

**Uneori mă întreb...**



**De ce ar trebui să învăț?**

**AUTO-DEZVOLTARE**

**COMPETENȚE ÎN GESTIUNEA CONFLICTELOR**

**Și acum...**

**CE?**



**Un interviu pentru un**



**loc de muncă?**

**Și ce**

**anumtre  
buiefăcut?**

**TRIMPL STRĂINE**

**Simț civic și  
antreprenoriat**

**Unde ar trebui să merg  
pentru a găsi un loc de  
muncă?**



**Căutarea unui loc  
de muncă.**

**Ești pregătit pentru asta?**

**MANAGEMENTUL  
PIEȚEI MUNCII ȘI  
ATITUDINE PENTRU  
MEDIUL DE AFACERI**

## Ghid Materiale

### MODUL 0

## CUPRINS

1.Introducere <sup>3</sup>	
2.Context teoretic <sup>5</sup>	
3.Prezentarea materialelor	15
3.1Descrierea materialelor	17
3.2Obiective globale	19
4.Materiale de orientare <sup>21</sup>	
5.Materiale pentru căutarea unui loc de muncă	23
6.Anexe <sup>25</sup>	
7.Bibliografieșiwebgrafie <sup>28</sup>	

## 1. INTRODUCERE

Aceste materiale au fost create cu scopul de a ajuta profesioniștii responsabili pentru educarea tinerilor care au comis o infracțiune și a altor tineri, care execută o pedeapsă penală în spațiul european, astfel încât să poată oferi instrumente personale, care pot acționa ca suport în momentele de luare a deciziilor în ceea ce privește formarea continuă și inițierea în viața activă de lucru.

Scopul principal al acestor materiale este în aceeași linie cu obiectivele cadrelor didactice din școli și profesioniștilor care lucrează cu tinerii: a motiva tinerii să obțină o diplomă în școală secundară (sau echivalentă în Europa). Acest punct este abordat din experiența pe care o avem în calitate de profesioniști care lucrează cu tinerii din centrele închise, cu privire la importanța acordată pieței forței de muncă la școală (cunoștințe, deprinderi și atitudini), care sunt acreditate de această diplomă.

Este un instrument care își propune să promoveze integrarea, înțelegând ca o abordare multidisciplinară și coordonată de către agenții regionali care lucrează cu tinerii (educație, ocuparea forței de muncă și informare) și, de asemenea, o legătură clară între necesitățile academice și sociale și realități. Integrarea poate genera o sinergie cu un efect de multiplicare asupra tinerilor obiect al acestei intervenții.

Profesioniștii din sistemul penitenciar, în munca de promovare a ocupării forței de muncă, colectează date privind piața forței de muncă, în scopul de a încuraja tinerii să își continue studiile (formale sau nu), pentru a spori accesul lor viitor la un loc de muncă sau păstrarea aceluiași cu o viitoare promovare.

Instruirea persoanelor care pot accesa un loc de muncă și îl pot păstra facilitează dezvoltarea economică a unei regiuni și promovează, de asemenea, o îmbunătățire socială a persoanelor în materie de educație și locuri de muncă.

Dorim să vă încurajăm să lucrați împreună pentru acest obiectiv comun.

## 2.CONTEXT TEORETIC

Punctul de plecare pentru realizarea acestor materiale a fost înțelegerea adolescenței ca un proces și luarea deciziilor, ca parte a acestui proces. Intervenția personalului din sistemul penal de executare și școlile profesionale este considerată un sprijin în anumite momente în acest proces:

- Orientare academică
- Inițiere în viața profesională activă.

Există diferite surse etimologice atribuite cuvântului adolescență. O sursă afirmă că provine de la verbul în spaniolă "adolescer", care înseamnă "a lipsi". Dar există cuvântul latin "adolescentia", verb care înseamnă "focuri trosnite sacre; care transportă și transmit foc (viață); creștere, motiv de dezvoltare".

Nu este întâmplător faptul că alegem de multe ori primul sens al cuvântului deoarece din punct de vedere social avem tendința de a evidenția deficiențele grupurilor și nu virtuțile sau valorile lor adăugate.

