determină, în baza textului, care dintre indicatorii prezentați, vor afecta cel mai mult piața muncii din Moldova. De ce?



Lumea se schimbă cu o viteză uluitoare. Noile tehnologii se dezvoltă cu rapiditate. Conectivitatea, mașinile smart și new media influențează viața noastră de zi cu zi și, implicit, modul de lucru. Piața muncii a devenit la rândul ei foarte imprevizibilă și este greu de spus cum va arăta peste 5 sau 10 ani. Apar meserii noi, în timp ce altele dispar. Institutul pentru Viitor (Institute for the Future), o organizație de cercetare independentă, analizează de ani buni, trendurile la nivel global, pentru a afla cum va evolua societatea în următorii ani. Ei au realizat un studiu cu privire la schimbările care au început deja să se

producă la nivelul societății și care vor avea un impact substanțial asupra modului de organizare și funcționare a pieței muncii în viitor. În acest context, cercetătorii au ajuns la un set de 6 indicatori ai schimbării pentru anii 2020 și anume:

**1. Longevitatea vieții.** Oamenii trăiesc mai mulți ani, însă în statele vestice natalitatea este în scădere, iar populația îmbătrânește. Astfel, vor fi din ce în ce mai multe persoane în vârstă care vor trebui să se integreze pe piața muncii, iar învățarea pe tot parcursul vieții și schimbarea domeniului de activitate vor deveni ceva obișnuit.

**2. Utilaje și sisteme inteligente.** Robotica și ingineria se dezvoltă rapid, iar în viitor tot mai multe meserii vor fi preluate de mașini, parțial sau în totalitate. Adicional la acestea, **Internetul Tuturor Lucrurilor**, din Engleză *Internet of Things*, conceptul care definește o lume în care toate obiectele (mașini, electrocasnice, sisteme de iluminat, dispozitive mobile, portabile, etc.) sunt conectate între ele cu ajutorul internetului, va influența enorm modul de viață al oamenilor în următorii ani. Omul va trebui să-și regândească și să-și regăsească locul în această nouă ordine.

**3. Lumea datelor.** Computerele au evoluat foarte mult și pot colecta și procesa date despre orice. Mai mult ca atât, peste 70 de guverne au aderat în perioada anilor 2011-2016 la structuri globale ca parte a cărora și-au asumat responsabilitatea să deschidă cât mai multe date guvernamentale, inițiative cunoscute sub denumirea de open data. De aceea, oamenii vor avea nevoie de abilități de interacțiune cu datele, astfel încât să poată lua decizii bazându-se pe acestea și să le folosească pentru a crea aplicații noi fie pentru mobil sau web, instrumente noi, face prognoze despre viitor, etc.

**4. New media (sau media nouă).** Tehnologiile (video, animații digitale, jocuri etc.) au creat un nou limbaj de comunicare și un univers aparte. New media fac posibile platformele de lucru online, construiesc reputație și identitate, aducând transparență în munca și viața noastră. Există și o altă latură a acestora și anume faptul că oricine poate filma sau fotografia un eveniment și poate face ca lucrurile să pară altfel decât sunt în realitate. De aceea, oamenii vor avea nevoie tot mai mult de abilitatea de a gândi și analiza critic, de a analiza o situație din diferite perspective.

**5. Organizații “super”structurate.** Multe dintre organizațiile cu care suntem obișnuiți de ani de zile și care sunt produsul a sute de ani de cunoștințe și descoperiri științifice sau tehnologii, încep să se schimbe semnificativ. Indiferent că e vorba de instituție publică, privată, națională, sau locală – școală, spital, magazin, primărie, centru comunitar, grădiniță, etc., toate vor trece prin procese de schimbare, deoarece vor fi tot mai mult afectate și influențate de o nouă generație de concepte și necesitatea de a poseda noi abilități de lucru. Există deja organizații din domeniul sănătății care de exemplu, oferă posibilitatea oricui interesat, să proceseze date din domeniul sănătății (statistici, etc.) care să poată ajuta la generarea de noi soluții sau noi tratamente care nu au fost realizate în cadrul laboratoarelor tradiționale până acum. Sau, de exemplu, platformele de educație deschisă, oferă posibilitatea tuturor celor interesați să învețe la distanță orice disciplină de care este interesat/ă, să ia cursuri online, să producă materiale educaționale și să le împărtășească online cu alții. Toate acestea pe lângă multe alte evoluții și tendințe, vor crea paradigme și instrumente de educație diferite de cele cu care eram obișnuiți.

**6. Globalizarea.** Globalizarea favorizează schimburile economice și integrarea dincolo de granițele statelor, însă în același timp determină modificări în strategia companiilor mari, care își doresc să rămână competitive. Țările mai slab dezvoltate nu vor mai fi doar furnizori de talente, ci și piețe de desfacere, astfel că apare nevoia unei echipe globale și, în consecință, a dezvoltării unor abilități de sensibilitate culturală și comunicare interculturală. Globalizarea, de asemenea, favorizează o mișcare extraordinară a oamenilor dintr-o parte a globului în alta. Oamenii au posibilitatea să călătorească mai mult ca oricând, să vadă și simtă diferențele de trai de la o țară la alta și să facă alegeri atunci când vine vorba de unde ar dori să-și petreacă anumită perioadă din viața lor. Iată de ce, funcționarii publici, cei care stau la conducerea statelor, trebuie să regândească în totalitate modalitatea de interacțiune cu cetățenii lor, cum să răspundă la cerințele/interesele/nevoile lor, cum să folosească tehnologia informației și comunicației pentru a le oferi servicii publice mai rapid și eficient. Iar guvernele care vor eșua să facă față acestor tendințe ale globalizării vor pierde tot mai multă populație, de regulă activă și tânără.

Reieșind din acești indicatori de bază, cercetătorii au ajuns și la un set de competențe cheie care vor fi căutate în viitor pe piața muncii:

1. Capacitatea de a înțelege semnificația subiectului discutat și a altor aspecte complexe care nu pot fi “codate” și procesate de un calculator, sau din Engleză, *sense-making*;
2. Abilitatea de a te conecta cu ceilalți într-un mod direct și profund, de a simți și a interacționa, din Engleză, *social intelligence*;
3. Capacitatea de a te adapta la diferite sarcini și de a găsi soluții inovative, din Engleză, *novel & adaptive thinking*;
4. Abilitatea de a lucra în medii culturale diverse, sau din Engleză, *cross-cultural competency*;
5. Abilitatea de a traduce vaste cantități de date în concepte abstracte și de a înțelege conexiunile, din Engleză, *computational thinking*;
6. Abilitatea de a dezvolta conținut pe baza formelor de new media și de a-l folosi în comunicarea persuasivă, din Engleză, *new media literacy*;



7. Capacitatea de a înțelege și a utiliza concepte din discipline diferite, din Engleză, *transdisciplinarity*;
8. Abilitatea de a înțelege sarcinile și de a adapta procesele de lucru pentru a atinge obiectivele dorite, din Engleză, *design mindset*;
9. Abilitatea de a filtra informația în funcție de importanța sa și de a folosi la maxim resursele cognitive, termen în Engleză cunoscut sub *cognitive load management*;
10. Abilitatea de implicare și de a lucra productiv chiar și ca membru al unei echipe virtuale, din Engleză, *virtual collaboration*.

Pentru a răspunde la aceste cerințe și tendințe emergente, organismele internaționale, care se preocupă de valorificarea potențialului uman, printre care UNESCO, OECD, consideră, că educația este mijlocul cel mai eficient de abordare a pieței muncii. Educația și formarea profesională trebuie să se adapteze la cerințele economiei, să cultive atitudini, aspirații și speranțe, relevante condițiilor reale de viață; să formeze competențe care îi va ajuta persoanei să se integreze în mediul social.

Pe lângă organizații internaționale, există Guverne care au conștientizat importanța planificării și pregătirii societății pentru un viitor cu cerințe specifice față de piața muncii, competențe de care va fi nevoie, etc., și depun maximum efort pentru ca cetățenii acestora să fie cât mai bine echipați. De exemplu, Suedia și Coreea de Sud și-au creat Ministere ale viitorului, sau ale Inovațiilor; iar mai multe țări, printre care India sau Brazilia, se gândesc la a lansa Ministere similare și la ei. Existența unor astfel de structuri la nivel de guvern, permit implementarea abordărilor inovative în sistemul public, în sistemul privat, ajută companiile private să inoveze și genereze noi soluții. Printre practici interesante la nivel global se numără:

- Singapore cu metode inedite de a investi în capitalul uman;
- Canada cu abordări inovative în ceea ce privește acomodarea migranților;
- Finlanda cu investiții considerabile în știință și cercetare;
- Elveția cu metode smart de utilizare/gestionare a impozitelor/taxelor;
- Israel și Germania pentru eforturi considerabile în dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii;
- Marea Britanie pentru capacitatea de a transforma idei inovative în companii, start-upuri;
- Coreea de Sud pentru susținerea businessului;

În Republica Moldova, nu avem la moment un Minister separat al inovațiilor sau viitorului; însă există multe inițiative interesante care permit tinerilor să beneficieze de abordări inovative, să deprindă rapid abilități noi în domeniul TIC prin participare la Techcamp-uri, Hackathoane, activități de coding, altele. Odată conectați la rețelele de socializare, tinerii se pot înscrie și participa la astfel de evenimente.

Ceea ce ține de situația de pe piața muncii – aceasta este monitorizată permanent de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, care funcționează prin instituțiile sale teritoriale. Anual este elaborat barometrul profesiilor, care indică nivelul de cerere a forței de muncă pe diferite sectoare ale pieței muncii. Este recomandat ca periodic, cei interesați de tendințele la nivel național pe piața muncii, să consulte aceste barometre anuale accesând pagina web a Agenției <http://anofm.md/>. Cunoașterea situației de pe piața muncii permite formarea unei impresii realiste despre posibilitățile de integrare socioprofesională și trebuie să stea la baza deciziei noastre în alegerea unei profesii.



### COMUNICĂ ȘI DECIDE!

- Asupra căror competențe, din cele 10 menționate în text, trebuie să lucrezi cel mai mult?
- Dacă ai fi Ministru/ă a Viitorului, care ar fi punctele cheie de pe agenda Ministerului? Comunică cu colegii/colegele și împărtășește lista de idei.



### ACȚIONEAZĂ!

Realizează, individual, studiul sectorului pieței muncii în care se încadrează profesia la care aspiři. Cercetează problema funcționării acestui sector al pieței muncii, și identifică competențele cheie care vor fi necesare pe viitor pe acest sector.

Revino la Matricea ta și notează lucruri noi care au apărut ca urmare a acestei lecții/activități.

## TEMA 4. CUM ÎMI CAUT UN LOC DE MUNCĂ?

### MESAJUL CHEIE

Căutarea unui loc de muncă necesită timp, și resurse informaționale vaste. Sunt pregătit/ă să studiez ofertele angajatorilor care să răspundă intereselor mele personale.



### IMPLICĂ-TE!

- Discută cu colegul/a despre ce pași trebuie întreprinși atunci când dorim să ne găsim un loc de muncă, exemplificând cum căutăm și unde căutăm un loc de muncă?



### INFORMEAZĂ-TE!

Cu toții, încă de mici, vrem să facem în viață lucruri mărețe. Pe parcurs, cu cât creștem mai mult și adunăm mai multe experiențe, constatăm că lucrurile nu sunt deloc ușor de făcut. Dacă la moment te-ar întreba cineva cum ai de gând să te angajezi în viitor, posibil că ai răspunde: intrând la facultatea cea mai bună și achiziționând toate competențele profesionale.

Totuși, în momentul în care vei termina studiile și vei căuta un loc de muncă stabil, va trebui să răspunzi la întrebarea care sunt criteriile de evaluare a angajatorilor și cum să faci față acestor așteptări.

Angajatorii, pe lângă cursurile și carnetul de note de la facultate, caută la candidați și alte calități. De aceea este bine să anticipați viitorul și să lucrați asupra abilităților necesare profesiei la care râvnești. Pentru aceasta trebuie să faceți cunoștință cu abilitățile solicitate și apreciate de managerii responsabili de resursele umane din cele mai mari companii:

- deprinderi de comunicare: exprimare în scris, vorbire pe înțelesul tuturor, ascultare activă;
- deprinderi de învățare: lectură reflexivă, gândire critică, învățare prin cercetare;
- deprinderi de a lucra în echipă: cooperare, asumare de responsabilități, îndrumare și ghidare;
- deprinderi de a rezolva probleme, conflicte, de a negocia și a găsi soluții;
- deprinderi de organizare a timpului, planificare a activităților;
- deprinderi de creativitate în căutarea soluțiilor noi;
- deprinderi de a utiliza tehnologiile digitale.

Acestea se numesc abilități transferabile, deoarece pot fi aplicate în diferite domenii de activitate sau profesii. Dar avem în vedere și acele competențe cheie care sunt solicitate sau vor fi tot mai mult solicitate din 2020 despre care am discutat la lecția a 2-a.

Astfel, pentru a căuta un loc de muncă nu trebuie să aștepti să termini facultatea, începe să acționezi acum, pas cu pas.

- Noi îți sugerăm să începi de la o listă a aptitudinilor, abilităților, intereselor personale și să identifici profesiile care îți sunt relevante.
- Apoi alcătuiește o listă de domenii și firme în care ai vrea să lucrezi, potrivit potențialului tău.
- Reflectă asupra preferințelor pe care le ai în legătură cu condițiile și mediul în care ai vrea să lucrezi: în oraș sau în mediul rural, într-un birou sau în aer liber, program de zi sau de noapte, program fix sau flexibil etc.
- Identifică persoanele și locurile de unde ai putea obține informații cu privire la oportunitățile de angajare și consultă-le pentru a-ți nota recomandările pe care le vor oferi.
- Identifică instituțiile de învățământ care pregătesc specialiști în domeniul dat și urmează-ți calea.

La momentul când vei avea la mână diploma care îți va confirma profesia pe care ai studiat-o, spune tuturor că ești în căutarea unui loc de muncă, menționând ce fel de muncă ai dori și ce experiență ai.

Locurile de muncă pot fi cunoscute. E vorba de cele anunțate în ziare, reviste, publicitate radio, Tv, internet, agenții de recrutare, ANOFM (Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă), direct pe site-urile companiilor de care suntem interesați, la secțiunea dedicată locurilor de muncă. La fel, este recomandată participarea la Târgurile / bursele locurilor de muncă organizate de către Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă sau de alte structuri. Multe organizații obișnuiesc să distribuie anunțuri (fluturași) prin oraș (transport, localuri publice), respectiv este bine să le valorificăm și pe acestea.

Dar sunt și locuri de muncă disponibile dar despre care se știe doar în interiorul firmei. De aceea, căutarea activă a unui loc de muncă se face în feluri diferite: *urmărirea anunțurilor în presă și pe internet, înscrierea datelor personale pe formulare de solicitare a unui loc de muncă din site-uri electronice specializate, prin cunoscuți sau prin contactarea persoanelor care fac angajări, prin anunțarea intenției tale de angajare.*

Anunțurile prin care sunt comunicate locuri de muncă vacante nu sunt întotdeauna serioase și sigure. Unele anunțuri, deși conțin elemente care atrag atenția, pot ascunde locuri de muncă la "negru" sau pot fi o metodă de recrutare pe care o folosesc traficanții de ființe umane.

Un anunț în care poți avea încredere conține informații despre:

- **Instituția angajatoare** - nume, adresă, telefon, fax, e-mail etc.;
- **Post** – denumirea exactă, principalele sarcini;
- **Cerințele sau condițiile de angajare** – o anumită calificare, un anumit nivel de studii, anumite abilități și capacități, experiență etc.
- **Beneficii** – mărirea salariului sau alte avantaje pe care le primește angajatul;
- **Conținutul dosarului de aplicație** – CV-ul, scrisoarea de intenție, copii ale actelor de identitate, diploma de studii, adeverințe medicale, cazier judiciar etc.
- **Data limită și locul unde pot trimite documentele** - adresa sediului, telefon, fax, e-mail.

Poți să publici și tu un anunț într-un ziar prin care să aduci la cunoștință celor interesați că ești în căutarea unui loc de muncă. Anunțul trebuie să cuprindă descrierea exactă a activității pe care vrei și ești calificat să o desfășori, cunoștințele, abilitățile și experiența profesională, domeniul în care vrei să lucrezi, localitatea în care ai dori să ai locul de muncă.

Trebuie să convingi angajatorul că va avea de câștigat, dacă te angajează pe tine. Totodată trebuie să te gândești ce vei avea tu de câștigat în cazul angajării și semnării unui contract de muncă. Dacă acest lucru nu se întâmplă, înseamnă că vei munci ilegal, la "negru".

