Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman

Titlul proiectului: „INCONFORM – Informare, consiliere, formare profesională și mediere pentru creșterea ocupării și calității forței de muncă”
Cod SMIS 120888
POCU/298/3/14/120888/27.06.2018
Lider parteneriat : SC Brahms Internațional SRL

REVIZIA 1 (01.07.2019)

Metodologia-cadru cu privire la serviciile de Consiliere psihologică –cunoaștere, autocunoaștere, dezvoltare personală și profesională; evaluarea structurii de personalitate, emoțional afectivă

CADRUL GENERAL DE IMPLEMENTARE A PROIECTULUI

Metodologia- cadru cu privire la serviciile de Consiliere psihologică –cunoaștere, autocunoaștere, dezvoltare personală și profesională; evaluarea structurii de personalitate, emoțional afectivă are scopul realizarea dezideratului actual impus de dinamica realităților mediului socio-economic, în permanentă modificare, schimbare “Omul potrivit la locul potrivit, în momentul potrivit “ (M.Zlate, 2001) prin cunoaștere, autocunoaștere , dezvoltare personală și profesională, în cadrul proiectului **“INCONFORM – Informare, consiliere, formare profesională și mediere pentru creșterea ocupării și calității forței de muncă”, COD PROIECT - 120888,** pornind de la obiectivul general, obiectivele specifice și responsabilitățile stabilite prin proiect.

Caracteristici generale si cadrul legal:

- **Program Operational**: POCU 2014-2020**;**
- **Axa Prioritara 3** - Locuri de munca pentru toti;
- **Obiectivul tematic 8:** Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă;
- **Prioritatea de investiții 8.i:** Accesul la locuri de muncă pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru persoanele inactive, inclusive pentru șomerii de lungă durată și pentru personae cu șanse mici de angajare, inclusive prin initiative locale de angajare și sprijin pentru mobilitatea forței de muncă;
- **Obiectivul specific 3.1**: Creșterea șomerilor și a persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel scăzut de educație;
- **Obiectiv specific 3.2**: Creșterea ocupării cetățenilor români aparținând minorității roma;

- **Obiectiv specific 3.3:** Creșterea ocupării persoanelor din mediul rural, în special cele din agricultura de subzistență și semisubzistență;
- **Obiectiv specific 3.4:** Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusive prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al șomerilor și persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel scăzut de educație;
- **Obiectiv specific 3.5:** Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusive prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al cetățenilor români aparținând minorității roma;
- **Obiectiv specific 3.6:** Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusive prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al persoanelor din mediul rural, în special cele din agricultura de subzistență și semisubzistență;
- **Parteneriatul proiectului** este format din:
  - **SC BRAHMS INTERNAȚIONAL SRL Brașov (Solicitant);**
  - **FUNDAȚIA ȘCOALA COMERCIALĂ ȘI DE SERVICII Bacău (Partener 1);**
  - **SC DIACOSTAMPET SRL Petroșani (Partener 2).**

Proiectul se localizează în **Regiunile Centru, Nord – Est, Vest, Județele Brașov, Covasna, Sibiu, Bacău, Neamț, Vaslui, Iași, Arad, Hunedoara.**

OBIECTIVELE PROIECTULUI, ACTIVITĂȚILE PROPUSE și INDICATORI

Obiectivul general: creșterea ocupării pe piața muncii a șomerilor și a persoanelor inactive (cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii varstnici, 55-64 ani, persoanele cu nivel redus de educație), a persoanelor de etnie roma și a persoanelor din mediul rural (în special persoanele din agricultura de subzistență și semi-subzistență) din regiunile Centru, Nord – Est și Vest.
Obiectivul general urmărește îmbunătățirea calității resurselor umane în scopul ocupării, reducerii șomajului de lungă durată, facilitarea ocupării persoanelor greu angajabile și creării de oportunități de demarare de activități independente de către persoanele care constituie grupul țintă.

Obiectivele specifice *ale proiectului sunt:*
- ObS1. Furnizare servicii de informare privind piața muncii și evoluția ocupațiilor pentru 502 persoane din care 251 șomeri și persoane inactive (din care 51 persoane cu vârste peste 54 ani, 76 șomeri de lungă durată, persoane cu dizabilități, persoane cu nivel redus de educație), 100 persoane aparținând comunității roma, 151 persoane provenind din mediul rural)
- Ob.S2. Furnizare servicii de consiliere profesională în vederea stabilirii traseului profesional pentru 502 persoane din care 251 șomeri și persoane inactive (din care 51 persoane cu vârste peste 54 ani, 76 șomeri de lungă durată, persoane cu dizabilități, persoane cu nivel redus de educație), 100 persoane aparținând comunității roma, 151 persoane provenind din mediul rural
- Ob.S3. Organizarea și desășurarea de programe de formare profesională și evaluarea de competențe profesionale dobândite în sistemul non-formal și informal, în scopul calificării și obținerii de competențe care răspund transformării economiei și pieței muncii a 81% din grupul țintă (407 persoane) din care 204 șomeri și persoane inactive (din care 41 persoane cu vârste peste 54 ani, 62 șomeri de lungă durată,

persoane cu dizabilități, persoane cu nivel redus de educație), 82 persoane aparținând comunității roma, 122 persoane provenind din mediul rural
- Ob.S4. Furnizarea servicii de mediere pentru 502 persoane în vederea ocupării a 40,1% din persoanele care constituie grupul țintă, respectiv 202 persoane din care 101 șomeri și persoane inactive (din care 51 persoane cu vârste peste 54 ani, 76 șomeri de lungă durată, persoane cu dizabilități, persoane cu nivel redus de educație), 100 persoane aparținând comunității roma, 151 persoane provenind din mediul rural
- Ob.S5. Creșterea ocupării cu 101 șomeri și persoane inactive din care 21 persoane cu vârste peste 54 ani și 31 persoane din categoria șomerilor de lungă durată, a celor cu dizabilități și cu nivel redus de educație
- Ob.S6. Creșterea ocupării cu 40 persoane aparținând minorității roma
- Ob.S7.Creșterea ocupării cu 61 persoane din mediul rural, în special a celor din agricultura de subzistență și semi-subzistență

Astfel, în vederea îndeplinirii obiectivelor propuse, în cadrul proiectului se vor desfașura următoarele activități propuse, în termenul stabilit în cererea de finantare pentru proiectul **"INCONFORM – Informare, consiliere, formare profesională și mediere pentru creșterea ocupării și calității forței de muncă", COD PROIECT - 120888**:

- **Activitatea 1 / subactivitatea:** Activitati ale managementului de proiect/ A1.1 Organizare metodologica

Perioada de desfășurare: activitate continuă începând cu 28.06.2018 -27.12.2019

- **Activitatea 1 / subactivitatea:** Activitati ale managementului de proiect/ A1.2 Monitorizarea

Perioada de desfășurare: activitate continuă începând cu 28.06.2018 – 27.12.2019

- **Activitatea 1 / subactivitatea:** Activitati ale managementului de proiect/A1.3 Activitati suport in procesul de implementare.

Perioada de desfășurare: activitate continuă începând cu 28.06.2018- 27.12.2019

- **Activitatea 1 /subactivitatea:** Activitati ale managementului de proiect/A1.4. Achizitii publice.

Perioada de desfășurare: activitate se desfășoară pe toată perioada de deulare a proiectului, existând achiziții în contractarea cărora s-au prevăzut livrări eșalonate pe perioada de desfășurare a proiectelor (ex. papetărie, consumabile)

- **Activitatea 1/subactivitatea:** Activitati ale managementului de proiect/ A1.5. Informare si publicitate

Perioada de desfășurare: activitate continuă începând cu 28.06.2018 – 27.12.2019

- **Activitatea 2 / subactivitatea:** Furnizarea de servicii de informare si consiliere profesionala / A2.1 Constituirea grupului tinta

Perioada de desfășurare: 28.07.2018 – 27.12.2018, la date stabilite de S, P1, P2

- **Activitatea 2 / subactivitatea:** Furnizarea de servicii de informare si consiliere profesionala/A2.2.Informarea și consilierea profesională a grupului țintă

Perioada de desfășurare: 28.07.2018 – 27.12.2018

- **Activitatea 2/subactivitatea:** Furnizarea de servicii de informare si consiliere profesionala/A2.3.Organizarea de evenimente referitoare la grupul tinta si activitatile proiectului

Perioada de desfășurare: se organizeazează în perioada de implementare a proiectului în intervalul septembrie 2018 -27.12.2019 la datele stabilite de S, P1, P2.

- **Activitatea 2/subactivitatea**: A2.4.Selectia persoanelor din grupul tinta in vederea participarii la programele de formare profesionala

Perioada de desfășurare: 01.07.2018 – 01.08.2019

- **Activitatea 3 / subactivitatea: A3**. Organizarea și derularea de programe de formare profesională

Perioada de desfășurare: 01.07.2018 – 01.08.2019

- **Activitatea 3/subactivitatea:** Organizarea și derularea de programe de formare profesională/*A3.1.Organizarea și desfășurarea cursurilor de calificare de nivel 2*.

Subactivitatea se realizează prin derularea a 7 tipuri de cursuri de calificare nivel 2 cu participarea a 165 persoane, astfel: **S:** Cameristă cod NC 5142.1.3 (22 pers); Lucrător în comerț cod NC 5220.1.1 (22 pers); Manichiură-pedichiură NC5141.1.2 (21 pers); **P2**: Îngrijitoare copii cod NC 5131.1.1 (25 pers.); Îngrijitoare bătrâni la domiciliu NC 5133.1.2(25 pers); Apicultor NC 6123.1.1 (25 pers); Lucrător în morărit și panificație NC 7412.1.5 (25 pers)

- **Activitatea 3/subactivitatea:** Organizarea și derularea de programe de formare profesională/*A3.2.Organizarea și desfășurarea cursurilor de calificare de nivel 3*.

Subactivitatea se desfășoară prin derularea a 6 tipuri de calificare nivel 3 cu participarea a 222 persoane astfel: S**:** Operator validare și introducere date cod 4113.2.1(34 pers), Ospătar(chelner)vânzător în unități de alimentație, cod NC 5123.2.1(20 pers), Bucătar cod NC5122.2.1 (20 pers)**;** P1:Operator validare și introducere date cod 4113.2.1(34 pers), Ospătar(chelner) vânzător în unități de alimentație, cod NC 5123.2.1(19 pers), Bucătar cod NC5122.2.1(19 pers); Frizer, coafor, manichiurist-pedichiurist cod NC 5141.2.1 (42 pers) ; P2: Zidar, pietrar, tencuitor cod NC 7122.2.1(17 pers), Zugrav, ipsosar, vopsitor, tapetar cod NC 7141.2.1 (17 pers)

- **Activitatea 3/subactivitatea:** Organizarea și derularea de programe de formare profesională/*A3.1.Organizarea și desfășurarea cursurilor de calificare de nivel 4*.