Din punct de vedere pedagogic, există două tendințe în educație: una de a umple golurile și unade a ne ajuta reciproc să creștem și să ne dezvoltăm. În cazul în care

nereferim la adolescență, ambele sunt justificate, din cauza viziunii pe care o putem avea asupra acesteia: dacă vom compara adolescentul cu un adult, în primul rând vor apărea lacunele și dizabilitățile care îl limitează și fac să-i fie mai dificil să răspundă la cererile din lumea adulților, în care trăiește; dar dacă vom compara adolescentul cu băiatul sau fata din care se trage, viziunea se schimbă, devenind una mai pozitivă. Aceasta este viziunea care permite adultului, folosind empatia și înțelegerea proceselor de maturare, să faciliteze trecerea individului de la o etapă la alta, câștigând propria sa identitate, care este scopul care culminează în acest proces.

Percepția adolescenței și o căutare a identității pot fi de ajutor pentru a înțelege și "tolera" mai bine interacțiunea cu adolescenții.

J. Marcia (citat de García Madruga i Pardo de León) a descris un grup de stări de identități care poate apărea în timpul adolescenței:

- 1- Diseminarea identității. Nu a avut loc nici o criză de identitate încă. Nu a fost aleasă vocația și credințele.
- 2- Identitate stabilită prematur. Nu a avut loc nici o criză de identitate, dar adolescentul și-a asumat credințele și valorile altora.

- 3- Moratoriu. Criza de identitate a avut loc și este nerezolvată. Există o căutare activă de a defini propria identitate.
- 4- Obținerea identității. A avut loc o criză de identitate adolescentină care a fost rezolvată, implicând o vocație și un mod de gândire.

Aceste stări nu sunt nici permanente, nici exclusive, ci un adolescent poate trece de la una la alta, în căutarea identității.

### O VERSIUNE ORGANICĂ ASUPRA ADOLESCENȚEI

Adolescența este o perioadă de tranziție profund marcată de condițiile istorice, sociale și culturale în care aceasta se dezvoltă. Deși este adevărat că există în mod obiectiv schimbări observabile de poziționare fizică și socială, care sunt întotdeauna prezente, trebuie să ne amintim de importanța contextului care afectează foarte mult procesul.

Acest punct de vedere ne permite să vedem adolescentul ca un sistem localizat între cele mai mari, care au o influență, și care îl alimentează. Astfel, este ușor de văzut că dezvoltarea adolescentului este mult influențată de mediul înconjurător, deoarece acest lucru limitează credințele, valorile și oportunitățile și vor fi internalizate ca fiind ale lor.

Conform lui Bronfenbrenner (citat de Aguado), toți se inserează în diferite contexte care îi influențează și în care operează. Relația care are loc între cele două este sistemică:

- Micro-context: este ceea ce numim familie. Definește ereditatea genetică și biologică, precum și obiceiurile și modalitățile de acțiune care condiționează mai mult sau mai puțin profund tinerii.

- Mezo-Context: cartierul, orașul, școlile și mediul care înconjoară familia. În acest context, primim alte valori. Adolescentul stabilește legături puternice pentru dezvoltarea sa, atât pozitive cât și negative.
- Macro-Context: cultura, religia, țara. În acest context, am include urmărirea idolilor și, de asemenea, obiceiurile legate de timp și alte evenimente în afara controlului indivizilor.

Odată stabilită existența acestor contexte și natura sistemică a relației pe care tânărul a stabilit-o, cu privire la problema muncii și Orientării Profesionale, putem face următoarele afirmații, care au ghidat dezvoltarea acestor materiale și trebuie să fie luate în considerare în timpul punerii lor în aplicare:

- Tânărul este o ființă umană, în proces de formare.

Prima declarație poate părea o dovadă copleșitoare, și orice profesionist care își desfășoară activitatea cu acest grup va admite fără rezerve acest lucru; cu toate acestea, este esențial să ne-o amintim, cu scopul de a vedea partea pozitivă a tânărului. Acest lucru ne poate ajuta să-vedem așa cum sunt, în mod pașnic, realizând că deficiențele lor sunt parte a unui proces. Ei sunt ființe care, împreună cu greșeli lor anterioare de comportament, evoluează spre un mod de a înțelege și a trăi viața adultă și au potențialul de a trăi ca adulți fericiți și de succes. În acest moment, rolul nostru ca referenți este foarte important.