Chiar dacă, în cele mai multe situații, angajatorul te convinge că astfel vei avea un salariu mai mare, este bine să știi că un loc de muncă legal are avantaje: *dispui de asigurare medicală, ai posibilitatea de a obține împrumuturi financiare de la bănci, beneficiezi de protecție și despăgubiri în caz de accidente la locul de muncă, vei avea o pensie la bătrânețe sau în caz de boală etc.*

În momentul în care toate aceste riscuri sunt depășite, trebuie să știi că fiecare angajator așteaptă să fie convins că la locul de muncă pui în aplicare experiența pe care ai acumulat-o și trăsăturile tale de personalitate.



### PROCESEAZĂ INFORMAȚIA!

- Lecturează textul și identifică care aspecte sunt importante pentru un angajator atunci când cauți viitori colaboratori/angajați;
- Imaginează-ți că ai absolvit facultatea și te pregătești să-ți cauți un loc de muncă. Ce pași vei urma pentru a-l găsi?
- Formulează un mesaj cât mai convingător și succint prin care să comunici colegilor că ești în căutarea unui loc de muncă.



### ACȚIONEAZĂ!

- Studiază ofertele de angajare publicate în ziare și clasifică-le în două categorii: anunțuri serioase/sigure și anunțuri periculoase.
- Care sunt caracteristicile care v-au determinat să faceți această clasificare.
- Ce ți se poate întâmpla dacă aplici și ești selectat pentru un loc de muncă din categoria periculoasă.
- Cercetează firmele, organizațiile din comunitate și discută cu persoana care se ocupă de angajarea personalului pentru a afla care sunt cerințele lor față de candidații la angajare.

## TEMA 5. REGLEMENTAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ PRIN CONTRACT

### MESAJUL CHEIE

Înainte de a începe o relație de muncă, mă asigur că sunt informat despre toate responsabilitățile, obligațiunile dar și drepturile. Orice relație de muncă trebuie să fie argumentată prin contract – fie individual de muncă, fie de prestări servicii.



### IMPLICĂ-TE!

Până la acest moment ai realizat că există o serie de pași care trebuie întreprinși pentru a căuta un loc de muncă. Unii dintre voi, s-ar putea să fi avut deja o experiență de angajare. Dacă ai fost în astfel de situații, ai cunoscut din timp condițiile de muncă și prin ce document ai legiferat relația ta cu persoana fizică sau juridică, care ți-a oferit posibilitatea de a munci?



### INFORMEAZĂ-TE ȘI PROCESEAZĂ INFORMAȚIA!

Raporturile juridice dintre angajator și angajat sunt reglementate, pe teritoriul țării noastre, de către Codul Muncii al Republicii Moldova. Actul în baza căruia se stabilește raportul de muncă dintre angajator și angajat, este **contractul individual de muncă**.

Contractul individual de muncă se prezintă ca o înțelegere încheiată în scris, prin care o parte – salariatul – se obligă să presteze, cu o continuitate în timp, o muncă în folosul și subordonarea celeilalte părți – angajatorului, iar acesta îi asigură, la rândul său, plata salariului și condiții adecvate de muncă. La încheierea contractului individual de muncă participă salariatul, angajatul, care este o persoană fizică și angajatorul care poate fi atât o persoană fizică, cât și una juridică.

Cerințele față de angajat sunt formulate de către angajator, angajatul, însă, nu are dreptul să formuleze indicații sau dispoziții către acesta. Între cele două părți ale contractului individual de muncă există o relație de subordonare, caracterizată prin prestarea muncii sub autoritatea angajatorului, care are puterea de a da ordine și dispoziții salariatului, de a controla îndeplinirea sarcinilor de serviciu și de a sancționa abaterile de la disciplina de muncă. În cazul încălcării disciplinei de muncă, salariatul este supus sancțiunilor disciplinare.

Contractul individual de muncă nu poate fi revocat unilateral, deoarece este un act juridic bilateral și nu poate avea decât doi subiecți. Codul Muncii prevede ca obligatorie forma scrisă a contractului individual de muncă. În cazul când angajatorul este o persoană juridică, există mecanisme formale de verificare a prezenței contractului individual de muncă. În cazul, când angajatorul este o persoană fizică, acesta este obligat să înregistreze contractul individual de muncă la autoritatea administrației publice locale, care va remite o copie a acestuia inspecției teritoriale de muncă.

Aceste prevederi legale preîntâmpină situația când angajatorul poate profita de munca angajatului sau poate exploata persoana, fără a ține cont de drepturile acesteia conform vârstei, calificării, stării de sănătate etc.

Contractul individual de muncă asigură angajatului dreptul de a realiza sarcinile de funcție în condițiile stabilite prin acest acord. Contractul individual de muncă îi asigură salariatului dreptul la retribuirea muncii, chiar și în situația când angajatorul nu a profitat de prestațiile angajatului. Utilizarea muncii salariatului este posibilă doar în cazul, când angajatorul și-a respectat

angajamentele sale privind oferirea locului de muncă și organizarea procesului de muncă.

Contractul individual de muncă este un contract personal. Salariatul nu poate fi reprezentat de o altă persoană pentru îndeplinirea obligațiilor asumate prin contract. Caracterul personal se referă și la angajator.

Orice contract de muncă poate conține două categorii de clauze: *generale*, care se regăsesc în orice contract și *specifice*, care sunt caracteristice unui anumit contract de muncă. Expresia cea mai elocventă a stabilității în muncă, garanție și apărarea intereselor salariaților o constituie, reglementarea prin lege a temeiurilor și a condițiilor în care se poate produce încetarea contractului individual de muncă. Libertatea muncii cuprinde două elemente fundamentale – libertatea de a munci și libertatea de a nu munci. Acest drept permite desfacerea contractului individual de muncă la inițiativa salariatului, demisia.

La fel și angajatorul are dreptul la desfacerea contractului individual de muncă, concedierea. Și într-un caz, și în celălalt există prevederi legale, care previn încălcarea drepturilor salariatului și încălcarea dreptului angajatorului.

Prestarea unor munci fără contract individual de muncă nu garantează baza legală, care îi asigură angajatului condiții de respectare a drepturilor sale. Această situație favorizează utilizarea abuzivă, de către angajator, a forței de muncă, încălcarea dreptului de a presta servicii în condiții adecvate, riscul de a munci fără a fi remunerat.

Pe lângă contractul individual de muncă, un rol important îl are și **contractul de prestări servicii**. Prin contractul de prestări servicii, o parte (prestator) se obligă să presteze celelalte părți (beneficiar) anumite servicii, iar beneficiarul se obligă să plătească suma convenită. Obiectul contractului de prestări servicii îl constituie serviciile de orice natură, adică ceea ce se obligă prestatorul; cu alte cuvinte, acele acțiuni sau activități care trebuie să le facă prestatorul de servicii pentru care el va fi remunerat. (Ex: contractul de prestare a serviciilor de curățenie și menaj, sau servicii juridice, de efectuare a traducerilor în scris sau în cadrul unui eveniment, de supraveghere copii sau organizare activități, etc.). Legea nu obligă persoanele să încheie un contract de prestări servicii într-o anumită formă. Iar pentru ca ambele părți – atât prestatorul, cât și beneficiarul să fie în siguranță, contractul trebuie încheiat în formă scrisă, cu indicarea concretă a obligațiunilor prestatorului, modul de remunerare, termenii de realizare a sarcinilor/serviciilor, etc. Părțile sunt în drept să stabilească de comun acord orice termen pentru contractul de prestări servicii. Plata pentru servicii se efectuează după prestarea serviciilor. Dacă plata pentru servicii se calculează pe anumite perioade, sumele vor fi acordate după încheierea fiecărei perioade în parte. (ex. Plata pe zi, lunar, trimestrial, anual etc.) Contractul de prestări servicii încetează la expirarea perioadei pentru care a fost stabilit sau ca rezultat al desfacerii de către părți a contractului.

Pentru elevii care doresc să presteze anumite servicii în perioada verii, sau a vacanțelor/timpul liber, cel mai indicat este să aibă un contract de prestări servicii.

Cetățenii Republicii Moldova cărora le-au fost lezate anumite drepturi sau încălcate prevederile ale contractului individual de muncă, se pot adresa la Inspectoratul de Stat al Muncii. Această autoritate administrativă este subordonată Ministerului Muncii Protecției Sociale și Familiei, și este abilitată cu dreptul să exercite controlul de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă. Mai multe detalii despre această instituție pot fi accesate pe pagina web [www.ism.gov.md](http://www.ism.gov.md). În afară de această instituție, potrivit art. 37 al Codului Muncii R. M., alte organe împuternicite și abilitate cu funcții de control și supraveghere a legislației muncii, sunt următoarele:

- Serviciul Sanitaro-Epidemiologic de Stat;
- Ministerul Economiei;
- Serviciul Protecției Civile și Situațiilor Excepționale;
- alte organe abilitate cu funcții de supraveghere și control în conformitate cu legea;
- sindicatele.

La nivel internațional, instituția care se ocupă cu probleme legate de muncă și standardele internaționale de muncă, este Organizația Internațională a Muncii (OIM), agenție specializată a Organizației Națiunilor Unite. A fost înființată în anul 1919 iar sediul se află în Geneva, Elveția. Organizația a primit Premiul Nobel pentru Pace în 1969. OIM are o structură tripartită, din care fac parte reprezentanții guvernelor, patronatelor și sindicatelor, în condiții egale, pentru a discuta chestiuni legate de muncă și politică socială.

Standardele internaționale în domeniul muncii sunt instrumente juridice elaborate de către constituenții OIM (guvernele, angajatorii și sindicatele) care stabilesc principiile și drepturile la muncă. Acestea sunt fie convenții, care sunt tratate internațional obligatorii dacă sunt ratificate de statele membre, sau recomandări, care servesc ca niște ghiduri neobligatorii.

Convențiile și recomandările sunt elaborate de reprezentanții guvernelor, angajatorilor și lucrătorilor și sunt adoptate de Conferința Internațională a Muncii care se desfășoară în fiecare an.

Odată ce un standard este adoptat, statele membre, conform Constituției OIM, trebuie să le supună autorităților competente (Parlamentului).

În cazul Convențiilor, acesta înseamnă pentru ratificare. Dacă o convenție este ratificată, în general aceasta intră în vigoare pentru acel stat de la data ratificării. Statele care au ratificat convențiile se obligă să aplice convenția în legislația și practica națională și să transmită rapoarte privind aplicarea acesteia la intervale regulate. ***Dacă este necesar, OIM acordă asistență tehnică. În plus, pot fi inițiate plângeri împotriva statelor care încalcă o convenție pe care a ratificat-o.***

Indiferent de țara în care trăim și activăm, este important să cunoaștem legislația specifică cu privire la muncă a țării respective și să o respectăm. În egală măsură este important să știm să ne revendicăm dreptul la muncă și să cunoaștem aspectele care țin de protecția socială a muncii în țara dată.



### EXPRIMĂ-ȚI ATITUDINEA!

1. Definește, în baza textului, ce este un contract individual de muncă.
2. Cine participă la încheierea unui contract individual de muncă?
3. Ce prevede un contract individual de muncă?
4. De ce este necesară încheierea unui contract individual de muncă pentru angajator și pentru angajat?
5. Formulează câteva argumente, despre necesitatea contractului individual de muncă pentru angajator și alte câteva argumente despre necesitatea contractului individual de muncă pentru angajat.
6. Care sunt diferențele cheie dintre contractul individual de muncă și cel de prestare servicii?
7. Ce instituții pot ajuta angajații să-și revendice anumite drepturi sau clauze contractuale?





### COMUNICĂ ȘI DECIDE!

- Decide, împreună cu colegii/colegele, care sunt riscurile angajării fără a avea contract individual de muncă sau contract de prestări servicii?



### ACȚIONEAZĂ!

- Identifică un caz când o persoană cunoscută a fost angajată fără a avea contract individual de muncă.
- Care au fost consecințele lipsei contractului individual de muncă?
- Care au fost riscurile unei astfel de situații?

## TEMA 6. COMUNICAREA CU ANGAJATORII ÎN PROCESUL DE CĂUTARE A UNUI LOC DE MUNCĂ

### MESAJUL CHEIE

*Cunosc tehnici și metode de comunicare/interacțiune cu angajatorii și le voi aplica pas cu pas, în procesul de căutare a unui loc de muncă.*



### IMPLICĂ-TE!

Discută cu colegul/a și identifică cel puțin trei lucruri de care ar trebui să ții cont atunci când ești în procesul de comunicare cu un posibil angajator – fie că e vorba de comunicare scrisă, sau în cadrul unui interviu de angajare.



### INFORMEAZĂ-TE!

Comunicarea este o componentă importantă a vieții fiecăruia din noi. Prin comunicare, noi ne prezentăm cunoștințele, abilitățile, atitudinile, valorile, interesele, deprinderile, scopurile în baza cărora suntem sau nu acceptați și apreciați. Comunicăm nu doar prin vorbire.

Specialiștii au constatat că în comunicarea interpersonală directă, calitatea mesajului transmis depinde 55% de cum te prezinți 38% cum spui și doar 7% de ce spui.

Astăzi comunicarea se poate realiza prin diverse mijloace: telefon, e-mail, fax etc.

Dacă este să analizăm subiectul comunicării cu angajatorii, sunt o serie de aspecte importante pe care trebuie să le cunoaștem.

*Comunicarea prin intermediul poștei electronice* este frecventă. Adresa de e-mail de pe care comunică cu posibila angajatori/angajatoare trebuie să conțină numele și prenumele tău. E-mail-ul pe care îl trimiți la posibila angajatori trebuie să respecte regulile unei scrisori oficiale și a regulilor gramaticale. În cazul unui e-mail care conține o scrisoare de intenție, merită să știi că trebuie de respectat anumite rigori.

*Scrisoarea de intenție* trebuie să prezinte în principal motivația pentru care ai ales locul de muncă respectiv, studiile și aptitudinile tale, dar și disponibilitatea ta față de compania/instituția angajatoare. O astfel de scrisoare trebuie concepută exclusiv pentru firma angajatoare, este prima șansă de a te face remarcat și de a a-ți exprima interesul deosebit pe care îl arăți firmei și postului respectiv. O scrisoare de intenție conține obligatoriu următoarele elemente:

- Să fie scurtă, bine structurată – max. 1 pagină.
- Să conțină date concrete care pot fi verificate. Într-o scrisoare de intenție se recomandă prezentarea următoarelor informații: Nume și prenume, adresă, număr de telefon, data întocmirii scrisorii; Referire la locul de muncă scos la concurs (ex. Cu referire la ... ); Referire la întrebările formulate în anunț sau competențele solicitate; Informații despre propria persoană
- Să fie în concordanță cu CV-ul și să reflecte ceea ce este indicat în CV.
- Să conțină mod de adresare formal, cum ar fi „Stimate Doamnă Crețu” însă niciodată „Stimate Doamnă Valentin” (ca prenume).
- Să figureze semnătura originală.

- Diplome, certificate și fotografii să fie anexate doar dacă acestea au fost solicitate.

O altă formă de *comunicare* este cea *telefonică*, care poate deschide sau închide drumul spre angajare, pentru că, cel mai adesea, primul contact între cel care vrea să se angajeze și angajator este unul telefonic. Când vorbești la telefon ești apreciat după ce spui, cum spui, cum ascuți, cum reacționezi, de aceea este recomandat să ai o comunicare corectă și politicoasă.

Comunicarea în cadrul *interviului*. Interviul, conform „Dicționarului explicativ al limbii române (DEX)”, este o convorbire între un angajator sau un reprezentant al acestuia și un candidat în vederea obținerii unui loc de muncă.

La interviu, angajatorul vrea să știe, în primul rând, dacă persoana este potrivită pentru locul de muncă respectiv, iar în al doilea rând, dacă se va adapta echipei de lucru. Un al treilea scop al angajatorului de a cunoaște personal pe cel/cea care a manifestat interes față de o poziție sau alta transmițând CV-ul și scrisoarea de intenție.

La un interviu trebuie să știți să comunicați, să arătați că sunteți persoana potrivită pentru postul respectiv. Manifestați deschidere, atitudine pozitivă și binevoitoare. O ținută neîngrijită, neadecvată vă poate scoate din competiție; de aceea, este de dorit să vă îmbrăcați curat, cu gust și adecvat postului respectiv.

Un lucru foarte important este punctualitatea, dacă întârziati vă diminueți serios șansele; uneori, întrucât firmele serioase au programări, nici nu veți mai putea susține interviul.