P1: derularea, cursului de calificare nivel 4 în ocupația Cosmetician NC 5141.3.1, organizat în perioada 08.08.2018 – 18.05.2019 cu participarea a 20 persoane

- **Activitatea 4/*Evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale***

Perioada de desfășurare: 20 august 2018 – 19 iunie 2019

Evaluarea si certificarea competentelor profesionale obtinute pe alte căi decat cele formale. In cadrul activitatii P2 va realiza evaluarea si certificarea a 30 persoane in ocupatiile: Bucatar cod NC 5122.2.1 (10 pers), Lucrator in comert cod NC 5220.1.1 (10 pers), Instalator apa-canal cod NC 7136.2.5 (10 pers),

- **Activitatea 5 / subactivitatea:** Furnizarea de servicii de mediere a muncii

Perioada de desfășurare: 28.08.2018 – 27.12.2019

Subactivitatea se desfășoară cu participarea a 380 persoane, având ca obiectiv medierea și identificarea unui canal de comunicare între solicitantul și ofertantul forței de muncă/participantul la curs și constă în consiliere ocupațională, informare în legătură cu locurile de munca vacante si conditiile de ocupare, preselecţia candidaţilor corespunzător cerinţelor locurilor de muncă oferite şi în concordanţă cu pregătirea, aptitudinile, experienţa şi cu interesele acestora, corelarea ofertei cu cererea de pe piața muncii, facilitarea contactelor cu firmele care folosesc preponderent activități și profesii similare cu cele deținute de constituenții grupului țintă; în cadrul consilierii ocupaționale se vor prezenta și oportunități vizând demararea de afaceri proprii. Realizarea activității are ca rezultat angajarea a **202** persoane, reprezentând **40,10%** din grupul țintă din care 101 șomeri și inactivi (50% din grupul țintă), din care; 40

din comunitatea roma; 61 provenind din mediul rural. In vederea realizării activității se vor desfășura ca acțiuni pregătitoare: identificarea locurilor de muncă și obținerea de informații de la potențialii angajatori privitoare la condițiile de angajare

Indicatorii asumați în proiect sunt următorii:

Indicator (comuni FSE/ILMT și specifici de program)			Valori
Denumire	**ID**	UM	
Participanții care la încetarea calității de participant dobândesc o calificare, din care: șomeri și inactivi, din care: - Persoane cu vârsta peste 54 ani	4.S.6.1.3	Nr.	41
Persoane care la încetarea calității de participant, au loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă, din care:-Șomeri și inactivi, din care:- - Persoane cu vârsta peste 54 ani	4.S.7.1.3	Nr.	21
Persoane care la încetarea calității de participant, au loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă, din care:- Persoane cu studii primare (ISCED 1) sau gimnaziale (ISCED 2)	4.S.7.1.4	Nr.	15
Persoane care la încetarea calității de participant, au loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă, din care: Din zona rurală	4.S.7.3	Nr.	61
Participanții care la încetarea calității de participant dobândesc o calificare, din care:- Roma	4.S.6.2	Nr.	82
Persoane care la încetarea calității de participant, au loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă,	4.S.7	Nr.	202
Participanții care la încetarea calității de participant dobândesc o calificare	4.S.6	Nr.	407
Participanții care la încetarea calității de participant dobândesc o calificare, din care Șomeri și inactivi, din care: Persoane cu dizabilități	4.S.6.1.2	Nr.	6
Participanții care la încetarea calității de participant dobândesc o calificare, din care Șomeri și inactivi, din care: Persoane cu studii liceale (ISCED 3)sau postliceale (ISCED 4)	4.S.6.1.5	Nr.	20
Participanții care la încetarea calității de participant dobândesc o calificare, din care Șomeri și inactivi	4.S.6.1	Nr.	204
Participanții care la încetarea calității de participant dobândesc o calificare, din care Șomeri și inactivi, din care: -Persoane cu studii primare (ISCED 1) sau gimnaziale (ISCED 2)	4.S.6.1.4	Nr.	32

Participanții care la încetarea calității de participant dobândesc o calificare, din care: - Din zona rurală	4.S.6.3	Nr.	122
Persoane care la încetarea calității de participant, au loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă, din care: Șomeri și inactivi, din care: Persoane cu dizabilități	4.S.7.1.2	Nr.	3
Participanții care la încetarea calității de participant dobândesc o calificare, din care: Șomeri și inactivi, din care:Șomeri pe termen lung	4.S.6.1.1	Nr.	4
Persoane care la încetarea calității de participant, au loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă, din care: Șomeri și inactivi	4.S.7.1	Nr.	101
Persoane care la încetarea calității de participant, au loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă, din care: Șomeri și inactivi, din care: Șomeri pe termen lung	4.S.7.1.1	Nr.	6
Persoane care la încetarea calității de participant, au loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă, din care: Șomeri și inactivi, din care: Persoane cu studii liceale (ISCED 3)sau postliceale (ISCED 4)	4.S.7.1.5	Nr.	7
Persoane care la încetarea calității de participant, au loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă, din care: Roma	4.S.7.2	Nr.	40
Persoane care beneficiază de sprijin, din care: Șomeri și inactivi, din care: - Persoane cu dizabilități	4.S.8.1.2	Nr.	9
Persoane care beneficiază de sprijin, din care: Șomeri și inactivi, din care: - Persoane cu vârsta peste 54 ani	4.S.8.1.3	Nr.	51
Persoane care beneficiază de sprijin, din care: Roma	4.S.8.2	Nr.	100
Persoane care beneficiază de sprijin, din care: Șomeri și inactivi, din care: - Persoane cu studii liceale (ISCED 3)sau postliceale (ISCED 4)	4.S.8.1.5	Nr.	20
Persoane care beneficiază de sprijin, din care: Șomeri și inactivi, din care: - Persoane cu studii primare (ISCED 1) sau gimnaziale (ISCED 2)	4.S.8.1.4	Nr.	32
Persoane care beneficiază de sprijin, din care: Șomeri și inactivi	4.S.8.1	Nr.	251
Persoane care beneficiază de sprijin, din care: Șomeri și inactivi, din care:- Șomeri pe termen lung	4.S.8.1.1	Nr.	15
Persoane care beneficiază de sprijin, din care:-Din zona rurală	4.S.8.3	Nr.	151
Persoane care beneficiază de sprijin	4.S.8	Nr.	502

Indicatorii repartizați pe regiuni se prezintă astfel:

Indicator		Centru	VEST	NORD - EST	Total
4S8-Grup țintă Din care:		**170**	**166**	**166**	**502**

4S8.1-Șomeri și inactivi(50% 4S8) din care:		85	83	83	251
	4S8.1.3Persoane peste 54 ani (20% 4S8.1)	17	17	17	51
	SLD, persoane cu dizabilități, studii primare etc.(30% 4S8.1)	26	25	25	76
Roma(20% 4S8)		34	33	33	100
Mediu rural (30% 4S8)		51	50	50	151
4S6 –persoane calificate (**81**% din 4S8) Din care:		139	134	134	**407**
4S6.1 șomeri și inactivi (50% 4S6) din care:		70	67	67	204
	4S8.1.3Persoane peste 54 ani (20% 4S6.1)	14	13	14?	41
	SLD, persoane cu dizabilități, studii primare etc.(30% 4S6.1)	21	21?	20	62
Roma(20% 4S6)		28	27	27	82
Mediu rural (30% 4S6)		42	40	40	122
4S7 Ocupare(**40,1**% 4S8) Din care:		**69**	**66**	**67**	**202**
4S7.1 șomeri și inactivi (50% 4S6.7) din care:		35	33	33	101
	4S7.1.3Persoane peste 54 ani (20% 4S7.1)	7	7	7	21
	SLD, persoane cu dizabilități, studii primare etc.(30% 4S7.1)	11	10	10	31
Roma(20% 4S7)		14	13	13	40
Mediu rural (30% 4S7)		21	20	20	61

Prezenta metodologie se referă la activitățile/acțiunile ce sunt descrise în proiect la:

A2. Furnizarea de servicii de informare și consiliere profesională, organizată să se desfășoare Furnizarea de servicii de informare și consiliere profesională, organizată să se desfășoare în regiunea Centru, județele Brașov, Covasna, Sibiu; regiunea Nord-Est județele Bacau, Iași, Neamț, Vaslui; regiunea Vest, județele Arad, Hunedoara, alese pentru numărul semnificativ al categoriilor/structurilor de persoane constituente ale grupului țintă locații. Activitatea se derulează de S+P1+P2 care posedă Certificate de

Acreditare pentru Servicii de Informare și Consiliere, Medierea Muncii pe piața internă, eliberat de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale. În cadrul activității se realizează furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor; evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea orientării profesionale;. dezvoltarea abilității și a încrederii în sine a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în vederea luării deciziei privind propria cariera; instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă (prezentarea la interviu, întocmirea unui CV); stabilirea traseului profesional, evaluarea și autoevaluarea. Activitatea se realizează prin:

A2.2.Informarea și consilierea profesională a grupului țintă, având ca scop furnizarea de informaţii privind piața muncii și evoluţia ocupațiilor, profilarea și încadrarea în nivelul de ocupabilitate (uşor ocupabil, mediu ocupabil, greu ocupabil și foarte greu ocupabil); dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării de catre acestea a deciziei privind propria carieră; instruirea în metode şi tehnici de căutare a unui loc de muncă; îndrumarea pe parcursul procesului de integrare socioprofesională la noul loc de muncă. De aceasta subactivitate beneficiaza 502 persoane carora le sunt prezentate situația locurilor de muncă în prezent și perspectiva apropiată, posibilitățile de încadrare în acord cu pregătirea și experiența profesională, precum și a cerințelor angajatorului, posibilitățile de (re)calificare în vederea creșterii șanselor de încadrare în muncă, oportunități de demarare a unei afaceri proprii. Prin consilierea individuală și colectivă se urmărește: identificarea problemei pentru care se solicită consilierea; autocunoaștere personală cu accent pe conștientizarea aptitudinilor, intereselor, motivațiilor precum și identificarea punctelor forte care pot fi utilizate în rezolvarea problemei; stabilirea de obiective profesionale privind cariera, precum și de alte posibile alternative ale acestora; identificarea și planificarea etapelor de parcurs în vederea atingerii acestor obiective; cunoaţterea și însușirea tehnicilor de căutare activă a unui loc de muncă, a modului de întocmire a " Scrisorii de prezentare" a "CURRICULUM VITAE" (CV), pregătirea și prezentarea la interviu; ocuparea și păstrarea unui loc de muncă; dezvoltarea atitudinilor și a gândirii pozitive;

A2.4.Selecția persoanelor din grupul țintă în vederea participării la programele de formare profesională, preconizandu-se calificarea a 407 persoane și selecția a 30 persoane pentru evaluarea și certificarea competențelor dobândite pe alte căi decât cele formale. Pentru evaluarea abilităților specifice fiecarei ocupații, se va proceda la evaluarea potențialității, a caracteristicilor psiho-aptitudinale, a intereselor profesionale, de carieră și a experienței anterioare, folosindu-se tehnici și instrumente specifice agreate și unanim recunoscute de specialiștii din domeniul resurselor umane (baterii de teste de performanță, de aptitudini generale și speciale, de personalitate, de interese profesionale). În functie de caracteristicile acestor factori și de rezultatele obținute din evaluare, prin consiliere se mediază cu candidatul calificarea la care poate participa cu șanse de reușită semnificativă.