- Maturitate: idiosincrazie față de clasificările generale.

Există teorii bine fundamentate, care descriu procesele de maturizare a ființei umane în moduri diferite. Cele mai multe dintre aceste teorii, cu toate acestea, recunosc că, împreună cu principiile generale enunțate este important să se ia în considerare elementul idiosincratice care îl oferă fiecare persoană.

(Noi revizuim criteriile de maturitate și le cerem de la tinerii cu care lucrăm.)

1. Inhibarea exprimării directe a emoțiilor negative.
2. Dezvoltarea de emoții pozitive.
3. Toleranța.
4. Capacitatea de a face o alegere fără a simți nostalgie pentru restul opțiunilor.
5. Eliberarea temerilor iraționale.
6. Cultivarea acțiunii independente.
7. Dezvoltarea acțiunii în conformitate cu limitările cunoscute.
8. Capacitatea de recunoașterea succesului altora.
9. Abilitatea de a face greșeli fără sentimente de rușine.
10. Capacitatea de asumare a prestigiului și a succesului într-un mod elegant.
11. Posibilitatea de a fugi de experiențe dezamăgitoare într-un mod pașnic.
12. Capacitatea de a întârzia impulsurile.

- Asimilarea de cunoștințe și experiență este un proces.

Adolescența ca un proces are etapele sale și timpul său. În cele mai multe cazuri, grăbirea procesului nu servește la accelerarea acestuia, ci la împiedicarea sa. Este adevărat, ar putea fi utilă încercarea diferitelor moduri de a ajuta tinerii să înțeleagă importanța a ceea ce doresc să

transmită, dar întotdeauna să țină cont de faptul că o conștientizare reală va veni în timp.

- Ceea ce motivează este diferit la un adult comparativ cu un tânăr.

Abraham Maslow a descris o ierarhie a motivațiilor. Orice ar crede adolescentul că poate ajunge la cel mai înalt nivel al acestui lucru sau nu, piramida conține întotdeauna aspecte distinctive în fiecare dintre concepte, când comparăm un adult cu un adolescent: auto-realizarea este la fel pentru fiecare, deoarece nu are aceeași importanță la adult și la tânăr aprobarea și acceptarea de către grup. Odată ce este conștient de acest lucru, este foarte ușor de înțeles cum și de ce adolescenții fac ceea ce fac.

- Este foarte important să se folosească un limbaj adaptat lumii semnificative a tânărului interlocutor.

Fără a cădea în "friendzone", este important să încercăm să comunicăm mesajul care se potrivește codului fiecărui interlocutor în parte, introducând încet cuvinte, mai tehnice și adulte. Acest punct merge dincolo de codul lingvistic: este foarte important să se ia în considerare diferențele de interese și motivații în rândul tinerilor și adulților, deoarece exemplele și motivațiile care ar fi eficiente pentru unii nu vor fi în măsură să-i mobilizeze alții.

- Existența și influența consilierilor naturali.

Un consilier natural este o persoană, reală sau imaginară, accesibilă sau nu, care devine o referință pentru tânăr, îi influențează percepția asupra realității, și, prin urmare, procesul de luare a deciziilor.

Acești consilieri sunt elemente de luat în considerare și pot fi importante la detectarea valorilor care fac tânărul să acționeze. Uneori, în cazul celor mai apropiați, pot boicota orice încercare de a efectua munca.

Formatorii și educatorii și consilierii tehnici în angajare pot deveni, de asemenea, naturali.

- Tinerii nu pot, și nici nu ar trebui să fie o referință pentru ei înșiși.