Pentru o comunicare eficientă în cadrul unui interviu contează nu doar ce spui, dar și cum ascuți. Ascultă pentru a înțelege, nu pentru a te opune. Acest aspect este foarte important în procesul de negociere la momentul angajării.

Negocierea se definește ca o metodă pașnică în care două sau mai multe părți dezbate o problemă, având ca finalitate un acord acceptabil tuturor părților în cauză.

Dacă ai ajuns la etapa de negociere a salariului în cadrul interviului, este probabil aspectul cel mai complicat din procesul de angajare.

După un proces lung de aplicare și de interviuri, ți se face o ofertă de angajare, pe care vrei să o valorifici la maxim, inclusiv din punct de vedere financiar. Majoritatea tinerilor absolvenți privesc procesul de negociere a salariului, pornind de la suma de bani care ar fi îndeajuns pentru un trai decent. În realitatea economică în care trăim, costurile unui trai decent sunt uneori chiar duble față de salariile pe care le oferă majoritatea angajatorilor pentru tinerii angajați.

Acestea fiind spuse, ce poți face efectiv în procesul de negociere a salariului, pentru a obține un salariu cât mai bun?

Pune în practică următoarele idei cheie:

1. Cunoaște piața: întrebă persoane mai experimentate din jurul tău despre nivelele salariale care se practică pe piață la momentul actual pentru diverse locuri de muncă la care te poți angaja.
2. Convinge la interviu: convinge angajatorul că ai motivație, caracter, abilități de comunicare, potențial, pentru a justifica cererea de a avea un salariu mai mare la acest loc de muncă.
3. Fii dispus să negociezi: a negocia inteligent salariul înseamnă să argumentezi, să insiști, când e cazul, și să lași de la tine, în unele momente.
4. Prezintă efectiv salariul dorit: este esențial să formulezi răspunsul la întrebarea despre salariul dorit într-un mod clar, logic, bazat pe o înțelegere foarte bună a pieței de muncă și a valorii tale ca angajat. Încearcă o formulare de tipul următor: „Având în vedere profilul postului, piața și pregătirea mea, așteptările mele salariale sunt între X și Y Lei”.

6. Nu te concentra doar pe salariul fix și ignoră restul pachetului social: chiar dacă salariul fix nu este mare, nu trebuie să ignori alte beneficii importante care ar putea să-ți fie oferite dacă întrebi de ele: asigurare medicală, contribuție la pensie, tichete de masă, transport etc. De asemenea, discută despre zilele de concediu.



### PROCESEAZĂ INFORMAȚIA!

- Formulează 5 reguli pentru o comunicare eficientă în procesul de angajare sau căutare a unui loc de muncă.
- Formulează câteva sfaturi pentru prietenul/a ta care are nevoie să expedieze în variantă electronică scrisoarea de intenție angajatorului.



### COMUNICĂ ȘI DECIDE!

1. Elaborează împreună cu colegii/celele de grup o scrisoare de intenție pentru angajarea în câmpul muncii a unui proaspăt absolvent, conform modelului propus.
2. Evaluează scrisoarea elaborată de colegi/e conform următorului algoritm:
  - Care au fost argumentele prin care ai încercat să-l convingă pe angajator?

- Care sunt punctele forte ale scrisorii?
- Care este punctul slab al scrisorii (dacă există) și cum s-ar putea de îmbunătățit?
- Care a fost formula cu care s-a început? Dar cea de încheiere?
- Dacă ai fi angajator, ai invita la interviu un atare candidat? De ce?



### EXPRIMĂ-ȚI ATITUDINEA!

Alcătuiește împreună cu colegul/a de bancă un dialog dintre angajator și candidatul la angajare în care să negociați salariul dorit pentru un loc de muncă.

### ACȚIONEAZĂ!

Identifică un anunț pentru un loc vacant la care ai dori să aplici. Pregătește scrisoarea de intenție astfel încât să ai șansa de a fi invitat/ă la interviu.

Anexa 1.

#### Scrisoare de intenție - model

**Prenume Nume**  
Adresă / Mail / Telefon

În atenția **Domnului-Doamnei Prenume, Nume**, funcția  
SC "NUMELE COMPANIEI"  
Sediul companiei

Stimate Domn/ă,

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

Fiind absolvent/ă al/a Facultății de.....am acumulat în timpul anilor de studiu multe cunoștințe în domeniile.....pe care aștept cu nerăbdare să le pot pune în practică.

Sunt o persoană comunicativă, dinamică, hotărâtă, cu mare putere de concentrare, sociabilă, care poate face față oricărei provocări, interes/ă de o continuă dezvoltare profesională. Șansa de a lucra în cadrul companiei pe care o conduceți mi-ar oferi oportunitatea de a-mi pune în evidență capacitățile intelectuale și experiența acumulată (conform CV anexat) pentru a îndeplini sarcinile și scopurile companiei cât și pentru dezvoltarea carierei mele. Sunt o persoană care învață rapid, relaționează ușor cu oamenii și cred că pot face față atât sarcinilor în echipă cât și celor individuale.

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

Cu respect, Prenume, Nume

## TEMA 7. INTELIGENȚA EMOȚIONALĂ ȘI CARIERA

### MESAJUL CHEIE

*Îmi pasă de starea mea emoțională și pentru a reduce stresul ocupațional pe viitor vreau să-mi dezvolt inteligența mea emoțională.*



### IMPLICĂ-TE!

Deseori în societate poți auzi întrebări de tipul:

1. „Ce îi face pe unii oameni cu un coeficient de inteligență mediu sau chiar scăzut să reușească în carieră?”
2. „Ce îi face pe alții cu un IQ ridicat să aibă un loc de muncă puțin plătit, să stagneze în creșterea profesională sau chiar să aibă eșecuri atât în viața personală, cât și cea profesională?”
3. Ce-i deosebește pe oameni la locul lor de muncă? Având aceleași studii, aceleași abilități, aceeași calificare și experiență profesională, de ce obțin rezultate diferite?



### INFORMEAZĂ-TE!

Este firesc ca zilnic să fim copleșiți de diverse emoții fie pozitive, fie negative, *ex: a făcut cineva o glumă –te-a afectat și te-a indispus pentru toată ziua*. Emoțiile pot avea o influență pe o zi, o anumită perioadă sau pe tot parcursul vieții dacă persoana nu va ști să-și controleze emoțiile și să aplice un management eficient al stresului. Astfel, capacitatea persoanei de a-și identifica și gestiona eficient emoțiile este numită inteligență emoțională EQ.

**Inteligența emoțională** reprezintă ansamblul de abilități, competențe și aptitudini, care influențează capacitatea unei persoane de a face față cu succes mediului social și profesional.

Acest tip de inteligență este tot mai mult apreciat în lumea muncii profesionale, în special în acele job-uri care solicită munca cu oamenii în organizație, dar în special cu clienții. Este „un plus” pentru persoanele care înțeleg și pot interpreta emoțiile omului și știu cum să comunice cu acesta. *Inteligența emoțională* este puterea de adaptabilitate a omului.

Astfel, dacă o persoană are suficiente cunoștințe și idei inteligente, dar nu cunoaște procedeele de a stabili relații cu alte persoane și nu reușește să-și gestioneze emoțiile, se poate confrunta cu dificultăți în relații. În asemenea cazuri, emoțiile negative încep să prevaleze, ducând la stres.

Conform convenției 72 a Organizației Mondiale a Sănătății, **stresul ocupațional** este definit ca “o stare percepută ca negativă de un grup de angajați, resimțit ca disconfort la nivel fizic, psihic și/ sau social din motiv că persoanele nu sunt în măsura să răspundă exigențelor și așteptărilor care le sunt impuse la locul de muncă”.

Stresul în muncă este rezultatul cel mai dăunător, fizic și psihic, ce se produce când cerințele profesionale ale postului suprasolicită persoana angajată. Efectele stresului profesional se pot manifesta în plan comportamental, fiziologic și psihologic ale persoanei. Primii indicatori ai stresului ocupațional și inteligenței emoționale scăzute sunt:

- Performanța scăzută în muncă, greșeli mecanice;
- Semne de oboseală;
- Neimplicare – pierderea interesului pentru muncă, pasivitate, întârzieri;

- Absenteism sau creșterea absențelor din motive medicale;
- Comportament agresiv
- Iritabilitate, criticarea celorlalți, abuzuri verbale, vandalism;

Astfel, *autocontrolul și gestionarea eficientă a emoțiilor* pot fi un remediu eficient în combaterea stresului profesional, care poate apărea la fiecare persoană; indiferent de vârstă, sex, experiență, funcția pe care o deține sau specificul muncii pe care o realizează.

Căci printre calitățile pe care le solicită angajatorul de la persoana angajată, în afara competențelor ce țin de funcție, sunt: *buna dispoziție, optimismul, perseverența, rezistența la stres, adaptarea și flexibilitate la schimbările din cadrul organizației, precum și capacitatea de a relaționa cu oamenii și a lucra în echipă*. Toate acestea sunt realizabile dacă îți cunoști emoțiile și îți dezvolți mereu inteligența emoțională.



## PROCESEAZĂ INFORMAȚIA!

### Studiul de caz

Daniel este angajat la un oficiu. Munca lui constă în a codifica serii interminabile de date. El face aceasta zilnic, timp de 8 ore. Biroul lui este la etajul cinci al unei clădiri vechi, fără ascensor. Este un birou mic, într-o serie de alte birouri mici, unde nu are loc suficient pentru documentele de serviciu și absolut deloc pentru lucrurile personale. Nu are telefon pe biroul personal și iluminatul este cu neon care, atunci când clipește, durează mult să fie înlocuit, iar la toaletă nu se poate duce decât la parterul clădirii. Ceilalți colegi lucrează în condiții asemănătoare, dar nu prea au timp să stea de vorba între ei, pentru că e multă documentație de completat. Nu există pauza de masă și nu se plătesc sau recuperează orele suplimentare. Șeful nu îl cheamă decât ca să-i dea sarcini și nu-i spune niciodată dacă este mulțumit sau nemulțumit de munca lui. Daniel percepe munca lui ca extrem de stresantă și are dureri de cap, nervozitate și insomnie.

1. Identifică din text:

- conținutul muncii
- condițiile locului de muncă
- condițiile contractului de muncă
- relații de muncă

2. Notează care pot fi consecințele unei astfel de munci și ce acțiuni poate întreprinde Daniel, în baza recomandărilor de mai jos:

**Recomandările care le oferă specialiștii pentru a da dovadă de inteligență emoțională la locul de muncă sunt:**

**1. Comunicarea eficientă:** ascultați-i pe alții atunci când greșesc; exprimați-vă direct bucuria sau dezamăgirea; căutați sprijinul altor persoane; nu este nici o rușine să spuneți „nu știu”/ „nu înțeleg”; dezvoltați-vă simțul umorului; încurajați-vă pe sine și pe alții spunând „data viitoare voi reuși”.

**2. Planificarea timpului:** nu vă supraîncărcați cu sarcini: faceți o listă de priorități; nu acceptați decât sarcini bine definite și stabilite din timp; faceți un singur lucru odată; utilizați un caiet de notițe; echilibrați munca cu relaxarea; planificați astăzi ce veți face mâine.

**3. Relațiile ierarhice:** dacă șeful este stresat și autoritar, păstrați o anumită distanță și spuneți NU dacă considerați că aveți într-adevăr dreptate; cereți instrucțiuni clare atunci când cerințele sunt ambigue.

**4. Personalizarea spațiului:** delimitați-vă bine spațiul de lucru; plasați un obiect personal care va ajuta să vă relaxați; îmbrăcați-vă întotdeauna îngrijit la locul de muncă.

**5. Evaluarea și autoevaluarea:** gândiți-vă dacă locul de muncă este într-adevăr echivalentul a ceea ce puteți și vă doriți să faceți; dacă ați ajuns la concluzia ca NU, nu vă temeți să căutați un alt loc de muncă.



### COMUNICĂ ȘI DECIDE!

Persoanele care au capacități emoționale bine dezvoltate, au mai multe șanse să fie mulțumiți și eficienți, își stăpânesc bine emoțiile, abordează corect și acceptă sentimentele celorlalți.

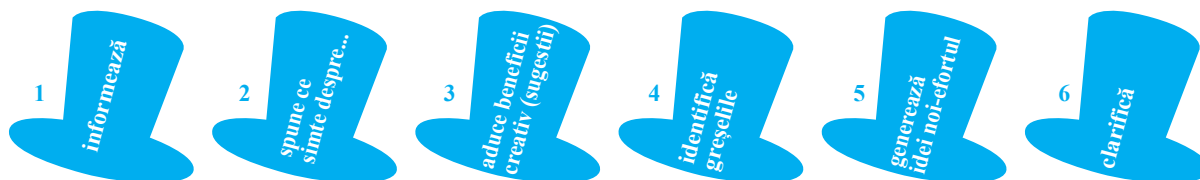
Dezvoltarea inteligenței emoționale ne permite să ne punem în valoare aptitudinile intelectuale, creativitatea, ne asigură reușita, atât în plan personal, cât și în cel profesional.

**Beneficiile** Inteligenței emoționale sunt:

1. Înțelegerea propriilor emoții și a celor din jur;
2. Cunoașterea punctelor forte și a limitelor;
3. Gestionarea eficientă a conflictelor;
4. Munca productivă în echipă;
5. Abilitatea de a păstra calmul și controla situațiile cu un nivel înalt de stres;
6. Creșterea motivației interne: prin dorința de a se dezvolta personal și perfecționa profesional.

Realizează o scriere liberă aplicând metoda „Pălăriilor gânditoare” – analizați **beneficiile și rolul Inteligenței Emoționale în managementul stresului și succesul profesional.**

Elaborați idei prin prisma pălăriei pe care ați ales-o.



<p><b>Pălăria 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gândește ca o foaie albă care este imparțială și deține informații.</li> </ul>	<p>Folosește întrebările:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ce informații avem?</li> <li>- Ce informații lipsesc?</li> <li>- Ce informații am vrea să avem?</li> <li>- Cum putem obține informațiile dorite?</li> </ul>
<p><b>Pălăria 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- exprimă emoțiile, temerile, intuițiile, sentimentele;</li> <li>- nu se justifică;</li> <li>- aprinde emoțiile</li> </ul>	<p>Folosește formulări de tipul:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Punându-mi pălăria roșie, uite cum privesc eu lucrurile...</li> <li>- Sentimentul meu e că...</li> <li>- Nu-mi place felul cum s-a procedat.</li> <li>- Intuiția îmi spune că...</li> </ul>
<p><b>Pălăria 3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- judecă critic;</li> <li>- gândește logic, negativ;</li> <li>- atenționează asupra a ceea ce nu poate fi făcut, a ceea ce e riscant sau periculos.</li> </ul>	<p>Folosește întrebările:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Care sunt erorile?</li> <li>- Ce ne împiedică?</li> <li>- La ce riscuri ne expunem?</li> <li>- Ne permite regulamentul?</li> </ul>
<p><b>Pălăria 4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gândește optimist, logic și pozitiv;</li> <li>- explorează avantajele și posibilitățile.</li> </ul>	<p>Folosește întrebările:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Care sunt obiectivele?</li> <li>- Pe ce se bazează aceste idei?</li> <li>- Care sunt avantajele?</li> <li>- Cum voi/ vom ajunge aproape de această viziune (perspectivă)?</li> </ul>

<p><b>Pălăria 5</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- controlează procesul gândirii pentru ca aceasta să devină mai productivă și organizează acțiunea;</li> <li>- supervizează, sistematizează concluziile, comentează, dirijează și conduce către pasul următor.</li> </ul>	<p>Folosește întrebările:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Putem să rezumăm punctele de vedere expuse?</li> <li>- Care e următorul pas?</li> <li>- Care sunt ideile principale?</li> <li>- Să nu pierdem timpul și să ne concentrăm asupra..., nu credeți?</li> </ul>
<p><b>Pălăria 6-</b> exprimă ideile noi, stimulând gândirea creativă;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- simbolizează gândirea creativă.</li> </ul> <p>Căutarea alternativelor este aspectul fundamental al gândirii sub pălăria verde;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- este folosită pentru a ajunge la noi concepte și noi percepții, noi variante, noi posibilități.</li> </ul>	<p>Folosește întrebările:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Care sunt șansele de succes ale acestei teme?</li> <li>- Cum se poate obține beneficii aplicând reguli noi de la tema dată...</li> </ul>

- Prezentați colegilor ideile notate.



### ACȚIONEAZĂ!

- Realizează testul tău la Inteligența Emoțională.