Prezenta metodologie reglementează cadrul general prin care se realizează serviciile de consiliere și orientare a carierei pe tot parcursul vieții, prevăzute în cadrul proiectului, consiliere psihologica – cunoaștere, autocunoaștere , dezvoltare personală și profesională.

Consilierea psihologica are drept scop realizarea dezideratului actual impus de dinamica realităților mediului socio-economic, în permanenta modificare, schimbare “Omul potrivit la locul potrivit, în momentul potrivit “ (M.Zlate, 2001) prin cunoaștere, autocunoaștere , dezvoltare personală și profesională.

Consilierea psihologică, prin activitățile realizate, urmărește sprijinirea persoanelor participante la formarea profesională să se înțeleagă și să se evalueze, să elaboreze planuri cu privire la propria

carieră și la formarea adecvată , să aibă în vedere cariere alternative , să facă față cu succes diferitelor obstacole pentru a-și câștiga locul în societate și pe piața muncii, să se reorienteze profesional.

Consilierea psihologică se bazează pe interpretarea și înțelegerea rezultatelor obținute în urma evaluărilor psihoaptitudinale, de personalitate și valențe/potențial vocațional.

Consiliere se realizează sub forma consilierii " tutoriale", suportive, accea de păstrare a " firului roșu "pe toata durata "patreneriatului " cu clientul , ajutându-l in identificarea sarcinilor și scopurilor în întocmirea planurilor de activitate, întrevederea posibilităților în momentele dificile , asistarea în echilibrarea cerințelor vieții profesionale cu cele personale și cu timpul liber, stimularea motivației interioare, oferind astfel sprijin emoțional și psihologic, ascultare activă și susținere afectivă.

Consilierea se desfășoară în sesisuni individuale și colective, urmărind:

- Cunoașterea , autocunoașterea și autodescoperirea propriului potențial vocațional, al personalității, autocunoașterea și descoperirea propriilor interese, aspirații, dezvoltarea inaginii de sine pozitive, autoaprecierii și a sentimentelor de prețuire personală, acceptarea de sine și a altora, asumarea responsabilităților pentru propriille decizii, relaționarea cu ceilalți prin dezvoltarea deprinderilor și abilităților de a avea atitudini pozitive interpersonale, de colaborare și comunicare, de creșterea gradului de toleranță la frustrare, dezvoltarea inteligenței emoționale, gestionarea stresului , îmbunătățirea stării fizice și psihice, starea de bine interior.

In acest scop se aplică probe psihologice de evaluare a universului personalității privitor la:

-sentimentul global al valorii personale și al acceptării, stimei de sine (Rosenberg) - Chestionar NSS;

- nivelului de stres –Chestionarul de nivel stres – ENS;
- inteligenței emoționale (Friedman)-Chestionarul - F;
- interesele vocaționale (Holland)-Chestionar – H.

Datele obținute în urma aplicării acestor probe (chestionare), se concretizează într-o „ Fișă consiliere psihologică după evaluare psihoaptitudinală și de personalitate"(F6 A2.4), care se înmânează fiecărei persoane examinate și reprezintă suportul consilierii individuale.

Consilierea individuală constă în analiza informațiilor personalizate, analiza posibilităților și consecințelor de manifestare a nivelului factorilor evaluați cât și în realizarea de evaluări și demersuri de aprofundare a auto - cunoașterii, ameliorării imaginii de sine, rezolvarea unor situații de criză sau a problemelor individuale, fără legatură directă cu cariera profesională, ori de câte ori și pentru toate persoanele care solicită aceasta. In astfel de situații se folosesc probe de personalitate (proiective: testul copacului, testul culorilor; chestionare de personalitate etc.) adecvate fiecărei solicitări.

Consilierea colectivă are ca scop :

- explicitarea teoretică a factorilor psihologici investigați care permit diagnoza structurii individuale de personalitate: stima de sine; stresul și modul de manifestare al acestuia; inteligența emoțională; interesele vocaționale, precum și Interviul de angajare – moment psihologic deosebit de important în viața profesională.

- experimentarea, într-un cadru securizant a propriilor strategii de acțiune, explorarea acestora, trăirea eșecului și succesului, analiza propriilor comportamente, identificarea și recunoașterea factorilor psihologici individuali, personali și ai altora.

Temele abordate vizează: formare și valențe comportamentale, Ce este stima de sine; Ce este stresul, cum îl diminuăm și îl ținem sub control; Ce este inteligența emoțională, rolul ei în adaptarea interpersonală; Ce este vocația și importanța ei în adaptarea și reușita în carieră; Ce înseamnă să fii asertiv – rolul comunicării în grup; Capacitatea de a fi lider – integrarea în grup.

Suportul practic pentru exemplificarea, identificarea, acestor noțiuni sunt :

- chestionare de personalitare: Test pentru depistarea potențialului de lider; Test de asertivitate – A; Formula temperamentului.

- Fișe de lucru: Steaua personală; Calitățile pe care angajatorul le evaluează; Fișa de autoevaluare.

- Fișe metafore: Bancnota de 500 Euro; Vasul crăpat; Povestea vulturului; Cheia succesului.

Consilierea colectivă se desfașoară sub forma unor dezbateri de tip masa rotundă, discuții de grup în care, dupa completarea, corectarea și citirea materialelor enumerate se realizează analizarea, interpretarea, emiterea de păreri, opinii, întrebări, problematizare, controversă creatoare, menite să ducă la autocunoaștere, identificare și înțelegere a caracteristicilor personale relevante.

Teme

VALENȚELE VOCAȚIONALE – PERSONALITATEA, RELAȚIA LOR CU CARIERA

Scopul:

- Dezvoltarea abilităților de luare a deciziei privind propria carieră;
- Explicitarea noțiunii de "vocație ", a rolului ei în succesul profesional;
- Cunoașterea structurii vocaționale personale.

Metode: Chestionarul de interese profesionale Holland, conversația, dezbaterea, problematizarea, dialogul.

Mijloace: planșe, coli de hârtie, pix.

I) *STIMA DE SINE ȘI ÎNCREDEREA ÎN SINE – IMAGINEA DE SINE*

Metode: Se vor provoca participanții să încerce să definească noțiunea răspunzând la întrebările:

- Ce credeți că este imaginea de sine?

Imaginea de sine (cum ne vedem) reprezintă modul în care ne percepem propriile noastre caracteristici fizice, emoționale, cognitive, sociale și spirituale , fiind formată din stima de sine (măsura în care ne autoapreciem, autopercepem) și încrederea în sine (măsura în care avem încredere în capacitățile noastre de a realiza ceva în plan acțional)

- De ce credeți că depinde aceasta imagine despre noi ?

Imagine de sine depinde de gradul de autostimă (autoapreciere, autorespect, autoacceptare) pe care îl avem. Astfel dacă ne acceptăm pe noi înșine, dacă ne apreciem pentru ceea ce facem bine – aceasta contribuie la autorespectul și încrederea în sine; daca acceptăm că avem și slăbiciuni fără să ne criticăm în permanență - aceasta reprezintă baza toleranței față de sine și implicit fără de alții – avem un echilibru emoțional confortabil.

Între autoapreciere și autocritică, trebuie să existe un echilibru. Cel care se laudă prea mult este în cele din urmă persiflat sau chiar abandonat de catre ceilalți iar cel care se autocritică exagerat provoacă celorlați fie sentimente de milă, de vină fie un sentiment de superioritate, atragând de la sine alte critici. Echilibrul între lauda de sine exagerată și o autocritică exagerată contribuie la igena noastra sufletească.

- Cum stim daca imaginea de sine , stima de sine este bună sau nu ?(enumerați câteva caracteristici ale unei imagini negative)

Toți avem așa numita „voce interioară". Când aceasta are tendința de a avea un discurs pesimist, negativ si mereu autocritic cu ambiții neîmplinite spre perfecțiune este un semn clar că imaginea de sine și stima de sine sunt negative.

- De ce este importantă imaginea de sine și stima de sine ?

Imaginea de sine (stima de sine și încrederea în sine) influențează comportamentul.

Când ai o imagine de sine bună ai entuziasm, energie și determinarea necesară pentru a îndeplini obiectivele, obstacolele fiind percepute ca provocări ce trebuiesc depășite, relaționarea cu ceilalți este armonioasă. Aceasta determină succes profesional, social etc.

Cind imaginea de sine este scazută (negativă), motivația este scazută char anihilată prin lipsa încrederii în sine, în forțele proprii („ce rost are să încerc oricum nu voi reuși, e greu, nu sunt in stare"etc.) ducând apoi , la comportamente de evitare („nu mă duc la interviu, deoarece nu sunt suficent de bun, deci nu are rost"). Se vede cum imaginea de sine negativă crează un cerc vicios comportamental, din care se poate iesi cu greu: nu se fac anumite lucruri pentru ca nu este încredere în sine, iar după ce nu se fac persoana se autoculpabilizeză și se critică și mai tare, întarindu-și și mai tare convingerile negative despre sine, alimentând dialogul interior negativ.

Imaginea de sine permite evaluarea realității:

- Când persoana are o imagine de sine (stima de sine și încredere în sine) bună poate afirma : „pot sa fac acest lucru sau măcar pot să incerc".
- Când persoana are o imagine de sine negativă afirmă : „nu pot să fac acest lucru, este prea greu, nu voi fi în stare".

Diferența între cele două abordări este aceea că cel cu imagine bună de sine va avea ocazia să-și demonstreze dacă poate sau nu, având o percepție clară despre capacități dar și slăbiciuni. Cel cu imagine de sine negativă nu va acționa închizând cercul vicios al non acțiunii și implicării, întărindu-și astfel convingerile negative.

O imagine negativă despre sine face ca persoanele să fie influențabile la părerile negative ale celorlalți , care sunt luate „ de bune" si se adaugă la părerile negative despre ele însele.

- De ce credeți că părerea celorlalți contează?
- Pentru cine contează părerea celorlalți ?

Părerea celorlalți contează pentru cei care nu au o imagine de sine bine consolidată, la bază, și au nevoie în permanență să se raporteze la exterior. Când au succes se simt bine dar pentru puțin timp, devenind dependenți de succes pentru a se simți bine iar când eșuează se blamează excesiv. Apare astfel neliniștea, nemulțumirea, incertitudinea, anxietatea,depresia, anorexia, bulimia etc ., comportamente dezadaptative.

Atunci când există o imagine realistă de sine (subiectul își știe și calitățile și defectele) realitatea exterioară le comfirmă sau infirmă ceea ce deja știu despre sine și îi ajută să-și îmbunătățească cee ce au, acolo unde este cazul.

Imaginea de sine (stima de sine și încrederea în sine) se formează , i se pun bazele în copliărie, părinții fiind primii care pot aprecia pentru ceea ce fac copiii, sau penaliza pentru ceea ce nu fac și generând astfel în Eul copilului o imagine despre sine, pozitivă sau negativă. Echilibrul între laudă și critică este responsabilitatea părinților de care depinde imaginea de sine a copilului. Ei sunt cei care pun bazele sistemului de valori la care se vor raporta, adulți fiind, atunci când își vor contura imaginea de sine.