Oamenii știu ce vor și adolescenții nu fac excepție. Tinerii asumă valorile pe care micro-contextul lor le oferă. Rareori un tânăr este capabil singur să acceseze realitățile alternative. Unii tineri sunt în măsură să crească singuri într-un mod sănătos în medii nestructurate, tot mai frecvent, dar acest lucru nu este norma, ci excepția. Depinde de o caracteristică care există în diferite grade în fiecare persoană: capacitatea de adaptare. Această capacitate pare a fi strâns legată de existența a cel puțin unei persoane semnificative, care au fost în măsură să vadă potențialul adolescentului și să-l cunoască. Conform lui Roberto Aguado: "Nimeni nu poate face ceea ce persoana lor de bază de referință nu cred că el/ea ar putea face; nimeni nu se poate admira dacă altcineva nu a făcut-o înainte".

- Este important să se ofere realități alternative.

Orice credință sau referință, care dispăre din mintea tinerilor ar trebui să fie înlocuită cu alta care să îi ia locul. Nu îi putem priva de lucrurile lor semnificative și să-i lăsăm cu nimic.

- Nu toți tinerii primesc stimulare intelectuală în mediul lor.

În general, societatea noastră apreciază educația ca fiind ceva foarte pozitiv, iar sistemul educațional european prevede școlarizarea oricărui cetățean până la 16 ani. Pentru mai multe familii faptul că tinerii se introduc într-un mediu educațional face parte dintr-un proces și aproape toți dintre aceștia doresc ca și copiii lor să atingă cel mai înalt nivel posibil de educație. Dar asta nu înseamnă că toate familiile știu, sau își doresc să stimuleze intelectual copiii, sau că există o aspirație spre ceva mai bun în micro-contextul lor decât poate primi adolescentul în mod real; deci, este probabil ca mulți dintre acești tineri să nu aprecieze importanța educației.

- Emoțiile decid; rațiunea justifică

Studiile au arătat că, în multe cazuri, oamenii simt emoțiile, originea a ceea ce mai târziu este stabilit printr-un exercițiu de atribuire colectivă. În cazul adolescenților, este important ca adulții care acționează ca modele să fie capabili să detecteze emoțiile din spatele unor atitudini și comportamente, reținându-i și calmându-i, astfel că vor fi mai ușor de realizat schimbările atitudinale.

- Locurile de muncă pot fi corective.

Mulți tineri sunt obișnuiți să eșueze în mezo-contextul educațional. Unii dintre ei au o istorie lungă și consistentă de a nu depăși standardul conform căruia "a greși" oprește producerea unui sentiment de îngrijorare: ei cunosc mediul, își cunosc partenerii și au adoptat un rol ~~specific, atât la școală cât și acasă, la care cu greu renunță, cu excepția~~

cazului în care sunt expuși unei noi experiențe. Locul de muncă și formarea pre-angajare trezește sentimente, temeri și așteptări, care sunt ascunse, mobilizând-i într-un mod cu greu posibil, în alte contexte. Dacă știi să-l gestioneze bine, o experiență pre-angajare sau experiența unui loc de muncă este o mare oportunitate pentru persoana tânără de a-și recupera demnitatea și de a dezvolta un concept nou și mai luminos despre ei înșiși.

- Locul de muncă poate fi util pentru a poziționa tânărul în realitate.

Includerea pe piața muncii permite plasarea tânărului într-un context adult. Acest lucru poate fi foarte util din două motive:

- Accesarea unui loc de muncă pare a fi o cerere frecventă din partea tinerilor care resping educația formală.
- Permite tinerilor să confrunte așteptările lor cu realitatea, oferindu-le o bază mai realistă pentru luarea deciziilor în viitor.

Mulți oameni tineri decid să intre pe piața muncii ca mijloc de evadare din context educațional. După aceea, alții se întorc în lumea educației:

- Fie pentru că includerea lor a fost pozitivă și percep necesitatea de a continua formarea în cazul în care doresc să-și îmbunătățească poziția la locul de muncă.
- Fie pentru că au văzut și au auzit realitatea adultă și nu sunt pregătiți să se expună la rigorile și cerințele locului de muncă.