### TEST LA INTELIGENȚA EMOȚIONALĂ

#### Imaginează-ți situațiile prezentate și încercuiește opțiunea pe care o alegi:

- *O prietenă/un prieten cu care ai stabilit o plimbare, nu s-a prezentat, deoarece a intervenit o problemă de familie. Cum reacționezi:*
  - a) Te duci imediat la ea să o îmbărbătezi;
  - b) Te superi pentru că ar fi trebuit să se țină de promisiune;
  - c) O/îl înțelegi, dar ieși cu altcineva
    - *În grupul tău de prieteni/e ești:*
      - a) Confident/ă;
      - b) Lider/ă;
      - c) Timid/ă
        - *Fată sau băiat, din greșeală, încercând să calci o haină a unui membru de familie, o arzi. Ce faci?*
          - a) Îi spui să și-o calce singur/ă data viitoare;
          - b) Îi ceri scuze ridicând din umeri;
          - c) Promiți că te revanșezi cu alt serviciu sau ajutor;
            - *Colegii spun despre tine că ai fi:*
              - a) Comunicabil/ă și extrovert/ă;
              - b) Echilibrat/ă;
              - c) Introvers/ă (secret/ă și închis/ă spre propria persoană)
                - *Ai uitat de ziua de naștere a celui mai bun prieten/ prietenă. Cum procedezi?*
                  - a) Știe că sunt neatent/ă, deci prietenul/a nu se va supăra tare;



- b) Îi pun la cale o petrecere-surpriză și îi spun că „am uitat” intenționat ca să nu stric surpriza;
- c) Am avut multă treabă ultima vreme, așa că mă revanșez spunându-i „la mulți ani” imediat ce-mi aduc aminte; mai bine mai târziu decât niciodată
- *Dacă un coleg/o colegă vine supărată:*
- a) Întrebi ce s-a întâmplat ascultând/o și sfătuindu-l/ sfătuind-o;
- b) Lași colegul/a să se liniștească;
- c) Îi povestești ce ai făcut pe parcursul zilei, în speranța că așa o să uite de problemele sale;
- *La școală te-au anunțat ce vei fi plasat/ă pe tabla de onoare, cum reacționezi?*
- a) Începi să strigi de fericire;
- b) Te bucuri și sărbătorești după ore;
- c) La câtă implicare ai și la rezultatele din școală obținute, este normal să fii remarcat/ă;
- *Colegul/colega cu care lucrați la un proiect s-a îmbolnăvit brusc și trebuie să finalizezi singur/ă tot proiectul. Ce faci?*
- a) „O să am grijă să afle toți că m-a abandonat”;
- b) Te împaci cu situația, pentru că nici colega/ul nu este vinovat/ă;
- c) Ești supărat/ă că vei avea mai mult de lucru, dar te împaci cu gândul;
- *Mergi pe stradă și vezi o femeie care își ceartă agresiv copilul . Cum reacționezi?*
- a) Îi atragi atenția că un copil nu se educă astfel, ci cu blândețe și răbdare;
- b) Te gândești că probabil copilul a făcut ceva rău și nu-i strică o „muștruluiială”;
- c) Ești neplăcut surprins/ă de ceea ce vezi, dar fiecare-și educă copilul cum crede că e mai bine;
- *Sărbătorile sunt pentru tine:*
- a) Perioade în care toată lumea se distrează;
- b) Ocazii bune de a face sau a primi cadouri;
- c) Clipe minunate trăite alături de cei dragi;
- *Într-un magazin vânzătoarea îți spune că nu are mărimea îmbrăcămintei solicitată de tine. Ce îți spui?*
- a) Nu sunt standard/ Ar trebui să fac mișcare să slăbesc;
- b) Nu trebuia să aștept perioada reducerilor;
- c) De ce nu-și suplimentează stocul?;

*Prelucrarea rezultatelor.*

Calculează-ți punctajul folosind următorul tabel, care indică numărul de puncte acordat fiecărei variante (a,b,c) de răspuns ales, pentru fiecare întrebare în parte.

|   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| A | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1  | 3  |
| B | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3  | 5  |
| C | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5  | 1  |

**35-55 p.-** Știi exact cine ești și care îți sunt reacțiile aproape în orice situație. Ești o persoană foarte calculată și nu expui niciodată o emoție nedorită. Cei din jur te apreciază fiindcă știi să asculți și să dai sfaturi înțelepte. Ți-ai dori să pierzi controlul și să te lași purtat/ă de val, iar uneori aceasta nu este atât de rău. ***Aceste calități de autocontrol și echilibru emoțional te pot***

*ajuta să devii în activitatea profesională un/o bun/ă executant/ă, dar și lider, manager/ă, regizor/oare, jurnalist/ă, judecător/oare, procuror, arhitect etc.*

**21-34p.-** Ești o persoană echilibrată. Ai abilitatea de a empatiza (a retrăi emoțiile altora) și a te transpune în pielea altuia, îți cunoști limitele și îi înțelegi pe cei din jur. Însă uneori, poți avea dificultăți cu motivația personală, atunci când nu ai scop precis în acțiunile pe care le realizezi. Aceasta reprezintă motivul unor nemulțumiri pe care le ai față de propria persoană sau față de alții. Totuși, *empatia și deschiderea către exterior sunt semne ale inteligenței emoționale ridicate - indiciu favorabil pentru domeniile profesionale precum: psiholog/ă, educator/oare, psihopedagog, asistent/ă social, specialist/ă în relații cu publicul etc.*

**11-20p.-** Este timpul să înveți mai mult despre propriile emoții și controlul acestora. În ceea ce faci stabilește-ți scopuri precise și mergi spre realizarea lor, fără a te lăsa copleșit de emoțiile de moment (furie, panică). Învață să ajuți, dar și să te lași ajutat/ă, să îți acorzi timp pentru a lucra, dar și suficient timp pentru relaxare. Acceptă propriile greșeli și învață să le înțelegi și pe ale celorlalți. Nimeni nu este perfect. Totuși, *sensibilitatea emoțională de care dai dovadă, te poate determina să alegi profesii creative, artistice unde-ți poți exprima liber emoțiile (pictor, scriitor/oare, poet/ă, dansator/oare, muzicant/ă, sportiv/ă, coregraf/ă)*

*Notă: Indiferent de domeniul în care vei lucra în viitor, este important să-ți controlezi emoțiile și să-ți dezvolți inteligența emoțională pentru a putea crește profesional și a obține performanțe. Iar profesiile prezentate sunt doar o alternativă, care ai putea-o urma și nicidecum un model fix.*

#### Notează rezultatul

---



---



---

## TEMA 8. ANTREPRENORIATUL - OPȚIUNE ÎN CARIERĂ

### MESAJUL CHEIE

Mă informez activ despre oportunitățile oferite de activitatea antreprenorială și evaluez potențialul meu în raport cu această activitate



### IMPLICĂ-TE!

Veronica a absolvit de curând Facultatea de Tehnologie și Management în Industria Alimentară a Universității Tehnice din Moldova, specialitatea Tehnologia produselor alimentare. A căutat toată vara un loc de muncă conform specialității, însă nu a găsit pentru că este criză și nici un patron din zonă nu mai face angajări. A mers și la Agenția Teritorială pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru a găsi o ofertă dar niciuna nu corespundea specializării sale. Așa s-a hotărât să se autoangajeze și s-a gândit să-și deschidă propria afacere. Deoarece nu avea bani ca să arendeze un spațiu, a început prin a oferi servicii de catering eco (livrarea la comandă în sediile firmelor a prânzurilor compuse din mâncare sănătoasă pentru angajați). Astfel, treptat și-a creat o listă impunătoare de beneficiari.

1. Cum a reușit Veronica să treacă de la statutul de șomer la cel de antreprenor?
2. Crezi că este o oportunitate bună? De ce?
3. Tu ai putea deveni antreprenor?

### INFORMEAZĂ-TE!



Ce înseamnă antreprenoriat? Antreprenoriatul înseamnă să pornești o afacere pe care să o conduci și să o dezvolti, să ai capacitatea de a transforma ideile în acțiuni în dependență de necesitățile consumatorilor. Antreprenorul este o persoană independentă, care din propria inițiativă pornește o afacere, asumându-și riscurile ce țin de derularea acestei afaceri în scopul obținerii unor beneficii personale. A fi antreprenor înseamnă a crede cu tărie într-o cauză, chiar dacă nu știi de la început care va fi rezultatul final sau chiar dacă majoritatea oamenilor din jurul tău afirmă că s-ar putea să pierzi.

Atunci când vine vorba de carieră, ne este greu să ne dăm seama ce vrem cu adevărat: să fim angajați sau antreprenori? Avem ce ne trebuie pentru a ne porni propria afacere sau vrem să urmărim ideea altcuiva? Bineînțeles, a fi antreprenor aduce o mulțime de avantaje: *vei face mai mulți bani, vei fi propriul tău șef, îți vei stabili singur programul de lucru, vei putea lua singur decizii, vei lucra cu oameni pe care tu i-ai angajat și vei crea astfel noi locuri de muncă și, nu în ultimul rând, te vei bucura de aprecierea celorlalți.* Toate aceste avantaje pot deveni realitate pentru tine dacă ești responsabil, îți asumi conștient riscuri, identifice nevoi, ai puterea de a atrage și alți oameni să se implice în soluționarea lor. Astfel, un antreprenor:

|   |   |   |
|---|---|---|
| ...cunoaște nevoile existente într-un mediu și le vede ca pe niște oportunități de afacere! |   | ...este deschis, creativ, energic, dinamic, flexibil și are răbdare!                |
| ...poate forma și lucra în echipă!  |   | ...este optimist, are răbdare și o atitudine pozitivă!                              |
| ... are inițiativă, spirit de aventură și capacitatea de a-și asuma riscuri!                | ... este orientat spre finalități clar definite și perseverent în realizarea scopurilor propuse!                          | ...gândește critic, planifică, ia decizii, comunică, cooperează, organizează!       |
| ...are încredere în forțele proprii și în ceilalți, poate coordona și conduce oameni!       | ...este ghidat de următoarele valori: <i>credință, curaj, gândire pozitivă și strategică, profesionalism, entuziasm !</i> | ...are capacitatea de a trece peste eșecuri sau de a le transforma în oportunități! |



### PROCESEAZĂ INFORMAȚIA!

1. Lecturează textul și identifică care ar fi beneficiile activității de antreprenoriat pentru tine.
2. Ce activități de antreprenoriat ai putea iniția, având pregătirea pe care ți-o dorești?



### COMUNICĂ ȘI DECIDE!

1. Ierarhizează în caiet, împreună cu colegul de bancă următoarele valori, în funcție de posibilele principii care credeți că sunt importante pentru un om de afaceri: *prietenie, dragoste, libertate, independență, fericire, distracție, toleranță, credință, familie, bani, muncă, școală, condiție fizică, joc, carieră, sinceritate, adevăr, plăcere, altruism, performanță.*
2. Schimbă caietul cu perechea de alături și formulează o concluzie în baza ierarhizării propuse de colegii tăi.



### EXPRIMĂ-ȚI ATITUDINEA!

Ai citit deja informația propusă mai sus despre antreprenori. Gândește-te la oportunitatea de a deveni antreprenor și finalizează enunțurile de mai jos:

*Pentru a deveni antreprenor trebuie să-mi dezvolt următoarele abilități/cunoștințe/atitudini...*

*Pentru a-mi dezvolta aceste abilități/cunoștințe/atitudini...*



### ACȚIONEAZĂ!

Identifică un antreprenor din comunitatea ta. Informează-te despre motivele care l-au determinat să înceapă activitatea antreprenorială. În viziunea ta, care a fost "cheia succesului" în cazul lui?

## TEMA 9. DECIZIA MEA PRIVIND CARIERA

### MESAJUL CHEIE

În procesul de luarea deciziei în alegerea carierei voi aplica/implementa matrice –suport care să mă ajute să înțeleg compatibilitatea aptitudinilor, capacităților, și așteptărilor mele personale cu cerințele specifice de pe piața muncii.



### IMPLICĂ-TE!

La prima lecție din acest modul am completat Matricea de luare a deciziei (după Stuart Pugh).

- Care elemente din această matrice au prezentat dificultate la completare sau înțelegere?
- În ce măsură te-a ajutat completarea acestei matrice în identificarea domeniului în care ai vrea să activezi pe viitor?



### INFORMEAZĂ-TE!

Deseori, punctajul total acumulat după completarea matricei este egal, altelei diferența dintre opțiuni este foarte mică.

Din această cauză, specialiștii în domeniu sunt în căutarea instrumentelor și metodelor suplimentare de evaluare a opțiunilor. Un astfel de instrument este *coeficientul de importanță a criteriului*, care permite evidențierea „greutății” criteriului. Coeficientul importanței trebuie de apreciat cu ajutorul grilei de la 1 la 10 (Atenție! Două sau mai multe criterii pot avea pondere similară).

De exemplu, Ana apreciază greutatea criteriului „Interes” cu nota 8. În continuare toate notele inițiale în aceasta rubrica a tabelului trebuie să fie înmulțite la 8. Matricea elaborată de Ana ar putea arăta astfel (coeficientul de importanță și punctajul obținut cu ajutorul lui sunt indicate în paranteze):

|                         | Interes<br>(8)                          | Dificultatea<br>de învățare<br>(5)                         | Posibilități<br>de angajare<br>(7)   | Prestigiu<br>social<br>(3)                       | Costul<br>studiilor<br>(7)   | Venit<br>posibil<br>(6)       | Total    |
|-------------------------|---|--|--|--|--|-------------------------------|----------|
| Psihologie și educație  | 5 (40)                                  | 7 (35)   | 8 (56)   | 4 (12)   | 7 (49)   | 3 (18)                        | 34 (210) |
| Drept                   | 9 (72)                                  | 3 (15)   | 3 (21)   | 9 (27)   | 3 (21)   | 5 (30)                        | 32 (186) |
| Jurnalism și comunicare | 7 (56)                                  | 5 (25)   | 5 (35)   | 7 (21)   | 5 (35)   | 4 (24)                        | 33 (196) |
| Economie                | 4 (32)                                  | 3 (20)   | 4 (28)   | 10 (30)  | 4 (28)   | 7 (42)                        | 32 (180) |
|                         | 1 – foarte plictisitor<br>10 – pasionat | 1 – nu aş putea reuși<br>10 – foarte simplu<br>pentru mine | 1 – este foarte greu de<br>găsit un loc de lucru<br>10 – foarte multe<br>propuneri de angajare | 1 – nu este prestigios<br>10 – foarte prestigios | 1 – foarte scump, nu<br>sunt locuri bugetare<br>10 – sunt locuri<br>bugetare | 1 – 1000 lei<br>10 – 8000 lei |          |

Ai deja experiență în completarea matricei proprii, care, de fapt, se bazează mai mult pe percepția ta despre interesele și aptitudinile personale și cunoștințe generale despre profesia/domeniul ocupațional. Unele aspecte specifice ale profesiei nu sunt evidențiate prin intermediul matricei.

Astfel, propunem și un alt instrument – un set de matrice, care oferă posibilitatea de a analiza mai profund compatibilitatea ta cu profesia dorită.

Cu ajutorul acestui instrument va fi posibil de găsit răspunsuri la următoarele întrebări:

- 1) În ce măsură inteligența mea emoțională (capacitatea de a fi empatic, de a face față stresului, de a mă adapta) corespunde cu cerințele profesiei?
- 2) În ce măsură așteptările mele economice, profesionale și psihosociale corespund cu oferta pieței muncii?

### PROCESEAZĂ INFORMAȚIA!

**Completează matricele după modelele prezentate.** La fiecare matrice este o rubrică comună – concluzia despre compatibilitate. Apreciază compatibilitatea de la 1 la 10, unde 1 înseamnă deloc compatibil, iar 10 – compatibilitate totală.

#### Matricea 1. Compatibilitatea la stres

| Profesia (descriere) | Gradul de stres | Rezistența mea față de stres | Concluzia despre compatibilitate |
|----------------------|-----------------|------------------------------|----------------------------------|
| P 1                  |                 |                              |                                  |
| P 2                  |                 |                              |                                  |
| P 3                  |                 |                              |                                  |

*Grila de evaluare a gradului de stres la profesie:*

1– activitate stabilă; sarcini clare, care se repetă; puțină interacțiune cu șefii și clienții; risc pentru sănătate mic.

10 – activitate nestabilă; sarcini noi; necesitatea de a rezolva probleme în timp scurt; obligație de a satisface cerințele clienților și șefilor; risc înalt pentru sănătate.

*Grila de evaluare a gradului de rezistență personală la stres:*

1 – nu-mi place instabilitate și sarcini neclare; mă irită capriciile altor oameni; nu-mi plac activitățile cu risc sporit pentru viață.