Evaluarea nivelului stimei de sine, a încrederii în sine – a imaginii de sine, cu diferite instrumente psihologice a dus la diferențierea a trei nivele caracterizate prin anumite comportamente :

- Stimă de sine - ridicată:

Subiecții își asumă responsabilități (pot să fac ....!!!), sunt independenți (mă descurc singur..!!!), se mândresc cu realizările lor (sunt mândru pt. că ...), realizează și se angajează fără probleme în sarcini noi (sunt convins că pot să fac ....), își exprimă cu ușurință atât plusurile cât și minusurile ce îi caracterizează felul de a fi (îmi place de mine cum sunt, sunt supărat(ă) că nu vorbesc ușor cu oamenii), oferă ajutor și sprijin colegilor, prietenilor.

- Stima de sine- medie :

Subiecții sunt mulțumiți de felul lor de a fi, nu evită să realizeze sau să se implice în sarcini noi, nu se simt neiubiți sau nevaloroși, nu-i blamează pe ceilalți pentru atitudinile și realizările lor. Stabili emoțional, consecvenți și coerenți în conduită și afirmații.

Își exprimă moderat emoțiile, acceptând criticile și eșecul. Tolerează frustrarea și nu sunti foarte ușor influențabili.

- Stimă de sine - scazută:

Subiecții sunt nemulțumiți de felul lor de a fi (nu sunt în stare să fac...), evită să realizeze sau să se implice în sarcini noi (nu voi fi în stare să iau examenul etc.), se simt neiubiți sau nevaloroși (sunt antipatic, nu mă place nimeni), îi blamează pe alții pentru atitudinile și realizările lor (... a fost nedrept cu mine..), pretind că sunt indiferent emoțional (nu mă interesează aprecierea facută de...), nu pot tolera un nivel mediu de frustrare (nu știu să rezolv problema..., nu pot să învăț....), sunt ușor influențabili (prietenii mei, părinții cred că e bine să fac ...).

Îmbunatățirea imaginii de sine (stima și încrederea în sine) se poate realiza prin câteva lucruri pe care subiecții le pot face:

- o listă cu realizările până în prezent (cei mai nesiguri dintre subiecți îi pot intreba pe alții dar doar persoane pe care le apreciază și în părerea cărora au încredere, pentru că de ex.vânzătoarea de la colț le poate spune ca nu sun suficient de sociabili pentru ca nu au avut o dată rabdare să-i asculte telenovelele);

- analiza obiectivă a calităților pe care le-au folosit pentru realizarea lor (sigur persoanele cu imagine scazută de sine vor atribui succesele unor factori externi dar pe principiul "Dumnezeu îți dă, dar nu-ți bagă și-n traistă" este evident faptul că, indiferent daca factorii exteriori ar fi putut favoriza succesul - ceea ce este și normal - drumul către atingerea acelui succes este datorat persoanei care a avut capacitatea de a se folosi de factorii externi - aceasta fiind în sine o calitate);

- "sarbatoriti" orice succes, laudați-vă în sinea dvs. pentru realizarea oricărui lucru pentru ca dvs. l-ați "băgat în traista", ați fi putut trece foarte bine pe lângă el ... neavând curajul să riscați o încercare ... sau ați fi putut pur și simplu să nu aveți curajul să doriți lucrul respectiv din credința că nu-l puteți obține;

-transformați eșecul în feed-back: decât să vă blamați pentru că ați eșuat, mai bine analizați ce nu a mers bine și puteți îmbunătăți pe viitor sau ce ați greșit și puteți să nu mai repetați în viitor. Nu uitați că autoblamarea sabotează acum dar și mai târziu, creând acel cerc vicios

-începeți cu pași mici, pașii mari vă pot dezechilibra. Dacă sunteți genul de persoană care evită să acționeze din teama de a nu eșua și amână lucruri din același motiv se propune întocmirea de către subiecți a unei liste zilnice cu câteva obiective ușor de atins, apoi la sfârșitul zilei subiecții să analizeze ce a mers bine si ce nu, luând astfel, decizii în consecință pentru ziua următoare. După o lună de astfel de practică subiecții pot stabili obiective din ce în ce mai mari și pe termen din ce în ce mai lung. Subiecții trebuie să aibă răbdare si să fie perseverenți în această tehnică și sigur vor face pași mici dar siguri și stabili. Realizarea obiectivelor personale, indiferent cât de mici, contribuie la întărirea autostimei și îmbunătățește imaginea de sine.

Metode: Pentru evaluarea ninelului stimei de sine, a încrederii în sine, a imaginii de sine se administrează Chestionarul NSS iar pentru identificarea și autoevaluarea acesteia se solicită completarea fișelor de lucru:„ Steaua personală”- pentru facilitarea autoaprecierii pozitive (prin prizma relizărilor și resurselor personale, stabilirii obiectivelor de carieră și creșterea încrederii în forțele proprii); „Calitățile pe care angajatorul le evaluează”-pentru identificrea calităților personale dintre cele pe care angajatorii le apreciază.

Prin citirea, analizarea sș comentarea fișelor metafore s-a urmărit:

- B**ancnota celor 500 de euro -** întărirea încrederii în sine **;**

- Vasul crăpat - stimularea capacității de gândire pozitivă, a forței de a transforma propriile puncte slabe in resurse;

- Povestea vulturului - dezvoltarea nevoilor de schimbare, de renunțare la trecut, la simboluri, îndeletniciri, practici sau obiceiuri devenite obstacole în calea dezvoltării actuale;

- Cheia succesului - dezvoltarea abilităților native și stimularea motivației intrinseci și obținerea succesului în carieră**.**

II) INTELIGENȚA EMOȚIONALĂ - MATURITATEA EMOȚIONALĂ (EQ)

Scopul:

- înțelegerea noțiunii de inteligență emoțională;
- autoevaluarea nivelului inteligenței emoționale;
- cunoașterea modului de îmbunătățire a inteligenței emoționale.

Cum se explică faptul că unii, care dovedeau în copilărie o inteligență vie și promiteau foarte mult, au eșuat până la urmă în mediocritate, iar alții, care nu se distingeau prin nimic deosebit, au reușit în viață? Raspunsul, sugerat , la acestă întrebare, de catre psihologi este accela că noi "decidem și gândim sub influența sentimentelor, a inteligenței emoționale".

În prezent, cand ne referim la inteligență, se înteleg cel puțin două lucruri:

- intelectul (IQ) și
- inteligența emoțională (EQ).

"În mod tradițional, puterea creierului este data de IQ, însă cu cât lumea devine mai complexă, inteligența emoțională trece pe primul plan" (Daniel Goleman).

O persoană inteligentă emoțional este abilitată în patru domenii: identificarea emoțiilor, înțelegerea emoțiilor, reglarea emoțiilor și folosirea emoțiilor.

În viziunea lui Daniel Goleman (1998), inteligența emoțională este formată din cinci factori: cunoașterea propriilor emoții, managementul emoțiilor, motivare, recunoașterea emoțiilor la alții (empatie) și relațiile interpersonale. Comparând cele două forme ale inteligenței constatăm:

- Intelectul - IQ (capul)
  - ne ajută să facem socoteli;
  - ne ajută să procesăm informații;
  - se bazează pe logică;
  - ne ajută să rezolvăm probleme;
  - ne ajută să reușim la școală;
  - în decursul vieții, IQ-ul este relativ constant;

Dezavantajele intelectului:

- funcționează bine, doar câd suntem calmi;
- funcționează încet, sau în orice caz mai încet decât inteligența emoțională; din această cauză nu ne putem baza pe IQ, atunci când ne aflam în situații critice sau când trebuie să luăm rapid decizii;
- este un predictor slab al succesului nostru în viață; (însă un bun predictor al succesului nostru în școala tradițională);

- Inteligența emoțională - EQ (inima)
  - ne ajută să ne înțelegem pe noi înșine și să ne motivăm;
  - ne ajută să luăm decizii (fara emoții nu poate fi luată nici o decizie);
  - ne ajută să comunicăm și să ne înțelegem mai bine cu alți oameni și să construim relații puternice, care durează;
  - ne ajută să ne transformăm;
  - ne ajută să învățăm din experiență;
  - ne ajută sa fim creativi;
  - ne ajută să reușim la locul de muncă și în viață;
  - rămâne relativ constant, toata viața.

Avantajele inimii:

- funcționează bine în orice situație;
- funcționează rapid – sau, în orice caz, mai repede decat IQ-ul; din aceasta cauză, ne putem baza pe EQ cand ne aflăm în situații critice sau când trebuie sa luăm rapid decizii;
- este un predictor puternic al succesului nostru în viață;
- poate crește – chiar foarte mult.

Conform psihologului D.Goleman, Inteligența Emoțională este formată din patru componente:

1. Autocunoașterea:
   - Autocunoașterea Emoțională;
   - Autocunoașterea Realistă și Corectă;
   - Increderea in sine.
2. Autocontrol:
   - Autocontrol emoțional;
   - Transparența și menținerea integrității;
   - Adaptabilitate și adaptabilitate la schimbare ;
   - Orientarea spre rezultate;
   - Inițiativa;
   - Optimism și perseverență.
3. Conștiința socială de grup:
   - Empatie (simțirea sentimentelor și perspectivei celorlalți, un interes real față de grijile celorlalți) ;
   - Orientarea spre serviciu.
4. Managementul relațiilor interpersonale:
   - Dezvoltarea altora, a abilitaățlor acestora;
   - Leadership inspirational;
   - Catalist al schimbăii (inițierea și managementul schimbării);
   - Influența, persuasiunea;
   - Managementul conflictelor (legat de negocierea și rezolvarea disputelor);
   - Lucrul în echipă și colaborarea.

Metode: Pentru evaluarea inteligentei emotionale s-a aplicat Chestionarul de inteligență (maturitate) emoțională Friedman, fiecărui participant. Nivelul EQ rezultă prin raportarea cotei obținute la etalonul chestionarului alcatuit din 4 nivele : 1- tendința către maturitate; 2- persoană sensibilă, umană cu echilibru emoțional; 3-maturitate emoțională; 4-perfect maturizat emoțional.

Inteligenţa emoţională (EQ) desemnează măsura în care simţi, comunici şi descrii propriile emoţii, capacitatea de a le identifica, asuma, gestiona şi, nu în ultimul rând, gradul în care le înţelegi şi înveţi din acestea. Un coeficient ridicat de inteligenţă emoţională îţi asigură o mai bună empatie şi capacitatea de a adopta rolul de lider.

Exerciţiu de autoevaluare a nivelului inteligenței emoționale și cum poate fi îmbunătățit:

Testul de inteligenţă emoţională este compus din două seturi de întrebări la care se răspunde prin ,,da" sau ,,nu".

Fiecare ,,nu" la primul set de întrebări ale testului de inteligenţă emoţională (1-11) valorează 1 punct:

Test nivel inteligență emoțională

1.Te simţi vinovat dacă plângi în public?