Mediul de lucru este extrem de motivant pentru unii tineri. Mulți adolescenți nu sunt în măsură să anticipeze și să depună eforturi pentru realizarea obiectivelor pe termen scurt și mediu. Locul de muncă, cu siguranța de a obține compensații concrete pe termen scurt sub formă de bani, poate fi foarte atrăgător.

Locul de muncă poate fi foarte util pentru a învăța să se stabilească relații de tip cauză-efect.

În unele cazuri, tranzițiile de formare la locul de muncă pot oferi un mediu în care tinerii învață semnificația și valoarea standardelor și a limitelor. Acest lucru se datorează faptului că aceste tipuri de formare permit utilizarea unor norme disciplinare comune lumii adulților, de exemplu:

Execuția slabă a lucrărilor, programe de observare nerepetate, atitudini de apatie și lipsă de respect față de superiori sunt pedepsite în mod riguros la locul de muncă. Un "îmi pare rău" sau "nu se va întâmpla din nou", spus o dată sau de multe ori nu vă va salva de la o posibilă consecință: concedierea.

Piața forței de muncă nu este favorabilă incluziunii, ci excluziunii.

Cu toate că autoritățile publice se străduiesc să facă accesul la oportunitățile de angajare egal pentru toți cetățenii, adevărul este că piața forței de muncă, este guvernată de legea cererii și ofertei. Aceasta este o diferență mare față de sistemul educațional, care, așa cum este definit, este universal și favorabil incluziunii; acest aspect ar trebui subliniat în mod constant în formarea tinerilor, deoarece este un punct crucial în luarea deciziilor.

Cerințele pieței muncii în ceea ce îi privește pe tineri sunt uneori nerealiste. În aceste cazuri, este important să fie explicate tinerilor, pentru

a evita sentimentele de inaptitudine care nu duc la nimic pozitiv. Dar trebuie ne referim la cazuri specifice; în caz contrar s-ar putea încuraja un tip de prejudecată de atribuire externă, în care contextul este responsabil pentru tot ceea ce se întâmplă, tot ceea ce este de obicei negativ.

Ajustarea pieței forței de muncă este progresivă.

Intrarea tinerilor pe piața forței de muncă nu îi schimbă automat. Prin urmare, este foarte important ca tânărul să aibă un partener care să acționeze ca un tutore în timpul procesului și care oferă protocoale de acțiune.

Formare și orientare pe tot parcursul călătoriei vieții.

Este important ca profesioniștii din Sistemul Penal, educație și orientare, în măsura în care este posibil, să lucreze cu ideea că formarea, orientarea și schimbarea sunt posibile pe parcursul întregului proces al vieții. Ar fi interesant să facă un tânăr conștient de aceasta, pentru a nu îi da o scuză să renunțe la cărți, ci să lase permanent deschisă ușa spre educația formală.

### 3. PREZENTAREA MATERIALELOR

Acesta este un ghid care se ocupă cu orientarea academică și munca, luând în considerare ambele părți ca un proces continuu. Se bazează pe ideea că formarea și orientarea nu sunt active ale unui anumit stadiu al ciclului vieții, ci sunt incluse într-un întreg. În orice moment al vieții sale, o persoană poate avea nevoie de orientare profesională sau în muncă, deoarece nu este în măsură să ia o decizie motivată.

Este important să spunem că aceste materiale apar în mare parte printr-un proces de management al cunoașterii. În acest caz, resursele utilizate sunt adaptate pentru adulți prin tehnici de angajare și a partenerilor educatori implicați în acest proiect, dar acum pentru o nouă audiență: tinerii cu risc de excludere socială sau în centre pentru tineri.

Etapa organizată de Consiliul Fife (Scoția) și care a permis 24 de operatori din medii penale care lucrează cu tinerii infractori, a furnizat liniile directoare care au ghidat dezvoltarea acestor materiale; am putea rezuma următoarele:

- Adaptarea codului mesajului la grupul gazdă. Ca urmare a acestui scop, materialele sunt foarte vizuale și evită saturația conținutului.
- Evitarea limbajului pătornitor folosit de oameni care lucrează în lumea orientării profesionale.
- Evitarea limbajului sexist și utilizarea de imagini care pot susține sau provoca același efect, atunci când sunt eliminate.