10 – îmi plac activități dinamice, uneori cu risc pentru sănătate, cu schimbarea condițiilor și apariția problemelor care trebuie de soluționat cât mai repede; nu mă deranjează cuvintele și opinia altor oameni despre mine.

Pentru a face concluzia despre compatibilitate, apreciază diferența dintre rezultatele obținute. Dacă diferența este foarte mare – pune nota 1, dacă diferență nu există – pune nota 10.

**Exemplu:**

| Profesia (descriere) | Gradul de stres | Rezistența mea față de stres | Concluzia despre compatibilitate |
|----------------------|-----------------|------------------------------|----------------------------------|
| P 1 Agent de vânzări | 8               | 4                            | 3                                |
| P 2 Contabil         | 5               |                              | 9                                |
| P 3 Florist          | 3               |                              | 10                               |

Concluzia – după rezistență la stres sunt mai compatibil cu profesiile contabil și florist.

Profesia florist este mai favorabilă pentru că rezistența mea la stres este mai mare decât gradul de stres a profesiei.

## Matricea 2. Compatibilitatea la așteptările economice

La rubrica „salariu propus” notează salariul mediu, care îl pot oferi angajatorii unui specialist începător. La rubrica „așteptările mele salariale” include cifra care te-ar satisface. Diferența dintre așteptările tale și ofertele reale apreciază-le cu note: dacă diferența este foarte mare – 1, dacă oferta coincide cu așteptare sau este mai mare – 10.

| Profesia (descriere) | Salariu propus | Așteptările mele salariale | Concluzia despre compatibilitate |
|----------------------|----------------|----------------------------|----------------------------------|
| P 1                  |                |                            |                                  |
| P 2                  |                |                            |                                  |
| P 3                  |                |                            |                                  |

### Exemplu

| Profesia (descriere) | Salariu propus | Așteptările mele salariale | Concluzia despre compatibilitate              |
|----------------------|----------------|----------------------------|---|
| Agent de vânzări     | 7000 lei       | 4000 lei                   | 10 - Așteptările sunt satisfăcute pe deplin   |
| Contabil             | 3500 lei       |                            | 4 - Așteptările nu sunt satisfăcute pe deplin |
| Florist              | 4000 lei       |                            | 9 - Așteptările sunt satisfăcute              |

Concluzia – profesia agent de vânzări este mai atractivă pentru mine din perspectiva salariului.

## Matricea 3. Compatibilitatea dintre aptitudinile mele și cerințele profesiei

La rubrica „Cerințe ocupaționale” descrie laconic: Ce sarcini specifice presupune profesia? Ce cunoștințe și abilități trebuie să fie aplicate pentru a realiza aceste sarcini? Sarcinile trebuie să fie executate în oficiu sau pe teren? Este nevoie de interacționat cu oameni?

La rubrica „așteptările mele” descrie laconic aptitudinile care le ai și așteptările față de condițiile de lucru. Apreciază compatibilitatea: dacă nu ai aptitudini și competențe necesare pentru realizarea profesiei – 1, dacă aptitudinile și competențele tale corespund în totalitate cu cerințele profesiei – 10

| Profesia (descriere) | Cerințe ocupaționale | Așteptările mele ocupaționale | Concluzia despre compatibilitate |
|----------------------|----------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| P 1                  |                      |                               |                                  |
| P 2                  |                      |                               |                                  |
| P 3                  |                      |                               |                                  |

### Exemplu:

| Profesia (descriere) | Cerințe ocupaționale   | Așteptările mele ocupaționale  | Concluzia despre compatibilitate |
|----------------------|--|--|----------------------------------|
| Agent de vânzări     | Multe deplasări, abilități de negociere bine dezvoltate, permis de conducere                                   | Prefer activitate fără deplasări, orar de lucru stabil.  | 6 - Compatibilitate medie        |
| Contabil             | Activitate în oficiu, sarcini stabile. Cunoașterea softurilor specifice, a cadrului legal. Atenție, acuratețe. | Cunosc bine biologia, am succese la matematica. Nu am permis de conducere. Am crescut mai multe flori exotice acasă. | 9 - Compatibilitate înaltă       |
| Florist              | Cunoașterea plantelor, solului, tehnologiei de creștere a florilor. Muncă în seră.                             |  | 10 - Compatibilitate înaltă      |

**Matricea 4. Compatibilitatea mea cu profesia în baza a 3 criterii**

Completează această matrice cu rezultatele obținute în primele trei și calculează scorul total, după exemplul prezentat mai jos.

| Profesia (descriere) | Compatibilitate emoțională | Compatibilitate ocupațională | Compatibilitate salarială | Scor total |
|----------------------|----------------------------|------------------------------|---------------------------|------------|
| Agent de vânzări     | 3                          | 6                            | 10                        | 19         |
| Contabil             | 9                          | 9                            | 4                         | 22         |
| Florist              | 10                         | 10                           | 9                         | 29         |

**ACȚIONEAZĂ!**

Împărtășește și discută rezultatele obținute din matricea completată cu persoanele de încredere (părinți, prieteni buni, profesori etc.)

În baza discuțiilor elaborează-ți planul de acțiuni după modelul dat mai jos. Astfel, vei continua să explorezi activități care să te apropie tot mai mult de viitoarea ta profesie și carieră. Succes!

| Activitatea | Perioada de realizare | Rezultatul așteptat | Rezultatul obținut (se completează după realizarea activității) |
|-------------|-----------------------|---------------------|---|
|             |                       |                     |   |
|             |                       |                     |   |



## MATERIALE PENTRU DIRIGINȚI

elaborate în cadrul proiectului  
"Reconceptualizarea orientării profesionale și consilierii în carieră"  
(REVOCC)

**MODULUL "DEZVOLTAREA PERSONALĂ ȘI PROIECTAREA CARIEREI"**  
***DIRIGENȚIE, CLASA XI-a***

### CUPRINS

| Nr      | Subiecte la dirigenție               | Nr de ore | Pagina |
|---------|--------------------------------------|-----------|--------|
| TEMA 1. | COMPONENTELE DECIZIEI                | 1         | 57     |
| TEMA 2. | MOTIVAȚIA ȘI TRASEUL PROFESIONAL     | 1         | 60     |
| TEMA 3. | LOCUL PROFESIEI MELE PE PIAȚA MUNCII | 1         | 61     |
| TEMA 4. | EU ÎN VIITOR                         | 1         | 67     |
| TEMA 5. | ANGAJATOR VS ANGAJAT                 | 1         | 68     |
| TEMA 6. | MĂ INFORMEZ ACTIV                    | 1         | 72     |
| TEMA 7. | EU ȘI LUMEA MEA AFECTIVĂ             | 1         | 74     |
| TEMA 8. | STEREOTIPURI ÎN CARIERĂ              | 1         | 76     |

**TEMA 1. COMPONENTELE DECIZIEI****MESAJUL 1***Învață să faci față provocărilor!***EVOCARE (10 min)*****Dirigintele/Diriginta***

1. Începe discuția prin a aminti elevilor despre importanța unei decizii atât în viața de zi cu zi, cât și în alegerea profesiei. E nevoie, desigur, de un sistem și de o abordare sistematică a problemei, pentru a lua o decizie.
2. Întreabă elevii care sunt pașii de luare a deciziei.
3. Deoarece în alte activități a fost discutat algoritmul procesului decizional, acum le propune elevilor să-și testeze abilitatea actuală de luare a deciziilor. Vor examina cât de bine este structurat procesul de luare a deciziilor, vor identifica care din etape/ componente ale procesului decizional este mai bine dezvoltat și care este mai slab.

**REALIZAREA SENSULUI (25 min)*****Dirigintele/Diriginta***

4. Propune fiecărui elev să completeze testul, respectând instrucțiunea. (Fișa resursă 1) Menționați că acest test evaluează gradul de dezvoltare a abilității de luare a deciziei pentru fiecare etapă, și anume:
  - Stabilirea unui mediu favorabil pentru luarea deciziei
  - Găsirea posibilelor soluții
  - Evaluarea alternativelor
  - Decizia
  - Evaluarea deciziei
  - Comunicare și implementare
5. La finele completării îndeamnă elevii să calculeze scorul final pentru fiecare etapă sau componentă a procesului decizional prin însumarea valorilor la afirmațiile menționate, apoi împărțirea la 5. (Fișa resursă 2) În așa fel, elevii vor evalua separat fiecare componentă a procesului decizional pe o scală de 1 la 5. Elevii pot observa care din etapele/ componentele deciziei este mai bine dezvoltată și care este mai slab dezvoltată.
6. Solicită elevilor să formeze grupuri mici, câte 3-4 persoane după criteriul „scorul mic la etapa X”. Sarcina de lucru – să elaboreze strategii de îmbunătățire a abilității de luare a deciziei la etapa/componenta slabă.
7. Organizează prezentarea rezultatelor și discuții.

**REFLECȚIE (10 min)*****Dirigintele/Diriginta***

8. Discută cu elevii în baza următoarelor întrebări:
  - Ce emoții/sentimente ați avut în timpul realizării sarcinilor?
  - Ce descoperiri ați făcut despre sine?
  - Ce factori vă influențează să aveți scoruri mai mari la unele etape și scoruri mai mici la alte etape ale procesului decizional?

- Cum poate influența rezultatele testului alegerea profesiei?
- Care va fi următorul pas pe care trebuie să-l faceți în dezvoltarea abilității de luare a deciziei?

### EXTINDERE

#### Dirigintele/Diriginta

- Recomandă elevilor să propună acest test părinților/ îngrijitorilor și să evalueze dacă există puncte forte și puncte slabe apoi să discute cu părinții/ îngrijitorii despre strategiile de îmbunătățire a abilității de luare a deciziei, în special în carieră.

### INDICATORI DE SUCCES

- Elevii identifică punctele tari și cele slabe în procesul decizional.
- Elevii elaborează strategii pentru îmbunătățirea abilității de luare a deciziei.

#### Fișa resursă 1

*Instrucțiunea:* Citește afirmațiile de mai jos și evaluează cât de des ți se întâmplă ție.

|    | Afirmații  | Deloc | Rar | Uneori | Des | Foarte des |
|----|--|-------|-----|--------|-----|------------|
| 1  | Evaluez riscurile asociate fiecărei alternative înainte să iau o decizie   | 1     | 2   | 3      | 4   | 5          |
| 2  | Când iau o decizie, este finală – știu că abordarea mea este corectă.  | 5     | 4   | 3      | 2   | 1          |
| 3  | Încerc să descopăr problema adevărată înainte să încep să parcurg procesul de a lua o decizie.   | 1     | 2   | 3      | 4   | 5          |
| 4  | Mă bazez pe propria mea experiență atunci când caut soluții unei probleme.   | 5     | 4   | 3      | 2   | 1          |
| 5  | Adesea mă bazez pe instincte când iau decizii.   | 5     | 4   | 3      | 2   | 1          |
| 6  | Uneori sunt surprins de consecințele deciziilor mele.  | 5     | 4   | 3      | 2   | 1          |
| 7  | Folosesc un proces foarte clar structurat pentru a lua decizii.  | 1     | 2   | 3      | 4   | 5          |
| 8  | Cred că a implica și alte persoane interesate în luarea deciziilor face procesul mult mai complicat decât ar trebui.                   | 5     | 4   | 3      | 2   | 1          |
| 9  | Dacă am dubii asupra deciziei mele, refac procesul și îmi refac raționamentul.   | 1     | 2   | 3      | 4   | 5          |
| 10 | Îmi acord timpul necesar pentru a lua cea mai bună decizie.  | 1     | 2   | 3      | 4   | 5          |
| 11 | Iau în considerare multe posibile soluții atunci când iau decizii.   | 1     | 2   | 3      | 4   | 5          |
| 12 | Înainte să-mi fac cunoscută decizia, îmi creez un plan de implementare a ei.   | 1     | 2   | 3      | 4   | 5          |
| 13 | Într-un grup în care se iau decizii, sprijin propunerile prietenilor mei și încerc să găsesc căi de a le face să meargă.               | 5     | 4   | 3      | 2   | 1          |
| 14 | Când îmi fac cunoscută decizia, mă bazez pe raționamente și justificări.   | 1     | 2   | 3      | 4   | 5          |
| 15 | Unele din opțiunile alese sunt uneori mult mai greu de implementat decât m-am așteptat.  | 5     | 4   | 3      | 2   | 1          |
| 16 | Prefăr să iau decizii pe cont propriu și apoi să-i anunț pe ceilalți ce am hotărât.  | 5     | 4   | 3      | 2   | 1          |
| 17 | Determin care sunt cei mai importanți factori pentru luarea deciziei și apoi îmi folosesc acești factori pentru a-mi evalua alegerile. | 1     | 2   | 3      | 4   | 5          |
| 18 | Accentuez încrederea pe care o am în deciziile luate pentru a câștiga suport din partea celorlalți pentru ceea ce vreau să fac.        | 5     | 4   | 3      | 2   | 1          |

## Fișa resursă 2

Calculează scorul obținut separat pentru fiecare din cele 6 etape/componente:

| Stabilirea unui mediu favorabil pentru luarea deciziei | Găsirea posibilelor soluții | Evaluarea alternativelor | Decizia    | Evaluarea deciziei | Comunicare și implementare |
|--|-----------------------------|--------------------------|------------|--------------------|----------------------------|
| Afirmațiile  |                             |                          |            |                    |                            |
| 3  | 4                           | 1                        | 5          | 2                  | 12                         |
| 7  | 8                           | 6                        | 10         | 9                  | 14                         |
| 13   | 11                          | 15                       | 17         |                    | 18                         |
| 16   |                             |                          |            |                    |                            |
| Total ____   | Total ____                  | Total ____               | Total ____ | Total ____         | Total ____                 |
| Aplică formula: Scor total / 5 = ____                  |                             |                          |            |                    |                            |
|  |                             |                          |            |                    |                            |

### 1. Stabilirea unui mediu favorabil pentru luarea deciziei (Afirmațiile 3, 7, 13, 16)

Înainte de luarea unei decizii, este esențial să fie înțeleasă problema.

### 2. Găsirea posibilelor soluții (Afirmațiile 4, 8, 11)

Dacă adopți prima soluție pe care o găsești, e posibil să pierzi câteva alternative excelente.

### 3. Evaluarea alternativelor (Afirmațiile 1, 6, 15)

Aceasta este partea care ocupă cel mai mult timp în luarea unei decizii. Pentru unii, acest stadiu durează atât de mult încât decizia nu mai e luata niciodată! Pentru a eficientiza acest pas, e recomandat să clarificăm factorii care sunt incluși în analiză. Iată câțiva din factorii cheie:

- **Riscul.** Unele decizii implică risc. E nevoie să înțelegi care sunt riscurile pentru a face cea mai bună alegere.
- **Consecințele.** Nu poți prevedea în totalitate ce implicații va avea o decizie. Însă poți avea grija să identifici posibile consecințe pozitive și negative ale deciziei.
- **Fezabilitatea.** Este această alegere realistă și implementabilă? E nevoie să ne gândim și la aceste aspecte atunci când luăm o decizie. Asigură-te că alternativa aleasa este în mod evident mai bună decât starea de fapt din prezent.

### 4. Decizia (Afirmațiile 5, 10, 17)

Luarea deciziei în sine poate fi un pas stresant. Pentru a face față acestor emoții cât mai obiectiv cu putința, folosește o abordare structurată pentru a lua o decizie. Acest lucru înseamnă să privești încă o dată către ce este mai important în luarea unei decizii bune.

### 5. Evaluarea deciziei (Afirmațiile 2, 9)

Adu-ți aminte de faptul că o decizie nu poate fi 100% obiectivă. Decizia se bazează uneori și pe aspecte intuitive și instinctive. Acum este timpul să evaluăm alternativa aleasa din punct de vedere al validității și al sensului pe care îl oferă.

### 6. Comunicare și implementare (Afirmațiile 12, 14, 18)

Poți forța acceptarea deciziei tale de către ceilalți sau poți câștiga acest lucru, explicându-le celorlalți cum ai ajuns să iei această decizie și de ce crezi că este cea mai bună. Atunci când prezinți decizia, e bine să ai deja un plan pentru implementarea ei. Oamenii răspund pozitiv la un plan clar, care să le spună la ce să se aștepte și ce e de făcut.

Luarea deciziilor este o abilitate și, ca orice abilitate, poate fi îmbunătățită. Pe măsură ce vei câștiga mai multă experiență și vei deveni mai familiar cu aceste instrumente și structuri necesare pentru un proces eficient de luare a deciziilor, vei căpăta mai multă încredere. Folosește

această ocazie și gândește-te cum poți să-ți îmbunătățești procesul de luare a deciziei și de dezvoltare personală. Pentru că îmbunătățirea lui îți va aduce beneficii atât pe plan personal cât și profesional.