2. Consideri că plânsul este un semn de slăbiciune?

3. Crezi că bărbaţii şi băieţii trebuie încurajaţi să îşi ascundă lacrimile?
4. Te simţi jenat dacă îţi vine să plângi atunci când te uiţi la un film sau citeşti o carte?
5. Ai încerca să îţi ascunzi lacrimile la o înmormântare?
6. Ţi-ai pierde încrederea într-un politician care varsă lacrimi în public?
7. Crezi că lacrimile sunt o exprimare inutilă a emoţiei?
8. Încerci mereu să îţi ascunzi dezamăgirea?
9. Te simţi jenat când vezi bărbaţi plângând?
10. Ai pretinde că ţi-a intrat ceva în ochi dacă începi să plângi pe neaşteptate?
11. Încerci mereu să îţi ascunzi furia?

Fiecare ,,da" la întrebările celui de-al doilea set al testului de inteligenţă emoţională (12—30) valorează un punct:

12. Te gândeşti să plănuieşti răzbunări împotriva celor care îţi provoacă furie?
13. Îţi pierzi vreodată controlul?
14. Ai avut vreodată necazuri pentru că îţi ieşi din fire?
15. Crezi că îţi face bine dacă îţi exprimi furia?
16. Permiţi cuiva să te consoleze dacă plângi?
17. Te enervezi repede?
18. Atingi persoana iubită cel puţin o dată pe zi?
19. Îţi fac plăcere exprimările fizice ale afecţiunii?
20. Devii vreodată afectuos când întâlneşti bebeluşi?
21. Ai sta bucuros mână în mână cu persoana iubită în public?
22. Îţi place să ţi se facă masaj?
23. Îţi exprimi adesea sentimentele faţă de persoanele la care ţii?
24. Ai avut vreodată un animal de companie la care ţineai foarte mult?
25. Îţi place să fii sărutat şi îmbrăţişat de persoana iubită?
26. Râzi cu poftă când te uiţi la comedii?
27. Îţi mişti picioarele în ritmul muzicii când asculţi diverse melodii?
28. Eşti, adesea, ultimul care se opreşte din aplaudat la concerte, evenimente sportive sau altele de genul?
29. Strigi vreodată încurajări sportivilor sau personajelor de film preferate?
30. Poţi să îţi aduci aminte când ai râs cu adevărat şi te-ai simţit bine ultima oară?

Rezultatele testului de inteligenţă emoţională:

-17-30 puncte. Atitudinea faţă de propriile emoţii este una sănătoasă. Nu îţi este ruşine să îţi exprimi emoţiile ocazionale şi cu siguranţă te simţi bine cu această atitudine. Cu un astfel de nivel ridicat de inteligenţă emoţională, ţi se potrivesc cariere precum psiholog, asistent social sau comunicator.

-8-16 puncte. Eşti o persoană care îşi exprimă emoţiile, însă nu atât de des pe cât ar fi sănătos. Ar trebui să îţi sporeşti inteligenţa emoţională afişând cât mai des ceea ce simţi. Plângi când eşti trist şi, când eşti bucuros, exprimă-ţi buna dispoziţie printr-un zâmbet larg. Empatia şi deschiderea faţă de exterior sunt semne de inteligenţă emoţională crescută, în plus, să laşi emoţiile să se vadă face bine la sănătate.

-7 puncte sau mai puţin. Eşti, cu siguranţă, foarte încordat. Ar fi cazul să îţi îmbunătăţeşti puţin inteligenţa emoţională, arătând mai des ceea ce simţi. Nu este nimic în neregulă să arăţi celor din jurul tău propriile emoţii, încearcă şi te vei simţi cu siguranţă mai bine!

Imbunatatirea inteligentei emotionale

Pasul 1: Evaluarea

Primul pas pentru îmbunătățirea inteligenței emoționale este să știi care este nivelul tău actual. Asta poți afla răspunzând sincer la cele 25 de întrebări din chestionarul de mai sus și făcându-ți evaluarea.

Pasul 2: Autoeducarea

În lipsa unui antrenor sau mentor trebuie să ne autoeducăm.

Autoeducația în privința emoțiilor se face astfel:

Ne uităm tot timpul la comportamentul nostru și știm că el este responsabil pentru rezultatele ce le avem. Întreabă-te : „Cum am ajuns în situația aceasta?"

- Trebuie să devenim cât mai conștienți de ceea ce facem, spunem, de felul în care acționăm și reacționăm și tot timpul să ne asumăm responsabilitatea.
- Cât mai des posibil trebuie să vedem unde avem tipare de comportament, unde repetăm greselile fără să învățăm din ele, cum reacționăm la anumite situații și cum putem îmbunătăți felul în care ne comportam astfel încât rezultatele să se schimbe în bine.

Pasul 3: Schimbarea comportamentului

Durează doar o clipă să controlăm o emoție sau sa ne controleze ea pe noi.

- Gândește-te la persoane pe care le consideri inteligente emoțional, adică mature.
- Cum ar acționa și cum ar rezolva această persoană matură acele situații în care oamenii mai puțini maturi nu reușesc să facă față?
- Ce răspuns ar declanșa de la cei din jur comportamentul persoanei mature?

Cercetările au arătat că succesul nostru la locul de muncă sau în viață, depinde 80% de inteligența emotionala si doar 20% de intelect.

În cazul liderilor, inteligența emoțională contribuie cu până la 90%, la succes. Asta nu înseamnă ca rolul IQ-ului trebuie neglijat. IQ-ul continuă să fie important – dar nu cel mai important. Creierul omului, înainte de toate, este făcut ca să iubească.

De altfel, viața și experiența fiecărui individ arată că, spre deosebire de IQ, care nu se schimbă mai deloc dupa adolescență, inteligența emoționala este, în mare parte, învățată și continuă să se dezvolte, pe măsura ce înaintăm în vârstă și învățăm să cunoaștem emoțiile și sentimentele și să le utilizăm pozitiv. Poate că nu întamplător se vorbește în popor de maturizare – care, în fond, este potentialul pe care-l dobandim, de a invata abilitatile practice, bazate pe componentele EQ.

Aceasta este marea revoluție a anilor 2000: supremația trăirilor sufletești, care ia locul spiritului materialist, al gâandirii reci, al gestiunii șirurilor de cifre, al statisticilor și deciziilor luate de sus. Adevăratele valori se dovedesc a fi: intuiția, blândețea, simpatia, puterea de concentrare, înțelegerea, empatia.

- Viitorul apartine, pe deplin, E.Q.-ului consideră psihologii.

III) STRESUL - CAUZE, SIMPTOME ȘI SFATURI DE GESTIONARE

Scopul:

- înțelegerea noțiunii de STRES, identificarea factorilor și surselor de stres, a consecințelor asupra sănătății și stării de bine, sfaturi, metode, tehnici de diminuare a stresului.

Metode: interogația, problematizarea, conversația, exemplificarea, dezbaterea, execițiul.

Mijloace de lucru: imediată, coli de hârtie, planșe, pixuri;

chestionare de cunoastere a nivelului de stres (ENS), chestionare de autocunoaștere, autoevaluarea nivelului de stres (adresarea de întrebări de autoevaluare și autocorectare).

Activități :

Exercițiu:

- Notați (pe coli de hârtie-anonime, distribuite) răspunsul la intrebările:
  1. Enumerați câteva situații când considerați că sunteți/ați fost stresați ?
  2. Enumerați ce factori credeți că au determinat acest sentiment de stres ?

3. Ce ați simțit în acele momente (stări fiziologice, gânduri, emoții)?
4. Cum ați reacționat, ce comportament ați avut ?
5. Credeți că toate persoanele sunt la fel de stresate în aceleași situații? Dacă da/nu, de ce ?

Se realizează inventarierea tuturor răspunsurilor (prin citirea lor cu voce tare, de către un participant) identificând ce este stresul:

-Ce concluzie putem trage din enumerările făcute ? Putem trage concluzia că:

- Stresul reprezintă o problemă acută a zilelor noastre regăsită în motivarea multor comportamente, atitudini, decizii, reușite/nereușite, stări de sănătate /boală. Fiind o problemă, ca orice problemă, ea trebuie rezolvată. Pentru această trebuie să știm ce este stresul, ce îl determină cum se manifestă.
- Stresul este, potrivit psihologilor, totalitatea reactiilor fizice si psihologice ale organismului in fata unor situatii particulare , numite situatii stresante , determinate de anumiti factori stresanti, numiti stresori.
- Stresul este legat de viață, de toate solicitările pe care aceasta le impune, nu poate fi evitat.
- Efectele solicitărilor depind de durata lor de acțiune, intensitatea și frecvența cu care acestea acționează în viața noastră.

Exercițiu :

- „Termometrul evaluarii starii emotionale „
(se va nota pe o coală de hârti)

Evaluează intensitatea „temperaturii" tale emoționale, cum te simți în următoarele situații, cu note de la 1 la 10 (1 = stresat- tristețe, 10 = relaxat - fericire):

1. În perioada unui examen?
2. Într-o excursie la munte?
3. Într-o dispută cu un coleg de muncă?
4. La o petrecere?

- Ce observăm? Stările pe care le -ati resimțit, în aceste situații au primit note diferite.

Putem trage concluzia că, în funcție de context, solicitările (stresorii) pot determina stres cu efecte pozitive sau negative .

- Situațiile, stresorii care determină concentrare, alertă, fericire, mobilizare, reușită, stare de bine, fericire etc., este numit stres pozitiv – eustres. Eustresul are aceste efecte numai în măsura în care este de o anumită intensitate și timp, altfel efectele lui pot fi negative. De accea trebuie gasit un punct de echilibru al solicitărilor plăcute, pentru a preveni uzura corpului, trăirilor emoționale, a volumului de stres pe care îl simțim, eustresul având astfel, efecte negative. Pentru a evita aceste situații trebuie să fim conștienți de potențialul pozitiv și negativ al eustresului și să facem planuri corespunzătoare.
- Stresul negativ – distresul - provocat de factorii stresanți, stresori a căror inrensitate, frecvență și durată mare, determină deteriorarea accentuată a capacităților fiziologice și psihologice, putând să ne distrugă viața, cariera, sănătatea, familia, etc. Este un stres distructiv, devenind cronic.

Efectele negative importante ale stresului - distresului asupra organismului sunt: dificultăți de concentrare; nervozitate; neliniște; dereglări de memorie; oboseală cronică; dezorganizare.

Reacțiile la stres pot fi structurate pe patru niveluri, ce se influențează reciproc:

- nivelul cognitiv (percepția este redusă, se poate ajunge la leșin, pot apărea coșmaruri); nivelul muscular (încordare la nivel muscular, dureri de spate, dureri de cap , etc.);
- nivelul vegetativ hormonal (senzația de nod în gât, transpirația corpului, amețeală etc.); problemecardiace (hipertensiune, palpitatii, aritmii);
- nivelul emoțional (teamă, nesiguranță, nervozitate, depresie, anxietate, panică, senzație de a fi copleșit, nerăbdare, frustrare, ostilitate, ticuri nervoase, rosul unghiilor, smulsul părului,s enzatie de epuizare etc.).

Comportamentul, comunicarea asertivă exteriorizează o persoană cu stima de sine și inteligența emoțională ridicată, care are respect pentru semenii lor, o maturitate a personalității.