- Ilustrarea conceptelor cu exemple clare și discutarea anumitor situații, ca fiind problematice atunci când se consideră necesar într-un anumit context.
- Facilitarea abordării învățării semnificative prin activități care implică managementul cunoștințelor pe care elevii le au deja despre subiecte. Acest lucru este foarte evident în sarcini în care, dacă studentul nu înțelege, mentorul va ajuta.
- Facilitarea interacțiunii, întotdeauna pozitive, între mentor și studenți și între ei înșiși.
- Furnizarea unei anumite autonomii adolescenților, pentru a fi în măsură să găsească resurse pentru ei înșiși, dar întotdeauna să fie ghidați de familiile lor, de care depind în mod legal și de către profesioniști calificați, cum ar fi educatori și lucrătorii din serviciile de justiție penală.



### 3.1.DESCRIEREA MATERIALELOR

#### Prezentări Power point

Sunt corpul principal al ghidului. Există patru prezentări și fiecare atinge o temă diferită în domeniul orientării profesionale sau academice.

După cum se poate vedea, fiecare dintre aceste prezentări este un document care acceptă modificări de fișier, astfel încât să puteți adăuga logo-uri și text, permițând adaptarea la o anumită zonă geografică. Se recomandă ca înainte de a utiliza materialele să includeți informații privind serviciile de ocupare a forței de muncă sau de informare a tinerilor în țara sau municipalitatea dumneavoastră.

La sfârșitul fiecărei prezentare există un slide cu caracteristici similare cu acestea:

Și țineți minte că...

Oricând doriți să luați decizii cu privire la viitorul vostru:

Ce să studiați...

Ce tip de job....

Puteți conta pe noi

Profesioniștii în plasarea  
forței de muncă

Puneți aici, lângă ILA  
Project Serviciile Locale  
de ocupare a forței de  
muncă și simbolul dacă  
există

Pot fi, de asemenea, personalizate prin plasarea logo-ului centrului de tineret sau primăriei din localitatea în care are loc o conferință; puteți face pe primul slide al fiecărui modul cu o simplă operație de copiere și lipire.

Uneori mă întreb...

De ce ar trebui să studiez?



De asemenea, oferă vorbitorului posibilitatea de a afișa un slide sau nu.

De exemplu, în prima prezentare cât și în cea cu privire la interviu, s-a considerat oportun ca un anumit număr de slide-uri să rămână ascunse, deoarece acestea sunt de fapt indicații pentru tutore, dar acest lucru poate fi modificat pentru a se potrivi celor care desfășoară activitatea, făcându-le vizibile sau nu cu "ascunde slide".

---

## **Linii directe pentru profesioniști. Modulele 0-5**

Conțin o serie de secțiuni care permit înțelegerea conceptelor teoretice ca parte a acestui ghid. În plus, conțin o propunere specifică, pas cu pas, a modului în care să se dezvolte fiecare dintre unitățile cu activități și răspunsurile lor pentru un tutore. Acestea includ propuneri de rezultate cu date suplimentare care ajută profesorul.

## **Linii directe pentru studenți**

Conțin fișe de lucru pentru toate acele activități în care elevii trebuie să scrie ideile generate. Fiecare secțiune are o introducere și fiecare fișă de lucru un fundal și o explicație a sarcinii care trebuie efectuate.

### **3.2.OBIECTIVE GLOBALE.**

Obiectivele generale ale materialelor cu care lucrăm într-un proiect sunt tinerii care se află într-un centru de detenție în toată Europa, toate cunoștințele și instrumentele necesare atunci când se face o alegere atât academică cât și profesională. În măsura în care este posibil și ținând cont de faptul că ceea ce descoperim și învățăm este mult mai important decât ceea ce ne spun alții, am încercat ca fiecare elev, împreună cu grupul, să genereze cunoștințe.

Se încadrează printre obiectivele acestui ghid, faptul că alegerile făcute vor fi efectuate cu cât mai puține obstacole. În acest

moment trebuie menționat faptul că unul dintre obiectivele cheie este de a permite ca alegerile profesionale și academice să elimine cât mai mult posibil prejudecățile sexiste care le-au caracterizat timp de secole.