## TEMA 2. MOTIVAȚIA ȘI TRASEUL PROFESIONAL

### MESAJUL 2

*Vrei să ajungi în vârful muntelui, începe cu pași mici!*

### EVOCARE (15 min)

#### *Dirigintele/Diriginta*

1. Invită elevii la un exercițiu de reflecție (să noteze în caiete):
  - Imaginați-vă că tot ceea ce vă înalță, vă dezvoltă, vă ridică, vă dă speranță se află într-un balon (balon ca metaforă a motivației).
  - Ce faci ca să menții „balonul“ în zbor?
  - Care sunt cele mai importante aspecte/părți ale „balonului“ tău? Locurile? Oamenii, situațiile, gândurile, emoțiile?
  - Ce poți face pentru ca „balonul“ tău să fie valoros, puternic, în acțiune?
  - Folosește cuvinte, simboluri, desene care să arate ce te motivează pe tine să acționezi!
2. Roagă elevii să deducă din răspunsuri o listă de motive pentru care își doresc să muncească.
3. După aceasta cere elevilor să evidențieze/ bifeze motivele care se raportează la factorii interni (cei ce țin de personalitate/ intrinseci) și cei care se raportează la factori externi (cei ce țin de mediu/ extrinseci). Ce pondere are grupul de factori interni și cel de factori externi?
4. Organizează discuții.

### REALIZAREA SENSULUI (20 min)

#### *Dirigintele/Diriginta*

5. Alege una din variantele propuse în continuare.

#### *Varianta 1.*

- Se formează 5-6 grupuri.
- Sarcina inițială este să elaboreze o listă de valori și una de nevoi (pentru a economisi din timp, dirigintele poate oferi o listă de valori și nevoi)
- Elevii sunt rugați să selecteze o valoare și să o scrie în mijlocul foii sau a tablei. Pornind de la valoare, elevii vor identifica motivele interne și cele externe ce corelează cu valoarea și le vor plasa în schemă (Clustering). Apoi vor identifica ocupații profesionale conexe cu această valoare și motivele identificate
- Prezentare și discuții.

#### *Varianta 2.*

- Va oferi elevilor 3-4 istorii de succes (ar fi bine să fie istorii reale din localitate/ comunitate) sau va invita 2-3 persoane de succes (sugestie – succesul profesional ar fi bine să fie atins prin muncă asiduă, onestă).
- Sarcina elevilor va fi să identifice sursele și traseul succesului: valori, motive.
- Prezentare și discuții.

**REFLECȚIE (10 min)*****Dirigintele/Diriginta***

6. Facilitează o discuție în baza întrebărilor:

- Cum ar fi bine să fie utilizate formele de motivare extrinsecă, astfel încât efectele asupra randamentului/ performanței în muncă să fie benefice?
- Cine, Ce și Cum ar trebui să „activeze” motivația intrinsecă?
- Care este relația dintre motivație și stima de sine?

**EXTINDERE*****Dirigintele/Diriginta***

7. Propune o mini-cercetare „De ce oamenii muncesc?”. Elevul va alege pe cineva ce prestează o meserie/ profesie și va investiga ce motivează persoana să practice meseria dată. În rezultatul cercetării vor elabora un poster motivațional.

**INDICATORI DE SUCCES**

- Elevii diferențiază motivația extrinsecă și motivația intrinsecă.
- Elevii trasează legătura dintre valori, motivație și profesie.
- Elevii identifică strategii de activare a motivației intrinseci.

**TEMA 3. LOCUL PROFESIEI MELE PE PIAȚA MUNCII****MESAJUL 1**

*Pentru a obține informația necesară trebuie să știi ce vrei să cauți!*

**Materiale necesare:** coli flipchart, markere, plicuri cu fișe decupate

**EVOCARE (10 min)*****Dirigintele/Diriginta***

1. Solicită elevilor să-și amintească semnificația noțiunilor: Domeniu profesional, Profesie, Ocupație, Funcție. (Resursă)
2. Facilitează discuția cu elevii despre domeniile profesionale existente în Republica Moldova și cunoscute de ei.
3. Roagă elevii să selecteze 5 profesii de top, cele mai solicitate după părerea lor, și să argumenteze alegerea.
  - În ce măsură dinamica pieții muncii determină profesiile de top?
  - Care sunt sectoarele în care forța de muncă este în creștere?
  - Ce profesii vor dispărea în viitor, și ce profesii vor completa lista ?

**REALIZAREA SENSULUI*****Dirigintele/Diriginta***

4. Propune elevilor câteva exerciții.

***Exercițiu 1. (10 min)***

- Elevii sunt rugați individual să denumească profesia pe care doresc s-o îmbrățișeze în viitor și să determine din ce domeniu profesional face parte.
- Elevii sunt împărțiți în 5-6 grupe. Fiecare grup va primi câte un plic cu fișe care reprezintă domenii profesionale și ocupații. (Fișa resursă)

- Sarcina elevilor este să atribuie fiecărui domeniu ocupațiile corespunzătoare.
- Fiecare elev va reflecta dacă a ales corect domeniul.

**Exercițiu 2: (15 min)**

- Se împart câte un poster și markere fiecărei grupe.
- Elevii sunt rugați să împartă foaia în patru zone:

|  |   |
|--|---|
| Zona 1 – activitatea desfășurată (alegeți 3 ocupații)  | Zona 2 – domeniul profesional (determinați cărui domeniu profesional aparțin) |
| Zona 4 – relația cu piața muncii (determinați în ce măsură această ocupație este solicitată pe piața muncii) | Zona 3 – traseul educațional (determinați traseul educațional)                |

Prezentarea posterului și discuții.

**REFLECȚIE (10 min)**

**Dirigintele/Diriginta**

- Împreună cu elevii stabilește pașii care trebuie realizați în procesul de căutare a unui loc de muncă.
  - Ce pași ar trebui să întreprindem în procesul de căutare a unui loc de muncă, pornind de la nevoile și dorințele noastre și luând în calcul dinamica pieței muncii?

**EXTINDERE**

**Dirigintele/Diriginta**

- Propune un proiect de cercetare – prin intermediul site-urilor [www.anofm.md](http://www.anofm.md) și [www.angajat.md](http://www.angajat.md) elevii se vor informa despre sectorul pieței muncii, în care vor exercita profesia aleasă.

**INDICATORI DE SUCCES**

- Elevii grupează corect ocupațiile pe domenii profesionale.
- Elevii stabilesc legătura dintre ocupații, domenii profesionale și traseu educațional.
- Elevii descriu viitorul său profesional în baza unui algoritm simplu.

*Resursă*

- **Domeniu** este o sferă sau un câmp de activitate, un sector de activitate specifică.
- **Profesia** este specialitatea (calificarea) obținută prin studii, complexul de cunoștințe și deprinderi practice care definesc pregătirea cuiva.
- **Ocupația** (îndeletnicirea) este activitatea utilă, aducătoare de venit (în bani sau natură) desfășurată de o persoană și care constituie pentru această sursa de existență. Ocupația este proprie persoanelor active, care practică o activitate recunoscută de societate ca utilă pentru sine și semenii săi. Ocupația unei persoane poate fi exprimată prin profesia, meseria sau funcția exercitată de acesta.
- **Funcția** este activitatea desfășurată de o persoană într-o ierarhie de conducere sau execuție.
- **Meseria** este un complex de cunoștințe obținute prin școlarizare și prin practică, necesare pentru executarea anumitor operații de transformare și prelucrare a obiectelor muncii, sau pentru prestarea anumitor servicii.

**Construcții de mașini, mecanică fină, echipamente și aparatură**

1. Frezor
2. Strungar
3. Lăcătuș mecanic întreținere și reparații
4. Mecanic reparații
5. Vopsitor industrial
6. Sudor
7. Montator de aparataj electric
8. Lăcătuș construcții metalice și navale
9. Mecanic vulcanizator
10. Tehnician prelucrări mecanice
11. Cazangiu
12. Lăcătuș mecanic
13. Mecanic mașini agricole
14. Operator montaj linii automate
15. Mecanic aviație
16. Maistru mecanic auto
17. Montator subansamble
18. Electromecanic stații pompare apă-canal

**Electrotehnică, automată, electronică**

1. Electronist aparate și echipamente de automatizări
2. Tehnician electronist
3. Electrician de întreținere utilaje tipografice
4. Bobinator motoare electrice
5. Electrician de întreținere
6. Montator, reglor și depanator de ascensoare
7. Bobinator transformatoare

**Tehnologia informației, comunicații, poștă**

1. Casier poștă
2. Diriginte poștă
3. Automatist posturi publice inteligente
4. Electronist echipamente digitale de transmisiuni
5. Telefonist
6. Telegrafist
7. Radioelectronist stații emisie radio - TV
8. Tehnician stații emisie radio - TV
9. Tehnician instalator CATV
10. Operator procesare texte, imagini
11. Designer pagini web (studii medii)
12. Programator ajutor
13. Inginer de sistem software
14. Programator de sistem informatic
15. Consultant în informatică
16. Specialist în domeniul proiectării asistate de calculator



17. Administrator baze de date
18. Proiectant sisteme informatice
19. Specialist în proceduri și instrumente de securitate a sistemelor informatice

### **Construcții**

1. Betonist
2. Faianțar
3. Fierar betonist
4. Instalator încălzire centrală și gaze
5. Instalator ventilare și condiționare aer
6. Izolator
7. Zidar
8. Zugrav
9. Maistru tehnician restaurator de clădiri
10. Tehnician urbanism și amenajarea teritoriului
11. Inginer proiectant de structuri
12. Instalator alimentări cu apă
13. Macaragiu
14. Mozaicar faianțar
15. Asfaltator
16. Constructor structuri monolit
17. Montator schele și eșafodaje
18. Lăcătuș în construcții
19. Instalator tehnico-sanitar și gaze
20. Electrician de întreținere în construcții
21. Pavator
22. Electrician în construcții civile și industriale
23. Tehnician devize și măsurători în construcții

### **Industria alimentară, a băuturilor și a tutunului**

1. Preparator băuturi răcoritoare
2. Preparator înghețată
3. Preparator produse lactate
4. Operator la fabricarea uleiurilor vegetale
5. Operator la fabricarea produselor făinoase
6. Frigotehnist
7. Morar
8. Operator la fabricarea mezelurilor
9. Preparator conserve
10. Operator la fabricarea produselor de patiserie și panificație congelate
11. Operator ambalare produse de panificație și produse făinoase
12. Operator fabricare conserve
13. Operator fabricare produse din carne
14. Patisier
15. Operator centru de răcire lapte
16. Operator la fabricarea untului
17. Operator la prepararea brânzeturilor
18. Pasteurizator produse lactate

19. Smântânitör
20. Manager în domeniul siguranței alimentare

***Industria textilă, confecții, pielărie, încălțăminte***

1. Confeționer textil
2. Tricoter
3. Maistru în industria textilă - pielărie
4. Tehnician în industria textilă
5. Tehnolog confecții din tricotaje și țesături
6. Confeționer asamblor articole textile
7. Lenjer – confeționer lenjerie după comandă
8. Cosător piese din piele și înlocuitori
9. Croitor-ștanțator piese încălțăminte
10. Tălpuitor industrial
11. Pregătitor piese încălțăminte
12. Trăgător fețe pe calapod
13. Normator în industria textilă
14. Referent comerț exterior în industria textilă
15. Mecanic întreținere și reparații utilaje din industria textilă, confecții și încălțăminte

***Educație și formare profesională, cercetare-proiectare, sport***

1. Educator
2. Învățător
3. Mentor
4. Profesor gimnaziu – liceu
5. Formator
6. Instructor de fitness
7. Interpret în limbaj mimico-gestual
8. Consilier școlar
9. Psiholog școlar
10. Maistru instructor
11. Consilier vocațional
12. Inspector școlar
13. Instructor aerobic-fitness
14. Organizator evenimente sportive
15. Consilier pentru dezvoltare personală
16. Administrator structuri sportive

***Agricultură***

1. Consultant în agribusiness
2. Fermier în producția animală
3. Fermier în producția horticola
4. Fermier în producția vegetală
5. Mecanic agricol
6. Agricultor
7. Viticultor
8. Pomicultor
9. Combainer

10. Legumicultor
11. Crescător porci
12. Crescător păsări
13. Crescător bovine
14. Consultant tehnic în producția de cereale, plante tehnice, furaje
15. Apicultor
16. Agricultor pentru culturi de câmp ecologice
17. Lucrător în gospodăria agroturistică
18. Director de societate comercială agricolă
19. Florar – decorator
20. Administrator bunuri agricole

### **Comerț**

1. Lucrător comercial
2. Director de magazin
3. Agent vânzări
4. Tehnician merceolog
5. Derulator
6. Consultant cameral pentru promovare și informare de afaceri
7. Analist informații de firmă
8. Referent Registrul Comerțului
9. Operator vânzări prin telefon
10. Șef departament de mărfuri alimentare/realimentare
11. Șef raion/adjunct șef raion de mărfuri alimentare/realimentare
12. Consilier vânzări bijuterii și ceasuri

### **Activități financiare, bancare, de asigurări**

1. Operator ghișeu bancă
2. Contabil șef unitate bancară
3. Economist
4. Agent bursă
5. Broker
6. Expert fiscal
7. Consultant asigurări de viață
8. Agent imobiliar
9. Consultant bancar
10. Dealer
11. Ofițer bancar
12. Colector (recuperator) creanțe/debite
13. Ofițer operațiuni financiar-bancare
14. Casier valută

**TEMA 4. EU ÎN VIITOR****MESAJUL 1***Spune NU muncii „la negru”!***EVOCARE (5 min)*****Dirigintele/Diriginta***

1. Provoacă elevii la o discuție cu referință la munca legală și munca ilegală.
2. Roagă elevii să explice ce reprezintă pentru ei munca legală și munca ilegală. Apoi să presupună care sunt avantajele muncii legale și riscurile muncii ilegale. Dirigintele va scrie pe tablă sau flipchart.

**REALIZAREA SENSULUI (30 min)*****Dirigintele/Diriginta***

3. Alege una din variantele propuse în continuare.

***Varianta 1***

- Elevii vor fi întrebați ce părere au ei despre plecarea la muncă în străinătate.
- Dirigintele va invita 1-2 persoane care au avut experiența de a fi angajați în țară sau străinătate fără a încheia contracte legale.
- Se vor discuta următoarele aspecte: *Motivele angajării „la negru”. Cum a fost luată decizia? Au fost anumiți factori care au influențat decizia? Ce sentimente, emoții a trăit persoana în timpul muncii? Care au fost riscurile? Care pot fi consecințele muncii fără contract? Ce recomandări au pentru tinerii ce-și doresc să se angajeze în câmpul muncii?*

***Varianta 2***

În cadrul orei poate fi invitat un reprezentant al organizațiilor guvernamentale sau neguvernamentale care să informeze elevii despre riscurile angajării ilegale în câmpul muncii, despre plecarea la lucru peste hotare, ce trebuie să conțină un contract de muncă etc.

Organizații recomandate: Asociația Obștească Centrul Internațional „La Strada” <http://www.lastrada.md>, CCTP – Centrul de combatere a traficului de persoane, CN CTFU – Comitetul național pentru combaterea traficului de ființe, CT – Comisie teritorială pentru combaterea TFU (Trafic de Ființe Umane).

**REFLECȚIE (10 min)*****Dirigintele/Diriginta***

1. Propune elevilor să elaboreze o listă de întrebări la care trebuie să găsească răspuns în cazul în care își doresc să se angajeze în țară sau în străinătate.

**EXTINDERE*****Dirigintele/Diriginta***

2. Le sugerează să elaboreze un minighid „Prevenirea exploatarei prin muncă a tinerilor”.

**INDICATORI DE SUCCES**

- Elevii descriu ce reprezintă munca ilegală.
- Elevii determină riscurile muncii ilegale.
- Elevii exprimă atitudinea față de munca ilegală.