Chestionar pentru starea de epuizare:

Sarcina de efectuare: Răspundeți (pe coala de hârie distribuită) prin DA sau NU la următoarele întrebări (citite cu voce tare de psiholog):

1. Simți că vrei să renunți?
2. Vezi paharul pe jumătate gol?
3. Nu găsești niciun motiv să fii optimist?
4. Te simți frânt de oboseală?
5. Este o adevarată corvoadă să te dai jos din pat dimineața și să faci față zilei care începe?
6. Te simti bulversat?
7. Stai prost cu inteligența emoțională?
8. Ești hipersensibil, nu-i asculți pe ceilalți sau nu sesizezi nuanțele din emoțiile lor și din propriile emoții?
9. Te confrunți cu probleme de sănătate cauzate de stresul cronic, cum ar fi răcelile și durerile mai frecvente sau simptomele de gripă?
10. Simți că ai imunitatea scăzută?
11. Te doare spatele?
12. Simți că ceilalți nu te ajută?
13. Te confrunți cu probleme în relațiile esențiale de acasă și de la locul de muncă?
14. La serviciu muncești „în dorul lelii„?
15. Ți-e gândul în altă parte și lucrezi mecanic?
16. Când te gândești la viitor, te vezi în altă parte, la un alt loc de muncă, înconjurat de alți oameni?

Interpretare: Poți să dai 16 răspunsuri de „DA" sau „NU". Dacă ai mai mult de 10 răspunsuri de „DA" înseamnă că, cel mai probabil ești epuizat. Nu – ți pierde speranța! există tehnici de vindecare!

- De ce credeți că nu toți oamenii care sunt supuși acelorași factori stresanți, din același mediu cu aceleași solicitări (ex. un colectiv de muncă, o clasă de elevi, o echipă de sport, membrii unei familii etc.) au același nivel de stres?

Stresul psihic nu rezultă numai din „discrepanţa obiectivă" între cerinţe şi posibilităţile individului de a le face faţă. Între situaţie şi răspunsuri intervine „înţelesul" pe care îl dă individul presiunilor ce se exercită asupra lui, modul în care acesta percepe, interpretează, evaluează şi trăieşte situaţia. Deci, reacţia la stres, nivelul de stres, este dependent de personalitatea individului. Situaţia obiectivă stresantă fiind aceeaşi, interpretarea ei de către subiect devine decisivă pentru producerea reacţiilor caracteristice stresului psihic. Lazarus (1969) consideră că stresul psihic implică în mod obligatoriu un proces de evaluare; situaţia - stimul este apreciată de individ ca fiind dăunătoare, ameninţând integritatea fizică sau psihică a individului. „Anticiparea" unui pericol, a unei vătămări, a unei trăiri dureroase constituie nota caracteristică a stresului psihic.(apud. Floru, 1974). Intensitatea stresului este determinată în mare măsură de evaluarea „subiectivă" a daunei. La rândul ei, aceasta poate fi corectă sau disproporţionată – în plus sau în minus.

- Ce componentă a personalității noastre, credeți, că este „vinovată" de modul în care „înțelegem" , percepem situația?

„Imaginea de sine", acceptarea de sine (stima de sine și încrederea în sine) este cea care face diferența dintre nivelul de stres și rezistența la stres ale fiecărei persoane. Subiectul nu reacţionează la un stimul, ci la „aşteptările" sale în legătură cu evoluţia situaţiei. Prin tot ceea ce întreprinde, individul apără, afirmă

sau tinde să creeze celor din jur o anumită imagine despre sine. „Imaginea de sine" este expresia concretizată a modului în care se vede o persoană oarecare (sau se reprezintă pe sine).
Cercetările au arătat că indivizii cu stimă de sine scăzută sunt depresivi şi au tendinţa de generalizare a eşecurilor (Brown 1988, 1991). Dimpotrivă cei care posedă o stimă de sine crescută demonstrează o varietate de reacţii de întărire a eului în faţa ameninţării, incluzând excepţionale abilităţi de minimalizare a impactului feed-back-ului negativ şi de atacare a credibilităţii sursei generatoare de feed-back negativ. Oamenii cu o autostimă redusă nu reacţionează bine la situaţii ambigue şi stresante. Fiind foarte sensibili la mediul lor social, ei tind să perceapă un stres mai mare şi să se descurce mai greu cu el. O încredere în sine excesivă poate conduce oamenii să evite căutarea de informaţii critice pentru rezolvarea unor probleme sau la evitarea unor informaţii care le ameninţă propria imagine.

- *Cum caracterizati persoanele rezistente la stres (enumerați caracteristici)?*

Cercetările psihologice au permis conturarea unui profil psihologic al oamenilor care fac față eficient stresului, caracterizați prin:

1. Se cunosc bine pe sine însuși, își acceptă propriile calități și defecte - imagine de sine.
2. Au o varietate de interese în afara serviciului și nu sunt „ahtiați" după muncă.
3. Prezintă o varietate de reacții la stres mai degrabă, decât să aibă dureri de cap sau să devină depresivi.
4. Îi acceptă pe cei ce au valori sau stiluri diferite de ale lor.
5. Sunt activi și productivi deopotrivă și la serviciu și în afara lui.

- *Care credeți că sunt posibilii stresori (factori) care generează situații stresante în viața fiecărui individ?*

Putem enumera :
a. locul de muncă, unde pot apărea conflicte cu colegii, șefii, prea multe sarcini de îndeplinit, incompatibilitate;
b. banii (pierderea locului de muncă, cheltuieli prea mari);
c. sănătatea (boli cronice sau cheltuieli neașteptate pentru tratarea bolilor);
d. relațiile (divorț, conflicte cu partenerul, cu prietenii);
e. alimentația neadecvată (lipsa vitaminelor din alimentație, consumul ridicat de alimente nesănătoase);
f. media (televiziunea, internetul);
g. lipsa de somn (incapacitatea organismului de a elibera adrenalina și alți hormoni de stres)

- *Care credeți că sunt semnele care ne indică, că o persoană este stresată?*

Un individ stresat are: dureri de cap frecvente, de spate; spasme musculare; amețeală, senzație de leșin, sunete în ureche; transpirația mâinilor; mâini și picioare reci sau transpirate; mâncărimi ale pielii, iritații, alergii inexplicabile; dureri de stomac, greață; dificultate de a respira, oftaturi, atacuri de panică, palpitații; anxietate, vinovăție, nervozitate excesivă, furie, frustrare; depresie, modificări bruște de dispoziție; insomnie, coșmaruri, dificultăți de concentrare; sentiment de suprasolicitare; sentiment de singurătate sau de lipsă de valoare; ticuri nervoase; oboseală permanentă.

- *Care sunt consecințele stresului (distresului) asupra vieții omului?*

Stresul crescut ne poate distruge sănătatea, productivitatea, familia, relațiile cu ceilalți etc. Stresul afectează psihicul astfel: scade capacitatea de concentrare și de a lua decizii eficiente (IQ-ul de 120 scade la 80 când suntem nervoși), apar boli psihice ce pot include: depresie, anxietate, atacuri de panică etc.
În 2020 depresia va fi a doua cauză de mortalitate după bolile cardiovasculare (în prezent ocupă locul 4). Depresia afectează o persoană din cinci. O persoană din 75 de persoane experimentează un atac de panică. O persoană din patru are o tulburare de anxietate (teamă) – începând de la teama de moarte, boală, de a vorbi în public până la teama de orice lucru (televiziunea, internetul); lipsa de somn

(incapacitatea organismului de a elibera adrenalina și alți hormoni de stres) . În perioada actuală, stresul este o problemă în plus, căreia organismul uman trebuie să-i găsească rezolvarea. Din acest motiv se spune că, cel mai adesea, oamenii își complică viața stresându-se. Este vital să știm că atunci când ne stresăm ne îmbolnăvim fizic si psihic. Stresul crescut distruge sănătatea, productivitatea, familia, relațiile cu ceilalți etc. Stresul îmbolnăvește individul.

-Cum credeți că se poate preveni instalarea stresului și diminuarea nivelului acestuia?

Deoarece, de cele mai multe ori, cauza instalării stresului este în noi și vindecarea trebuie s-o gasim tot în noi înșine.

Acțiunile de combatere a stresului împreună cu controlul activităților (pentru a combate stresul acestora) reprezintă o parte din armele de apărare împotriva stresului: managementul timpului, managementul schimbării, managementul proiectelor și al proceselor, tehnici de relaxare, tehnici de comunicare, etc.

Aplicând cu succes aceste metode și tehnici de management vom obține din nou un echilibru al corpului, sufletului și al spiritului.

Managementul stresului aplică strategii de prevenire și înlăturare a stresului pentru a trăi o viață de calitate și cu cât mai puține situații stresante. Deoarece situațiile de stres sunt trăite diferit de fiecare individ, și strategiile de combatere trebuie să fie individualizate, pentru a se obține rezultatele dorite.

Pentru a combate stresul este necesară păstrarea distanței față de problema apărută și eliberarea pentru scurt timp de tot ceea ce ne poate stresa. Se poate aplica apoi un mix între tensiune și relaxare. Trebuie să găsim acel echilibru între corp, minte și spirit, care, împreună (fiind în armonie) ne pot ajuta să depășim orice situație, oricât de stresantă

Metode și tehnici de management al stresului

Aplicarea managementului stresului pentru a preveni sau a diminua efectele stresului deja instalat, înseamnă însuşirea de cunoştinţe despre natura şi cauzele stresului, dobândirea de cunoştinţe despre organizarea timpului, învăţarea de exerciţii de relaxare, consiliere individuală privind atât problemele specifice locului de muncă, cât şi problemele familiale .

Gestionarea timpului este esențială pentru combaterea stresului. Astfel, alocarea timpului necesar realizării unei activități se poate face după următoarea schemă:

a) previzionarea, ce presupune stabilirea de obiective pe care dorim să le realizăm într-o anumită perioadă de timp. Obiectivele trebuie să fie clare, să poată fi evaluate, să fie relevante, abordabile și să se încadreze în timpul stabilit;

b) planificarea unei activităţi sau a unei zile de lucru, ce înseamnă a avea o vedere de ansamblu asupra tuturor obiectivelor şi sarcinilor ce trebuie realizate;

c) informarea, ce presupune a cunoaște înainte de începerea oricărei activități a resurselor ce pot fi mobilizate pentru atingerea obiectivelor stabilite, disponibilitatea lor, costurile, timpul alocat pentru obținere;

d) organizarea, ce presupune stabilirea succesiunii în care trebuie atinse obiectivele stabilite; este important de prevăzut pauze în programul de activități;

e) motivarea, pentru a ști ce ne mobilizează să atingem obiectivele stabilite;

f) realizarea, obținerea rezultatelor dorite, așa cum au fost ele previzionate;

g) relaxarea, cel mai important element de previzionat în gestionarea timpului, deoarece după orice activitate intensă este necesară o etapă de relaxare în care să ne refacem energia consumată.

Gândirea pozitivă este o altă componentă a managementului stresului.