În aceeași ordine de idei, se intenționează furnizarea unei anumite autonomii tinerilor în domeniul profesional. Poate că ei nu vor utiliza în prezent ceea ce au învățat, dar încercă să transmită în mod clar și persistent, existența utilităților specializate la care puteți merge cu scopul de a primi consiliere și îndrumare.

Un obiectiv final ar fi de a aduce oameni tineri pe piața muncii, onorând-o în timp ce încercați de asemenea, să descrieți gradul real de dificultate și de competitivitate, astfel încât să devină dezirabilă, dar din conștientizarea dificultății inserției în cazul în care o persoană nu a finalizat nivelul de pregătire de bază stabilit în fiecare țară UE.

Materialele sunt împărțite după cum urmează:

#### **4. MATERIALE DE ORIENTARE PROFESIONALĂ - MODULE 1-2**

Materialele care apar în această parte a ghidului sunt cele legate de alegeri de formare de tip profesional.

Acest bloc este împărțit în două unități al căror scop este acela de a motiva tinerii să își continue formarea înainte de a încerca să intre pe piața forței de muncă. Aranjamentul urmează o succesiune logică ghidată de atingerea obiectivelor:

*Ce vrea să fac  
după absolvirea învățământ  
ului obligatoriu?*

**COMPETENȚE ÎN GESTIUNEA  
A CONFLICTELOR**

**Și acum...**

**CE?**

*Ce trebuie să știu înainte de  
a căuta un loc de muncă?*



**Căutarea unui loc  
de muncă.**

**Ești pregătit pentru asta?**

**MANAGEMENTUL  
PIEȚEI MUNCII ȘI  
ATITUDINE PENTRU  
MEDIUL DE AFACERI**

Un alt aspect care ar putea fi de ajutor pentru această parte a ghidului, și servește ca o tranziție spre cea de a doua parte, este de a încuraja autonomia și demnitatea la locul de muncă prezentându-l drept un scenariu în care se pot dezvolta consolidarea și practica activitățile învățate în contextul educațional .

Fiecare unitate vine cu un ghid care include prezentarea powerpoint ca o coloana vertebrala pentru transmiterea conceptelor și activităților proiectate în acest scop. Se reamintește, totuși, că acest lucru se poate face într-un mod separat, pentru a atinge obiectivele marcate de mentor și bazate pe cunoașterea nevoilor meditațiilor de grup.

## **5.MATERIALE PENTRU CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ**

In a doua parte a ghidului poate fi găsit tot materialul care se referă la căutarea unui loc de muncă.

Scopul acestei părți a ghidului, odată expuse materialele de orientare profesională, este de a pregăti și de a informa tinerii cu privire la ceea ce se așteaptă de la ei pe piața forței de muncă și de a lucra puțin asupra acestui aspect.



S-a considerat că este important să se dezvolte conștiința de sine, a știi cum sunt și modul în care pot contribui în calitate de lucrători și, de asemenea, să fie în măsură să explice și să argumenteze în fața unei alte persoane.

**Cine îmi poate oferi un loc de muncă?**  
**Unde găsecăceste persoane?**

**Simț civic și antreprenoriat**  
**Unde ar trebui să merg pentru a găsi un loc de muncă?**




De asemenea, s-a considerat important să știți unde puteți merge pentru a căuta un loc de muncă și cine vi-l poate oferi. De asemenea, în ce perioadă a anului ar fi posibil accesul la un anumit tip de muncă efectuată fără un impact asupra performanței academice.

Activitățile menționează în mod explicit sezonul de Crăciun și vara.