**Care sunt consecințele migrației ilegale?**

- riscul de a deveni victimă a exploatării și traficului de ființe umane
- incapacitatea de a depune plângere asupra angajatorului care nu a efectuat plata în condițiile legii și nu a luat măsuri de protecție corespunzătoare
- imposibilitatea de a fi asigurat social și medical în cazul unei munci prestate legal
- nevalorificarea perioadei lucrate în străinătate pentru pensie, deoarece nu există dovada contribuției la sistemul de asistență socială
- lipsa posibilităților de a beneficia de prestații medicale, indemnizații în caz de accident de muncă, boli profesionale etc.
- riscul de a fi deportat
- riscul de a primi interdicție la imigrare
- încălcarea drepturilor la securitatea muncii și lipsa asigurării accidentelor de muncă
- lezarea drepturilor la adresarea în instanțele de judecată

**Ce ar trebui să evităm?**

- Nu pleca dacă nu ești în posesia unui contract de muncă valabil și nu cunoști unde se află locul de muncă și cel de cazare!
- Asigură-te că ai asupra ta datele de contact ale Ambasadei Republicii Moldova în țara de destinație și ale instituțiilor cu competențe în domeniu!
- În cazul în care apelezi la persoane necunoscute, care îți promit un loc de muncă, poți ajunge victima traficului de persoane, așa cum se întâmplă în multe cazuri parvenite la Linia Fierbinte.

Sursa: [www.migratiesigura.md](http://www.migratiesigura.md)**TEMA 5. ANGAJATOR VS ANGAJAT****MESAJUL 1***Manifestă deschidere în fața angajatorului!***EVOCARE (10 min)****Dirigintele/Diriginta**

1. Prezintă elevilor 2-3 anunțuri de angajare. (Fișa resursă)
2. Întreabă elevii la ce au atras atenția în primul rând la citirea/ auzul anunțurilor de angajare.
3. Roagă elevii să analizeze și să identifice punctele comune ale anunțurilor.

**REALIZAREA SENSULUI (30 min)****Dirigintele/Diriginta**

4. Alege una din variantele propuse în continuare.

*Varianta 1.*

- Va împărți clasa de elevi în 2 grupe – grupa ANGAJATORILOR și grupa ANGAJAȚILOR. (pot fi 2-3 subgrupe de angajatori de la firme/ organizații diferite (de ex. firma de construcții, companie de telecomunicații, banca de economii), respectiv și angajații vor fi împărțiți în subgrupe în mod corespunzător.

- Fiecare grup (subgrup) va avea sarcina de a lista drepturile și obligațiile din perspectiva rolului.
- Se fac prezentări și completări din partea colegilor și a dirigintelui.
- În baza prezentărilor se fac liste comune dintre așteptările angajatorilor și ale angajaților.
- La finele discuției elevii sunt întrebați ce-și doresc mai mult să fie angajați sau angajatori.

*Varianta 2.*

- Va invita 1-2 directori/patroni/manageri de organizații sau întreprinderi din localitate/comunitate care vor împărtăși elevilor cerințele pe care le înaintează în fața candidaților la locurile vacante, așteptările față de candidați, obligațiunile și drepturile acestora.
- Elevii sunt încurajați să ofere întrebări pentru discuții.

**REFLECȚIE (5 min)*****Dirigintele/Diriginta***

1. Alege una din variantele propuse în continuare.

*Varianta 1 (în scris):*

Fiecare elev va nota în caiet 3 idei noi aflate în timpul activității, 2 lecții învățate și 1 întrebare la care ar dori să primească răspuns.

*Varianta 2 (oral):*

Dirigintele va solicita elevilor să enunțe ce au aflat nou, ce lecții au tras din activitatea realizată, ce întrebări mai au la care ar dori să primească răspuns.

**EXTINDERE*****Dirigintele/Diriginta***

2. Propune elevilor un *exercițiu de autorefecție* – elevul va căuta informații/ anunțuri de angajare asociate profesiei alese. Sarcina este de urmări coincidențele între cerințele personale (ce ne palce, ce nu ne place, ce dorim, ce urmărim, ce așteptăm) și oferta, cerințele angajatorului.

**INDICATORI DE SUCCES**

- Elevii numesc obligațiunile și drepturile angajaților.
- Elevii enumeră obligațiunile și drepturile angajatorilor.
- Elevii compară așteptările angajatorilor și ale angajaților și identifică punctele comune.

*Fișa resursă***Anunțul 1****Manager logistică (export angro)**

**U. Î. „AcvilaGrup”** – una dintre cele mai mari asociații de întreprinderi din R. Moldova, anunță postul vacant de **Manager logistica**.

**Responsabilități:**

- Recepționarea, procesarea și confirmarea comenzilor venite din partea clienților;
- Monitorizarea termenului de livrare a comenzii;
- Analiza și soluționarea reclamațiilor cumpărătorilor (plăți, stoc etc.);
- Coordonarea activității de producere în concordanță cu departamentele companiei;
- Prognozarea vânzărilor optime (împreună cu departamentul vânzări);
- Analizarea potențialilor clienți, formarea și plasarea comenzii;
- Monitorizarea plăților.

**Cerințe:**

- Studii superioare;
- Vârsta de la 25 ani.
- Stagiul de muncă – min. 2 ani în domeniu;
- Abilități de comunicare și negociere în limba engleză și rusă;
- Cunoașterea activității de transportare și vămuire;
- Spirit de echipă, inițiativă;
- Seriozitate și orientare către rezultat;
- Punctualitate;
- Gândire analitică;
- Rezistență la stres;
- Cunoașterea calculatorului (de dorit Excel, 1C).

**Plăți și beneficii:**

- Salariu motivant și bonusuri;
- Pachet social complet;
- Bonuri de masă;
- Posibilitate de a lucra full-time conform unui contract de muncă;
- Participarea la expoziții internaționale specializate;
- Mediu de lucru profesional, o experiență interesantă de lucru cu oamenii;
- Posibilitate de promovare.

**Candidații interesați sunt rugați să expedieze CV-ul pe adresa [hr@acvila.md](mailto:hr@acvila.md)**

**Anunțul 2**

Centrul de Asistență Juridică pentru Persoane cu Dezabilități, anunță despre lansarea concursului de selectare a candidaților pentru funcția de Director Executiv al atelierului de producere a confecțiilor din textile, situat în orașul Cahul.

**Locul desfășurării activității:** or. Cahul, cu eventuale călătorii și în alte regiuni din țară

**Tipul întreprinderii:** Atelier pentru producerea confecțiilor ușoare din țesătură cu implicarea persoanelor cu dezabilități.

**Responsabilități:**

1. Inițiază și elaborează planul de afaceri și de dezvoltare a atelierului de producere, precum și contribuie la implementarea acestuia;
2. Elaborează și monitorizează planul de vânzări a atelierului și asigură realizarea acestuia;
3. Identifică oportunități de cooperare cu alte companii și promovează produsele atelierului;
4. Menține comunicarea cu partenerii de afaceri, cu furnizorii și clienții;
5. Asigură buna desfășurare a proceselor operaționale în cadrul atelierului;
6. Gestionează eficient resursele umane, echipamentul și clădirea în care este amplasat atelierul;
7. Planifică și coordonează activitatea de producție și comercializare;

**Calificări:**

1. Studii superioare cu profil economic;
2. Experiență în vânzări (preferabil);
3. Cunoașterea limbii române și rusă;
4. Cunoașterea limbii engleze va constitui un avantaj.
5. Disponibilitatea de a călători (permisul de conducere a automobilului va constitui un avantaj)

**Competențe și aptitudini personale:**

Persoană cu valori integre și responsabilă;  
 Spirit antreprenorial  
 Capacități analitice  
 Abilități avansate de comunicare și negociere  
 Abilități avansate de organizare și administrare a timpului

**Beneficii oferite:**

Angajare oficială  
 Salariu motivant  
 Posibilitatea de creștere profesională  
 Persoanele interesate și care corespund cerințelor pot expedia CV-ul, indicând în subiectul mesajului poziția pentru care aplică, la următoarea adresă: ion.bulicanu@advocacy.md sau ne pot contacta la numărul: 022 287090, Mob.: 079910920

**Anunțul 3**

Camera de Comerț și Industrie a Republicii Moldova anunță competiție deschisă pentru poziția de specialist în achiziții, Direcția management intern și logistică

Cerințe față de candidați/candidate:

*Studii:* superioare economice sau juridice.

*Experiență:* experiență și o vechime în domeniul de activitate de nu mai puțin de 1 an.

*Competențe:* cunoașterea PC (MS Office, Excel, Word, Net, e-mail).

*Capacități:*

- Gândire analitică și sistemică
- Formatare, prezentare a documentelor
- Soluționare operativă a sarcinilor
- Abilități de respectare deadline-uri
- Cunoașterea limbilor: româna - avansat, rusa –mediu, engleza - preferabil

*Responsabilități:*

- Inițiază și desfășoară proceduri de achiziție de bunuri și servicii pentru satisfacerea necesităților Camerei de Comerț și Industrie;
- Elaborarea planurilor anuale și trimestriale de efectuare a achizițiilor;
- Încheierea contractelor de achiziții cu operatorii economici câștigători;
- Întocmirea dărilor de seamă privind rezultatul procedurilor de achiziții;
- Executarea și gestionarea contractelor de achiziții în termenele și în condițiile stabilite;
- Acordarea filialelor CCI ajutorului metodologic și consultațiilor în domeniul aplicării procedurilor de achiziții.

*Condiții:*

- Lucrul într-o echipă stabilă și dinamică;
- Oportunități de dezvoltare profesională.

Persoanele interesate pot expedia CV pe adresa hr@chamber.md cu specificarea codului de referință a vacanței – SAP, în tema scrisorii.



## TEMA 6. MĂ INFORMEZ ACTIV

### MESAJUL 1

*Convinge angajatorul că ești cel potrivit!*

### EVOCARE

#### **Dirigintele/Diriginta**

1. Alege una din variantele propuse în continuare.

##### *Varianta 1*

- Anunță elevii despre vizita la întreprindere/ organizație, cu care va avea o înțelegere din timp. Scopul vizitei va fi - studierea ofertelor de muncă, a așteptărilor și intereselor angajatorului, a posibilităților de creștere profesională.
- Împreună cu elevii listează din timp mai multe întrebări de interes, pe care elevii le vor adresa în timpul vizitei.
- Comunică elevilor că în rezultatul vizitei vor avea sarcina să întocmească o scrisoare de intenție. Angajatorul poate fi rugat să selecteze ulterior cele mai potrivite scrisori de intenție pentru organizația/ întreprinderea sa.

*Sugestie:* Poate fi invitat un angajator, cu care se va organiza o discuție scopul căreia va fi – a identifica ofertele de muncă, așteptările și interesele angajatorului, posibilitățile de creștere profesională a angajaților.

##### *Varianta 2*

- Anunță elevii despre vizita la ANOFM/ AOFM, cu care va avea o înțelegere din timp. Scopul vizitei va fi - studierea ofertelor de muncă a diferitor angajatori.
- Împreună cu elevii listează din timp mai multe întrebări de interes, pe care elevii le vor adresa în timpul vizitei.
- Comunică elevilor că în rezultatul vizitei ei vor avea sarcina să aleagă un post vacant care potrivește cu interesele personale și/sau profesionale și să întocmească o scrisoare de intenție și un CV ajustat la oferta de muncă. Reprezentații ANOFM/ AOFM vor selecta cele mai potrivite CV-uri.

*Sugestie:* Poate fi invitat un reprezentant al ANOFM/ AOFM.

### REALIZAREA SENSULUI

#### **Dirigintele/Diriginta**

2. Organizează vizita sau discuția propriu-zisă.
3. Sprijină elevii în întocmirea scrisorii de intenție conform cerințelor angajatorului.

### REFLECȚIE

#### **Dirigintele/Diriginta**

4. Va discuta cu elevii despre lecțiile învățate în timpul vizitei:
  - Ce este nevoie să cunoașteți înainte de întocmirea scrisorii de intenție și a CV-ului?
  - Care sunt riscurile utilizării unui model de scrisoare, schimbând doar numele, organizația, postul vacant pentru care optați?
  - Explicați de ce este necesar de adaptat scrisoarea de intenție și CV-ul la necesitățile angajatorului?

## INDICATORI DE SUCCES

- Elevii cunosc cerințele de întocmire a scrisorii de intenție și a CV-ului.
- Elevii explică riscurile întocmirii greșite a unei scrisori de intenție și a unui CV.
- Elevii elaborează scrisoarea de intenție și CV-ul la necesitățile angajatorului.

### *Model scrisoare de intenție*

#### Model 1

*Stimate Domnule/Doamna,*

Vă adresez această scrisoare de intenție ca răspuns la anunțul dumneavoastră pentru postul vacant pe care îl aveți în instituție. Am absolvit Facultatea de Administrație și Afaceri, Academia de Studii Ecomoice din Moldova și consider că în anii de studenție am acumulat multe cunoștințe în drept, economie, management, marketing și finanțe. Aștept cu nerăbdare să pun în practică aceste cunoștințe, combinate cu abilități utile domeniului și, implicit, jobului dvs. Sunt o persoană dinamică, cu aptitudini foarte bune de comunicare, dobândite în experiența mea (de promoter), responsabilă, hotărâtă, interesată în perfecționarea profesională în domeniul economic.

Îmi doresc să am șansa de a lucra în compania dumneavoastră, unde aş putea să-mi pun în evidență capacitățile intelectuale și experiența acumulată (conform CV anexat) pentru a îndeplini sarcinile și scopurile organizației, cât și pentru dezvoltarea carierei mele.

Dacă veți considera că motivația și calificarea mea sunt oportune pentru obținerea unui loc în cadrul companiei dumneavoastră, sunt disponibil în orice moment pentru a fi contactat în vederea discutării detaliilor unei posibile colaborări.

*Vă mulțumesc,*

*Prenume și nume.*

#### Model 2

*Stimate Domnule/Doamna,*

Subsemnatul, Prenume Nume, am luat cunoștință despre posibilitățile pe care le oferă compania dumneavoastră. Animat de dorința de a reuși, de ambiție, tenacitate și optimism, supun atenției dvs. candidatura mea în vederea obținerii postului de Analist vânzări. Am beneficiat de o pregătire universitară și de o experiență în vânzări acumulată în cadrul SC XYZ SRL și sunt pregătit pentru un parteneriat fructuos prin care veți avea la dispoziție avantajele formării mele teoretice și pe cele ale unei semnificative experiențe de care dispun în domeniul vânzărilor.

Documentându-mă asupra activităților derulate de firma dvs., am constatat cu satisfacție că profilul și realizările acesteia corespund pe deplin aspirațiilor și nevoilor mele. Acesta este motivul pentru care îmi permit să apreciez că dorința mea de afirmare, entuziasmul, tenacitatea, fidelitatea și pasiunea mea pentru reușită totală (atingerea obiectivelor) sunt numai câteva din trăsăturile pe care voi fi onorat să le pun la dispoziția unei echipe tinere și dinamice. Oportunitatea unei discuții despre cum ar putea fi folosite cunoștințele și priceperea mea în avantajul companiei dvs. ar fi binevenită.

*Cu deosebită considerație,*

*Prenume și nume*

## TEMA 7. EU ȘI LUMEA MEA AFECTIVĂ

### MESAJUL 1

*Emoțiile noastre sunt indicatorii succeselor noastre!*

### EVOCARE (5-7 min)

#### **Dirigintele/Diriginta**

1. Propune elevilor să numească și să descrie situații în care au trăit următoarele emoții și sentimente: Tristețe, Uimire, Furie, Deprimare, Vinovăție, Speranță, Frustrare, Mândrie, Pasiune.
  - Care din aceste emoții sunt firești și le putem trăi oricare din noi?
  - Care din emoții sunt adecvate și acceptate social? De ce?
  - Care din emoții sunt inadecvate și neacceptate social? De ce?
  - Care din emoții creează obstacole în dezvoltarea personală și profesională, inclusiv în atingerea succesului?
  - Care pot fi beneficiile și daunele emoțiilor negative și a celor pozitive?

### REALIZAREA SENSULUI (30 min)

#### **Dirigintele/Diriginta**

2. Comunică elevilor despre importanța emoțiilor în viața personală și profesională, ele fiind acea parte a vieții care merită să fie gestionată corect.
3. Propune elevilor exerciții de gestionare a emoțiilor, ceea ce contribuie la dezvoltarea inteligenței emoționale. (Pot fi propuse ambele sau un singur exercițiu, în funcție de competențele elevilor și timpul disponibil).

*Exercițiu:* Algoritm interogativ.

Instrucțiunea: „Amintiți-vă o situație recentă în care ați trăit emoții negative. Completați schema ce urmează: La ce vă gândeați înainte de a apărea emoția? Ce emoție ați simțit (dați-i un nume)? Cum arătați în acel moment (expresia feței, corpului)? Ce ați vorbit? Cum ați acționat?” (Fișa resursă 1).

După ce elevii completează schema cu referire la emoțiile negative, se va repeta algoritmul, dar privitor la o situație în care au fost emoții pozitive.