- *Ce înseamnă a gândi pozitiv (enumerati câteva atribute)?*

A gândi pozitiv înseamnă a privi orice situaţie, astfel încât să minimalizăm cât mai mult aspectele negative şi să valorificăm aspectele pozitive. Un eşec poate fi o excelentă oportunitate pentru îmbunătățirea vieții.

A gândi pozitiv înseamnă a începe orice activitate cu optimism, cu încrederea că vom reuşi să o și realizăm. A gândi pozitiv înseamnă a avea o comunicare eficientă. Comunicarea eficientă, asertivă, înseamnă a ne pune de acord cu ceilalţi. Pentru aceasta trebuie să ascultăm, să înţelegem, să ţinem cont de punctul de vedere al celor implicați, in orice activitatea pe care dorim să o realizăm.

Exercițiu : Autoevaluarea, stilul de comunicare asertivă

Chestionarul –A- (fiecare participant își coteaza raspunsurile și își interpretează semnificația scorurilor obținute)

- Ce este asertivitatea?

Este abilitatea de a exprima ceea ce simți, atunci când simți că este necesar. Este abilitatea de ați exprima sentimentele și de ați cere drepturile, respectând sentimentele și drepturile celorlalți. Asertivitatea reduce conflictele interpersonale, sursa majora de stres pentru foarte mulți dintre noi.

Asertivitatea include:

- Să fii capabil să-ți exprimi opiniile și punctele de vedere;
- Să fii capabil să spui “Nu” fără să te simți vinovat;
- Să poți cere ceea ce-ți dorești;
- Să alegi cum să-ți trăiești viața, fără să simți vină legat de acest lucru;
- Să poți să-ți asumi riscuri când simți nevoia.

Să fii asertiv înseamnă să comunici autentic și eficient, construind în timp real o relație pe termen lung. Comportamentul, comunicarea asertivă exteriorizează o persoană cu stima de sine și inteligența emoțională ridicată, care are respect pentru semenii lor, o maturitate a personalității.

Stilul de viață sănătos și relaxarea, ajută organismul să facă față influenţei stresorilor, care ne asaltează viața. Exercițiile de relaxare reduc stresul şi pot fi realizate ușor oriunde, ori de câte ori este nevoie.

- Ce rol credeti ca are umorul in raport cu stresul?

Este important de subliniat și rolul umorului în prevenirea și combaterea stresului. Umorul are efecte pozitive ca: detensionează atmosfera și înlătură stresul; menţine moral ridicat; generează un mediu de lucru creativ; contribuie la buna comunicare.

Managementul stresului trebuie aplicat stresului ce apare în fiecare zi. Este bine să nu devenim dependenți de muncă. Este necesar să ne bucurăm din când în când de liniștea timpului alocat doar pentru noi. A învinge stresul înainte ca acesta să ne stăpânească, este menirea aplicării managementului stresului.

Sfaturi, îndemnuri de urmat în atitudinea de administrare a stresului

Am grijă de mine, 11 pași ani-stres:

1.Respiră adânc. Atunci când eşti stresat, respiră adânc. Închide ochii, stai aşezat şi concentrează-te asupra unei respiraţii adânci.

2.Fă ceva amuzant, distractiv. Fă lucruri care îţi plac cu adevărat. Poți repeta o coregrafie dragută, poți confecționa ceva din materiale colorate sau poți asculta muzică. Cercetările au demonstrat că dacă ascultăm muzică liniştitoare, se reduce presiunea sângelui, bătăile inimii şi anxietatea, în timp ce melodiile mai ritmate înviorează

3.Fă o plimbarea cu prietenii apropiaţi (sau cu familia) atunci când eşti stresat.

4. Fă exerciţii fizice. Spre exemplu, poți face câteva genoflexiuni în casă. O plimbare mai lungă îţi poate oferi timp de reflecţie și poți admira și frumusețea naturii.

5. Râzi. Aceasta cu siguranță nu face parte din categoria medicamentelor, dar conduce la reducerea cortisolului, cunoscut ca hormon al stresului.

6. Fii recunoscător. Fă o lista a lucrurilor pentru care poţi fi recunoscător. Simpla creare a listei te va ajuta să-ți concentrezi atenția pe aspectele bune din viaţa ta, chiar dacă acestea înseamnă lucruri mărunte

(cum ar fi: am mâncat un desert delicios, mama mi-a spus că mă iubește, deși am scăpat pe jos pixul preferat acesta nu s-a spart).

7. Planifică. Este întotdeauna de ajutor să îți faci o listă cu sarcinile urgente pentru o zi. Apoi le poți tăia cu o linie pe cele pe care l-ai îndeplinit. Astfel poți vedea cât de multe lucruri ai făcut și ce ți-a rămas pentru a doua zi.

8. Îmbrățișează. Ia în brațe pe cineva din familie, animalul de casă, un prieten sau păpușa preferată, transmite-le dragostea ta, primește-o pe a lor și petrece câteva momente așa. Vei simți cu siguranță că lucrurile sunt mai ușoare apoi.

9. Acceptă că nu poţi controla totul. Uneori pur şi simplu trebuie să faci un pas înapoi şi să realizezi că nu poţi controla totul. Unele lucruri nu le poţi controla (ex: vremea rea, tricoul preferat a rămas mic), deci de ce să te stresezi din cauza lor?

10. Rămâi pozitiv. Nu e întotdeauna uşor să rămâi pozitiv. Dar poţi face un efort să găseşti lucrurile pozitive din viaţa ta. Nu te focaliza pe aspecte negative precum: “Mie mi se întâmplă mereu lucruri rele”, ci găsește lucrul frumos cu care te-ai întâlnit în ziua respectivă (cu siguranță într-o zi s-a întâmplat cel puțin un lucru frumos! – spre exemplu: pata de pe cămașa peferată a ieșit la spălat, profesorul de istorie te-a ascultat din lecția pe care o știai).

11. Meditează, fă o rugăciune. Câteva minute pe zi de meditaţie, rugăciune te pot ajuta să îţi reduci stresul şi anxietatea.

Daca sunteți acasă, la lucru sau într-o colectivitate și simțiți ca nu mai faceți față activității, gândiți-vă la voi și exersați relaxarea.

Vom exemplifica prin executarea a *doua exerciții de relaxare și creșterea concentrării*:

Exercițiu pentru relaxare

PREGĂTIRE: - Așezat pe scaun cu spatele lipit de spătar, mâinile pe marginile scaunului, picioarele sprijinite pe sol, podea:

- Respirația: închide ochii. Inspiră lent pe nas, numărând până la 5 (5 sec.), ținești respirația, 5 sec., respiră lent 5 sec.;
- Picioarele: Contractați degetele de la picioare și musculatura întregului picior, simțiți tensiunea, încordarea și mențineti 5 sec. Întindeti picioarele în față, menținând tălpile pe podea, sol apoi înspre voi, 5 sec., de fiecare dată;
- Abdomenul: Stând drept, contractați mușchii abdomenului, prin reținerea respirației. Mențineți 5 sec. apoi relaxați mușchii expirând 5 sec.;
- Brațele: Contractați mușchii brațelor strângând pumnii - fie cu brațele întinse în față (daca aveți spațiu) fie cu brațele pe lângă corp. Stați în această poziție 5 sec., apoi relaxați. Deschideți și închideți pumnii;
- Umerii: Contractați mușchii spatelui, trăgând umerii spre spate ca și cum ați încerca să vă atingeți omoplații înte ei. Țineti 5 sec., apoi relaxați. Contractați umerii ridicându-i spre urechi, ca și când ridicați din umeri, țineți 5 sec. relaxați. Aplecați capul, lent pe spate, reveniți lent, relaxați, apoi în față, la dreapta și la stânga;
- Fața: Deschideți larg gura.Țineți și relaxati 5 sec. Deschideți ochii în forță! Relaxați.

Exercițiu pentru creșterea concentrării .

PREGĂTIRE: - Așezat într-o poziție confortabilă, cu spatele pe spătarul scaunului sau cu capul pe brațul drept, pus pe birou și cu celălalt la ceafă.

- Respiratia: Închideți ochii. Inspirați lent, reținеti, expirați lent (lent=5 sec.). Repetați de 4 ori această respirație și mențineți ritmul pe tot parcursul viaualizării;

- Vizualizare: Când inspirați, imaginați-vă că abdomenul se umflă ca un balon, când expirați balonul se dezumflă. Încercați să găsiți în imaginație o culoare accestui balon. El se umflă și se dezumflă la fiecare respirație.

IV. INTERVIUL DE ANGAJARE – CONSIDERENTE PSIHOLOGICE

Scop: Interviul de angajare reprezintă o etapă decisivă pentru selecția candidatilor, pregatită dinainte , care are un obiectiv clar pentru cele doua parti implicate in comunicare : angajatorul,care cauta persoana cea mai potrivita ,pentru un post de munca disponibil si solicitantul, care cauta sa convinga angajatorul ca el are competentele cerute.

La un interviu de angajare subiectul comunică prin:

- În scris prin CV-ul și Scrisoarea de intenție trimisă angajatorului ;
- Verbal prin raspunsurile pe care le formulezi la intrebarile intervievatorului ;
- Prin corpul său, prin atitudinea manifestată în timpul interviului ;
- Subiectul se comunică pe sine, iar asta îl poate uneori ajuta sau bloca în accesul la postul dorit.

Pentru ca șansele acestei comunicări să fie cu succes, astfel încât subiectul să fie considerat omul potrivit la locul potrivit, e bine să se țină cont de sfaturile psihologilor:

- Nu e necesar sa încercăm să impresionăm prea mult, însa nici nu trebuie să ne subapreciem;
- Să ne prezentăm la un post pentru care avem pregătirea necesară ;
- Să ne informăm despre firma, compania la care participăm la interviu referitor la funcția pe care candidăm , cum este platită, care sunt salariile pe piață. Pretențiile salariale nu trebuie să fie prea mari sau prea mici, față de cele din piață, pentru că aceastea vor face o impresie negativă (de supra sau subevaluare a valorii personale);
- La intrebari de genul " Unde te vezi peste cinci ani ?"răspunsurile ar trebui să fie :" – Mai bun profesional; cred că vor fi multe provocări profesionale".
- La întrebări despre ultimul loc de muncă, nu vorbim depreciativ, ci: "aveam nevoie de schimbare", "vreau să evoluez",etc.
- Răspunsurile la întrebările "Care sunt calitățile dvs ? Care sunt defectele dumneavoastră?" par să pună cel mai frecvent în încurcătura pe intervievat.
- Angajatorul apreciază următoarele calități :
  - optimismul – să vezi partea bună a lucrurilor, să fii conștient ca acolo unde există o problemă există și rezolvare, asta îți permite să te automotivezi și să îi motivezi și pe ceilalți;
  - adaptabilitatea - capacitatea de a vedea o oportunitate în orice schimbare;
  - curiozitatea - demonstrează că te interesează să îți dezvoți orizontul de cunoaștere, că ai capacitatea de a învăța, de a evolua;
  - buna relaționare cu colegii – importanța pentru climatul plăcut al muncii în echipă și rezultă din modul în care descri cum s-au implicat colegii de muncă la rezolvarea unei sarcini, la un loc de munca anterior;
  - puterea de convingere – adu-i intervievatorului argumente solide pentru al convinge ca Tu ești persoana cea mai potrivită pentru postul respectiv.