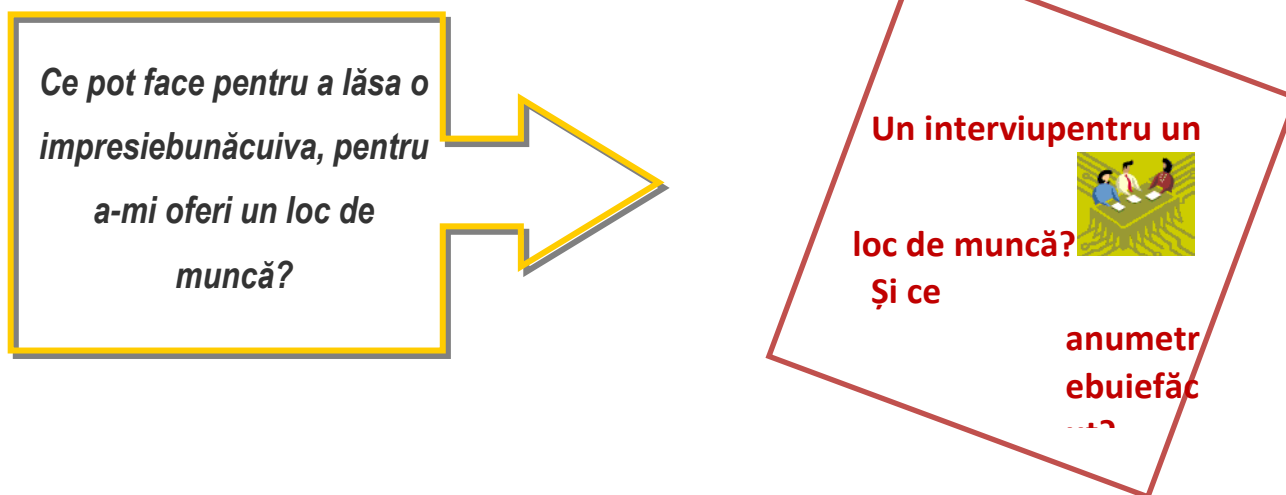
**Cine îmi poate oferi un loc de muncă?**  
**Unde găsecăceste persoane?**

**Simț civic și antreprenoriat**  
**Unde ar trebui să merg pentru a găsi un loc de muncă?**






În cele din urmă, prin intermediul modulului dedicat interviului s-a intenționat să se sublinieze totul despre convingeri, manipularea comportamentului și comunicarea verbală și non-verbală cu alții.



După cum s-a menționat în materialele de orientare profesională, în prezentările powerpoint există un scenariu stabilit, dar în cazul în care persoana care predă, cunoaște nevoile specifice ale grupului, decide să le rearanjeze sau să schimbe unele detalii, este liberă să o facă.

## 7. BIBLIOGRAFIE SI WEBGRAFIE

Aguado, R. (2002). Terapiade Interacción Recíproca. Madrid. Aguado, R. Editor.

Beltrán J. et al. (1990) Psicología de la educación. Eudema Universidad.

Corral, A., F. Gutiérrez y Herranz, M. P. (1997). Psicología Evolutiva. Tomo I. Madrid. UNED.

García, J. A. y Pardo, P. (1997).

Psicología Evolutiva. Tomo II. Madrid. UNED. Juan-

Espinosa, M., Roberto, B. y Quiroga, M. A. (1996). La práctica de la Psicología Diferencial en Industrias y Organizaciones. Madrid. Pirámide.

Kotliarenco, M. A., Cáceres, I. y Fontecilla, M. (1997). Estado de Arte en Resiliencia. Organización Panamericana de la Salud.

<http://www.paho.org/Spanish/HPP/HPF/ADOL/Resil6x9.pdf>

Peiró, J. M. i Prieto F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo. Madrid. Síntesis Psicológica.

Piaget, J., Inhelder, B. (1982).

Psicología del Niño. Ediciones Morata.

Punset, E., Devuelta de Méjico, 2007.

<http://www.eduardpunset.es/blog/?p=88#more-88>

Valentini, R. Etimologías.

<http://psicologia-latina.com/>

Valentini, R. Reflexiones sobre el fenómeno de la apatía en ámbitos escolares.

[http://www.psicologia-online.com/articulos/2007/apatia\\_escolar.shtml](http://www.psicologia-online.com/articulos/2007/apatia_escolar.shtml)



---

<http://www.orientared.com/>

<http://www.vallesjove.cat/guia/>

<http://www.gencat.net/treball/>

<http://www.gencat.net/educació/>