*Discuții:*

- Ce ați observat în timpul acestui exercițiu?
- Ce părere aveți referitor la relația dintre gândire și emoții? Cum se influențează ele?
- Explicați modul în care puteți să influențați pozitiv trăirile emoționale?

*Exercițiu:* Exprimarea emoțiilor.

Dirigintele accentuează ideea că fiecare emoție trebuie exprimată, doar că *atenție la modul cum este exteriorizată*, pentru a nu-i afecta pe cei din jur.

Solicitați elevilor să-și amintească o situație recentă în care au exprimat emoțiile inadecvat, ceea ce a produs efecte negative. Elevii vor parcurge etapele:

- Recunoaște emoția/ sentimentul și dă-i un nume.
- Elaborează în scris mesajul asertiv al exprimării emoției după formula:
  - *Mă simt .....*
  - *Atunci când...*
  - *Aș prefera ..../ Mi-ar place.... Aș vrea ca...*
  - *Ce părere ai despre asta ?*

- Discuții în perechi și exprimarea mesajului asertiv.
4. Va explica completarea mesajului asertiv (Fișa resursă 2).

### REFLECȚIE (10 min)

#### *Dirigintele/Diriginta*

5. Elevii sunt împărțiți în grupuri câte 5 persoane.
6. Ei sunt solicitați să stabilească o listă din 5 strategii de gestionare a emoțiilor la care apelează atunci când au trăiri negative.
7. Elevii vor analiza efectele strategiilor din perspectiva beneficii și riscuri.

### EXTINDERE

#### *Dirigintele/Diriginta*

8. Propune elaborarea unui proiect-cercetare „CV-ul emoțional în carieră”. Elevii sunt rugați să reflecteze asupra emoțiilor aferente profesiei preferate și să determine ce emoții sunt salutare și care pot fi în detrimentul realizării sarcinilor profesionale.

### INDICATORI DE SUCCES

- Elevii recunosc propriile emoții.
- Elevii exprimă asertiv emoțiile pozitive și negative.
- Elevii aplică strategii de gestionare a emoțiilor.

#### *Resursă*

Emoțiile și sentimentele sunt acei „musafiri” care ne vizitează în trecere. Uneori musafirii par a fi tirani, uneori par a fi prieteni. Fiecare ne dorim să avem doar musafiri buni, pozitivi.

- Emoțiile noastre sunt foarte inteligente.
- Emoțiile sunt facilitatori dinamici ai vieții.
- Emoțiile produc zăpăceală și durere, relații zgomotoase și liniștite.
- Emoțiile sunt un sistem meteorologic intern.
- Emoțiile ne motivează spre o schimbare.
- Emoțiile ne dau ocazia să ne revizuiim trecutul.
- Emoțiile ne oferă șansa să ne direcționăm viitorul.

Emoțiile sunt profesori buni. Ele ne învață prin experiența trăirii diverselor stări – pozitive, negative, neutre.

- Suferința, de exemplu, ne obligă să ne oprim și ne deschide posibilitatea de a vedea altfel lucrurile. Când suferim, intensitatea durerii ne determină să dorim să facem ceva pentru a-i pune capăt.
- Disperarea ne deschide calea spre acțiuni pe care înainte nu aveam curaj să le întreprindem.
- Bucuria este catalizatorul multor reușite. Iar căutarea fericirii devine un scop în sine.

De multe ori o emoție maschează o altă emoție. Astfel:

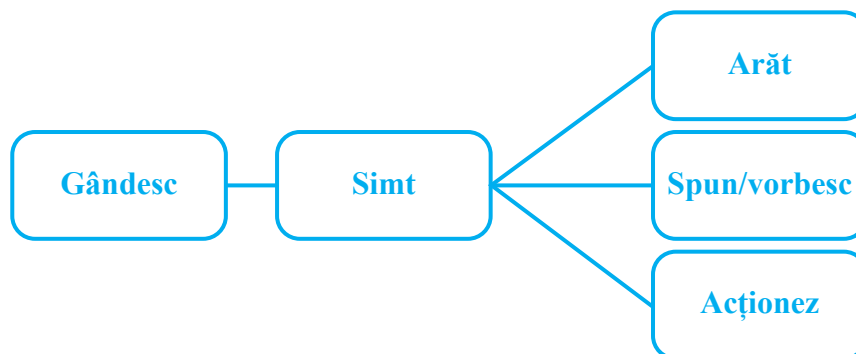
- furia poate fi masca unei frici, a unei neîncrederi, a singurătății;
- agresivitatea poate ascunde nevoia de căldură, afecțiune;
- invidia – dorința de autoperfecționare, de stimă de sine;
- bucuria și optimismul pot, în unele cazuri, să se transforme în „entuziasm războinic”, care poate duce și la urmări negative.

În acest mod, în dependență de situația concretă, una și aceeași emoție poate sluji la adaptare și la dezadaptare, poate duce la destrucții sau înlesni comportamentul constructiv. Astfel spus, toate emoțiile au o parte negativă și una pozitivă. În momentul în care recunoaștem ambele părți ale emoției trăim un echilibru emoțional.

În adolescență emoțiile sunt trăite mult mai puternic decât la orice altă vârstă. Și de multe ori,

conflictele dintre semeni, dintre generații se datorează faptului că una din părți interpretează greșit mesajul sentimentelor și emoțiilor celeilalte persoane. Uneori pur și simplu nu ne dăm seama cât de intense sunt sentimentele cuiva. Poți începe prin a sorta sentimentele și prin a te lămuri ce urmărește fiecare.

*Fișa resursă 1*



*Fișa resursă 2*

Acest tip de mesaje reprezintă o metodă de comunicare a sentimentelor tale fără a crea reacții de apărare din partea altor persoane.

Cinci elemente ce pot fi incluse:

1. Observări - prezintă faptele, descrie situația
2. Sentimente - descrie propriile sentimente
3. Gânduri - explică efectele situației
4. Dorințe- solicită ceea ce dorești
5. Intenții - spune ce planifici să faci

Mesajele asertive se recomandă a fi utilizate când este nevoie de a lăsa o altă persoană să știe care sunt trăirile referitor la situație. Alții ar putea deseori să subestimeze cât de dureroase sau supărătoare sau încurcate sunt situațiile pentru tine, de aceea este util de verbalizat exact ce semnifică aceasta pentru tine.

## TEMA 8. STEREOTIPURI ÎN CARIERĂ

### MESAJUL 1

*Suntem egali în alegere și decizie!*

**Materiale necesare:** coli flipchart, foițe cu lipici de două culori

### EVOCARE (10 min)

#### *Dirigintele/Diriginta*

1. Propune elevilor să marcheze cu A (Adevărat) și cu F (Fals) mesajele de mai jos și să argumenteze opțiunea.
  - Este mai importantă cariera pentru un bărbat decât pentru o femeie.
  - Este de preferat un bărbat într-un post de conducere decât o femeie.
  - Prioritar pentru o femeie trebuie să fie grija pentru copii, soț, casă.
  - Femeile trebuie să se ocupe de educația copiilor mai mult decât bărbații.

**REALIZAREA SENSULUI*****Dirigintele/Diriginta***

2. Propune elevilor câteva execuții

***Exercițiu 1. (10 min)***

- a) Va oferi fiecărui elev Fișa resursă 1 și va preciza cerințele.
- b) Pe tablă sau pe o coală de flipchart dirigintele centralizează răspunsurile elevilor și inițiază o discuție:
- La ce profesii a fost cel mai ușor să optați pentru profesie masculină sau feminină?
  - La ce profesii a fost mai dificil?
  - Sunt oare profesii exclusiv feminine și profesii exclusiv masculine? Argumentați răspunsul prin exemple.
  - Ce profesii considerați că sunt potrivite în egală măsură pentru femei și pentru bărbați?

***Exercițiu 2. (15 min)***

- a) Pe o coală de flipchart sunt notați factori ce pot influența alegerea unei cariere. (Fișa resursă 2)
- b) Fiecare elev/ă va primi câte 4 foite cu lipici de 2 culori diferite.
- c) Elevii sunt rugați să noteze individual 2 cei mai importanți factori și 2 cei mai neimportanți factori în alegerea carierei (se vor nota pe foite de culori diferite). Elevii sunt numărați de la 1 la 2. Toți cei cu nr 1. vor nota factorii de influență pentru fete, cei cu nr 2. vor nota factorii de influență pentru băieți.
- d) Pe tablă vor fi afișate două coli flipchart, una pentru fete și alta pentru băieți.
- e) După completarea foitelor, elevii se apropie și lipesc factorii importanți în partea de sus a colii, cei neimportanți în partea de jos, separat pentru fete și băieți.
- f) Doi elevi – o fată și un băiat – sunt rugați să identifice factorii comuni (importanți și neimportanți) pentru fete și băieți.
- g) Dirigintele împreună cu elevii analizează ponderea factorilor de influență – asemănări și diferențe.

**REFLECȚIE (10 min)*****Dirigintele/Diriginta***

3. Organizează o discuție în baza întrebărilor.

- Care este originea posibilă a stereotipurilor profesionale tipice feminine și masculine?
- Cum ar putea fi depășite aceste stereotipuri? Dar oare este necesar?
- Care au fost argumentele aduse de fete?
- Care au fost argumentele aduse de băieți?
- Cum v-a influențat activitatea dată?
- Ce învățăminte ați luat din această activitate?

**EXTINDERE*****Dirigintele/Diriginta***

4. Propune elevilor să analizeze ofertele de muncă din perspectiva egalității de gen.

**INDICATORI DE SUCCES**

- Elevii identifică stereotipuri de gen în alegerea carierei.
- Elevii argumentează necesitatea depășirii stereotipurilor de gen.

*Fișa resursă 1*

Găsești în tabel mai multe profesii. Pentru fiecare din acestea, notează, în spațiul corespunzător, pentru cine crezi că e mai potrivită: pentru femei sau pentru bărbați.

| Profesii, domeniul de activitate | Femei/Bărbați (notează cu F/ B) | Profesii, domeniul de activitate | Femei/Bărbați (notează cu F/ B) |
|----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| Șofer                            |                                 | Inginer                          |                                 |
| Profesor                         |                                 | Cercetător                       |                                 |
| Doctor                           |                                 | Inspector                        |                                 |
| Vânzător                         |                                 | Agent de vânzări                 |                                 |
| Actor                            |                                 | Scriitor                         |                                 |
| Manager                          |                                 | Contabil                         |                                 |
| Prezentator TV                   |                                 | Asistent medical                 |                                 |
| Bucătar                          |                                 | Reporter                         |                                 |
| Consilier școlar                 |                                 | Constructor                      |                                 |
| Bijutier                         |                                 | Avocat                           |                                 |
| Notar                            |                                 | Ghid                             |                                 |
| Educator                         |                                 | Asistent social                  |                                 |
| Programator                      |                                 | Economist                        |                                 |

*Fișa resursă 2*

**Influențe în alegerea carierei**

|   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- să ai un loc de muncă sigur</li> <li>- să îți poți asuma riscuri</li> <li>- să ai reușite, succese</li> <li>- să fie o profesie de prestigiu</li> <li>- să ai propria afacere</li> <li>- să fie un mediu creativ</li> <li>- să urmezi o facultate</li> <li>- să îi ajuți pe ceilalți</li> <li>- să fii în grija cuiva</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- să câștigi mulți bani</li> <li>- să întâlnești mulți oameni</li> <li>- să ai relații bune cu colegii</li> <li>- să ai activități cât mai variate</li> <li>- să ai o funcție de conducere</li> <li>- să fii apreciat</li> <li>- să lucrezi într-o instituție, firmă importantă</li> <li>- să îți asumi responsabilități</li> </ul> |
|---|--|

## SURSE BIBLIOGRAFICE

1. Băban, A. *Consiliere educațională. Ghid metodologic pentru orele de dirigenție și consiliere*, 2009.
2. Birkenbihl V., *Antrenamentul comunicării sau arta de a ne înțelege*, Editura Gemma Press, București, 1997.
3. Bocoș, M., *Instruire interactivă*, Editura Presa Universitară Clujeană, Cluj Napoca, 2002.
4. Cartaleanu, T.; Cosovan, O.; Goraș-Postică, V.; Lîsenco, S.; Scifos, L., *Formarea competențelor prin strategii didactice interactive*, Centrul Educațional PRO DIDACTICA, Chișinău, 2008.
5. Călineci, M. *Cunoașterea elevului*, Ed. a 2-a, rev. Educația 2000+, București, 2009.
6. Chicu V (coord.), *Formarea continuă a cadrelor didactice în contextul educației centrate pe cel ce învață*, CEP USM, Chișinău, 2010.
7. Chirică, S., Andrei, D., Ciuce, C. *Aplicații practice ale psihologiei organizaționale*, 2009.
8. Cosmovici A., Iacob L., *Psihologie școlară*, Editura Polirom, Iași, 1999.
9. Cristea G., *Managementul lecției*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 2007.
10. Cucuș, C., *Pedagogie*, ediția a II-a, revăzută și adăugită, Editura Polirom, Iași, 2006.
11. Dalat, Y. *Ghidul reușitei tale profesionale*, Editura Polirom, Iași, 2003.
12. Dandara O., *Ghidarea și proiectarea carierei în contextul educației permanente*. Chișinău: CEP USM, 2012.
13. Jigău, M. *Consilierea carierei. Compendiu de metode și tehnici*. Editura SIGMA, București, 2007.
14. Joiță E., *Management educațional*, Polirom, Iași, 2000.
15. Gheorghe, A., Mățan, I., Maței, M. *Dirigenția și consilierea. Ghid metodologic*. Editura Alexandru Gheorghe, Craiova, 2004.
16. *Ghid de implementare a curriculumului modernizat pentru treapta liceală* (la diferite discipline), Ministerul Educației al Republicii Moldova, Proiectul “Educație de calitate în mediul rural din Republica Moldova”, Ed. Cartier, Chișinău, 2010.
17. Goleman D., *Inteligența emoțională*, Editura Curtea Veche, București, 2001.
18. Colwell, P. *Cheia succesului*, Editura Polirom, Iași, 2003.
19. Gulei, M-E., Serea, A. *Orientarea și consilierea în carieră: ghidul profesorului*. Editura Spiru Haret, Iași, 2011.
20. Gulei, M-E., Serea, A. *Orientarea și consilierea în carieră: manualul elevului*. Editura Spiru Haret, Iași, 2011.
21. Guțu VI. (coord.), *Educația centrată pe cel ce învață*. Ghid metodologic, CEP USM, Chișinău, 2009.
22. Guțu VI. (coord.), *Psihopedagogia centrată pe copil*, CEP USM, Chișinău, 2008.
23. Ionescu, M. *Demersuri creative în predare și învățare*, Editura Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca, 2000.
24. Ionescu M., Radu I., *Didactica modernă*, Cluj-Napoca, Editura Dacia, 2001.



25. Iucu, R. *Managementul și gestiunea clasei de elevi*, Polirom, Iași, 2000.
26. Lemeni, G., Axente, A. *Consiliere și Orientare. Ghid de educație pentru carieră. Activități pentru clasele IX-XII/SAM*, 2004.
27. Lemeni, G., Miclea, M. *Consiliere și Orientare. Ghid de educație pentru carieră*, 2010.
28. Minder, M., *Didactica funcțională. Obiective, strategii, evaluare*, Ed. Cartier, București, 2003.
29. Măgurianu, L. A., Azoitei, N. D. *Un ghid mic pentru o carieră mare*. ediția a II-a revizuită, Asociația Alternative Sociale, Iași, 2006.
30. Nicu, A. *Strategii de formare a gândirii critice*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 2007.
31. Salomia, E., Marcinschi, M. *Ghidul carierei mele*. București: Centrul Educația 2000+, 2002.
32. Schaffer, R. *Introducere în psihologia copilului*, 2010.
33. Sclifos L., Goraș-Postică V.ș.a., *O competență-cheie: a învăța să înveți*. Ghid metodologic, Chișinău, C. E. PRO DIDACTICA, 2010.
34. *Succesul profesional: ghidul profesorului și al consultantului voluntar/ Junior Achievement Romania*, București, 2012.
35. Papuc, I., Albu, M., Jurcău, N. *Procesul decizional managerial în sfera educațională*, 2011.
36. Pease A., Garner A., *Limbajul vorbirii-arta conversației*. Editura Polimark, București, 1994.
37. Temple, Ch.; Steele, J.L.; Meredith, K.S., *Aplicarea tehnicilor de dezvoltare a gândirii critice*. Centrul Educațional PRO DIDACTICA, Chișinău, 2003.
38. Tomșa Gh., *Consilierea și orientarea în școală*. Casa de Editură Viața Românească, București, 1999.