Nu există candidatul perfect. Faptul că ne cunoaștem defectele înseamnă că știm cine suntem, că le putem transforma în calități și deci le facem "prezentabile" ele devenind chiar apreciate de intervievator.

Cele mai apreciate defecte sunt:

- dezorganizarea – a nu fi organizat poate însemna că îți place să începi mai multe lucruri deodată. Asta nu e neapărat un lucru rău atât timp cât te familiarizezi cu sarcinile, îți faci o idee despre cum trebuie abordate fiecare dintre ele, îți schitezi un plan de acțiune pe care îl vei dezvolta și apoi începi cu prima sarcină;
- sensibilitatea – emotivitatea puternică. Trebuie specificat că acest defect te face să fii foarte creativ, cu un simț al observației foarte fin; că ești foarte atent cu sentimentele celor din jur;
- încăpățânarea – poate deveni apreciată dacă precizezi sensul, acela în care nu te lași până nu rezolvi chiar și cea mai dificilă sarcină (nu în sensul că faci ce vrei, nu respecți regulile);
- obiceiul de a nu te grăbi –preferi să zăbovești mai mult asupra unei probleme, să o analizezi mai mult, chiar dacă presupune să stai peste program, nu îți place să te grabești dacă nu e cazul;
- panica – trebuie să adaugi că așa ești perceput de cei din jurul tău, dar că această panica te mobilizează și îți crește eficiența.

- Să ai o atitudine calmă, naturalețe, autenticitate în ce gândești, comunici, acționezi.
- Postura, gestica, mimica, expresia facială trebuie să fie cât mai simple, naturale în concordanță cu ceea ce spunem. Postura nedreaptă ,cu mâinile și picioarele încrucișate, neprivirea interlocutorului în timp ce vorbești, explicarea cu gesturi ample, gesturi precum acelea de a ne juca cu creionul, părul, aranjarea ținutei, ticurile etc. denotă nesiguranța, minciuna și reduc șansele de reușită.
- Așteaptă întrebările intervievatorului, el este cel care trebuie să înceapa conversația;
- Comunică coerent, clar, concis, prin răspunsuri scurte și la obiect, intervievatorul va solicita detalii, dacă consideră ;
- Poți adresa întrebări la probleme legate de postul care te interesează, la finalul interviului;
- Fii ferm și concentrat până la sfârșitul interviului;
- Multumește, în final, pentru timpul acordat și afirmă încă o dată interesul pentru postul respectiv.

Pentru finalizarea activității de consiliere psihologică după evaluarea psihoaptitudinală și de personalitate, persoana examinată completează FIȘA DE AUTOEVALUARE care reprezintă, de fapt, feed-back-ul întregii activități derulate.

La cererea expresă a persoanelor din grupul țintă se organizează Consilierea psihologica individuală vizând aspecte de natură personală (altele decât cele vizând formarea profesională) și s va realiza prin metoda conversație anamnezei, aplicare de teste și chestionare de personalitate(testul LUSCHER , Testul Arborelui –Koch, Chestionarul W-M etc.) corespunzătoare problematicilor specifice solicitantului.
Aceste date se identifică în : Tabel nominal cu persoanele consiliate psihologic individual pentru probleme personale (altele decât cele vizând formarea profesională; Fișa consiliere individuală vizând aspecte de natură personală, ce consemneaza informații conținând: numele prenumele persoanei consiliate individual, numărul curent al consilierii; problemele pentru care se solicită consilierea (care pot fii : autocunoaștere și gestionare stress, dezvoltare personală, dezvoltare profesională, situații de criză etc.); tipuri de intervenție (care pot fii: oferire de sfaturi cu privire la domeniul solicitat, asistență psihologică, consiliere pentru luarea deciziilor în context concret); data.

Fișa se completează de către psiholog în momentul realizării consilierii în funcție de cazuistica specifică solicitării.

Instrumente: *TESTE ȘI CHESTIONARE DE PERSONALITATE UTILIZATE ÎN CONSILIEREA INDIVIDUALĂ PENTRU PROBLEME INDIVIDUALE (ALTELE DECÂT CELE VIZÂND FORMAREA PROFESIONALĂ)*

TESTUL ARBORELUI –KOCH –

Deși nu indică un diagnostic, reprezintă un complement valoros alături de alte probe, pentru a preciza modul de abordare psihologică în consilierea psihologică.

Testul permite surprinderea unui anumit nivel de dezvoltare afectivăa și tipul mecanismelor de adaptare utilizate în relațiile obiectuale, structura emoțional –afectivă a personalității. Pune în evidență: introversia –extraversia, imaturitatea afectivă, insuficiența intelectuală, nervozitate - agitație, influențabilitatea ridicată, iritabilitatea, impulsivitatea, agresivitatea, nevroza, psihoza, problemele sexuale etc.

Test proiectiv – calitativ, tip creion - hârtie.

Materiale utilizate: pix, coală de hârtie A4

Sarcina (consemnul):" Desenați câte un arbore, pe fiecare pagină a colii de hirtie "

TESTUL LUSCHER-VARIANTA SCURTĂ

Testul cartonașelor colorate LUSCHER permite, prin protocolul obținut în urma aplicării, surprinderea unor informații în legătură cu structura psihologică conștientă sau inconștientă a individului, ariile de stres psihic, stadiile echilibrului sau dezechilibrului glandular, fiziologic. Se pun în evidență: situația existent, actuală psihologică, sursele de stress, caracteristici reprimate, obiective dorite, probleme actuale, anxietăți - compensații, muncă și epuizare, disfuncționalități neurovegetative etc.

Aceste elemente permit o abordare a consilierii individuale cât mai eficientă spre autocunoașterea și dirijarea spre un un autocontrol ideativ - atitudinal care să ducă la diminuarea disfuncționalităților identificate dar și îndrumarea dacă este cazul, spre psihoterapii specializate sau evaluări medicale specifice.

Test proiectiv, cantitativ –calitativ.

Materiale utilizate: opt cartonase (5,7/8,7 cm), colorate, numerotate pe verso astfel: 0 (gri), 1 (albastru), 2(verde), 3 (roșu), 4(galben), 5(violet), 6(maro), 7(negru).

Sarcina (consemn) - Constă în două etape:

I Se prezintă cele opt cartonașe colorate (în prealabil amestecate):

Se solicită alegerea cartonașelor în ordinea preferințelor și aranjarea lor pe un rând, de la stânga (cea mai mult preferată s pre dreapta (cea mai puțin preferată – respinsă) așezând cartonașele cu fața în jos. Alegerea se va face facând abstracție de utilizarea culorii la obiecte sau mediu, cât mai spontan

II Se prezintă, din nou, cele opt cartonașe colorate (amestecate în prealabil):

Se solicită o noua alegere a culorilor, tot în ordinea preferinței și aranjarea cartonașelor cu fața în jos, pe un rând, de la stânga (cea mai preferată), la dreapta (cea mai puțin preferată - respinsă). Aceasta, a doua, alegere, se face fără un efort conștient de reamintire sau reproducere a primei alegeri, ci să se aleagă ca și când le vede prima dată.

Cele doua alegeri, reprezentate de șirul numerelor cartonașelor colorate, vor fii notate de examinator pe foaia de răspuns a persoanei examinate și va constitui suportul interpretării psihologice și al consilierii.

CHESTIONARUL W-M (WOODWORTH-MATHEWS)

Chestionarul este alcătuit din 76 de itemi care contribuie la una sau mai multe din scalele chestionarului. Acestea sunt : 1- emotivitate simplă; 2- tendințe obsesive și psihoastenice; 3-tendințe schizoide; 4 - tendințe paranoide ; 5- tendințe depresive și ipohondriace ; 6- tendințe impulsive si agresive; 7 - tendințe spre instabilitate; 8 - tendințe antisociale.

Itemii sunt transparenți, fără a exista o preocupare pentru controlul atitudiinii subiectului față de probă. Se raspunde prin DA sau NU, pe foaia de răspuns.
Materiale utilizate: Chestionarul W-M; Foaie de răspuns , pix.

În cadrul proiectului, activitatea A2.2 și A2.4. Furnizarea de servicii de evaluare și consiliere psihologică după evaluare psihoaptitudinală și de personalitate se desfășoară în baza formularelor specifice fiecărei subactivități:

F14 A2.4	Tabel nominal cuprinzând participanții la Evaluarea structurii de personalitate, emotional – afectivă din data de…..
F15 A2.4	Tabel privind participarea la consilierea psihologică colectivă după evaluarea psihoaptitudinală și de personalitate din data de...
F16 A2.4	Tabel primire rezultat evaluarea structurii de personalitate; emoțional - afectivă
F6 A2.4	Fișă individuală consiliere psihologică după evaluarea psihoaptitudinală și de personalitate
F23 A2.4	Tabel nominal cu persoanele consiliate psihologic individual pentru probleme personale (altele decât cele vizând formarea profesională)
F24 A2.4	Fișa consiliere individuală vizând aspecte de natura personală
F11 A2.2	Chestionar "Nivelul stimei Dvs. de sine"
	Chestionar de interese - H
	Chestionar ENS
	Chestionar inteligență emoțională - F
	Fișă de lucru STEAUA PERSONALĂ
	Fișă de lucru BANCNOTA DE 500 EURO
	Fișă de lucru VASUL CRĂPAT
	Fișă de lucru POVESTEA VULTURULUI
	Fișă de lucru CHEIA SUCCESULUI
	Fișă de lucru CALITĂȚI PE CARE ANGAJATORII LE EVALUEAZĂ
	Fișă de lucru GHID PRACTIC DE PREZENTARE LA INTERVIU
	Test pentru depistarea potențialului de lider
	Chestionar – A (asertivitate)
	Fișa de autoevaluare
	Baterii de teste specific fiecărei ocupații
F18 A2.2	Tabel nominal cuprinzând participanții la evaluarea structurii de personalitate, emotional – afectivă, post activități de consigliere psihologică (feedback)
F25 A2.2	Tabel privind participarea la consilierea psihologică colectivă inteligență emoțională
F26 A2.2	Tabel privind participarea la consilierea psihologică colectivă imaginea de sine, stima de sine
F27 A2.2	Tabel privind participarea la consilierea psihologică colectivă stresul psihologic
F28 A2.2	Tabel privind participarea la consilierea psihologică colectivă stilul de comunicare, înțelegere socioprofesională
F29 A2.2	Tabel privind participarea la consilierea psihologică colectivă vocația profesională, relația cu cariera
F30 A2.2	Tabel privind participarea la consilierea psihologică colectivă temperament și comportament

F31 A2.2	Tabel privind participarea la consilierea psihologică colectivă interviul de angajare – considerente psihologice
F32 A2.2	Tabel nominal cu persoanele consiliate psihologic individual pentru probleme personale (altele decât cele vizând formarea profesională)
F33 A2.2	Fișa consiliere individuală vizând aspecte de natura personală

Elaborat,

Psiholog,

Brumar Georgeta

Aprobat,

Manager proiect,

Varga Sorin Coloman