



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013CNDIPT
OIPOSDRU

Asociația Editorilor din România

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în oameni!

Activitatea de consiliere profesionala

Descrierea activitatii

Activitatea de consiliere in cariera se refera la procesul complex de asistare specializata, de catre consilier, a unei persoane in momentele importante ale traseului sau educational si profesional, prin furnizarea de informatii precise si sustinerea sa in luarea deciziilor, care ii afecteaza evolutia ulterioara pe planul carierei. Aceasta implica in multe cazuri generarea de alternative adaptate in scopul atingerii unor obiective profesionale realist definite. Principiile unei consilieri privind cariera sunt principiile generale de consiliere, continutul si forma insa sunt determinate de modelul de abordare a orientarii vocationale.

Posibilele rezultate/beneficii ale procesului de consiliere:

- ✓ Dezvoltarea stimei de sine, a increderii in sine, precum si a “abilitatilor” de prezentare;
- ✓ Autocunoasterea; identificarea abilitatilor specifice; identificarea elementelor de dezvoltat;
- ✓ Informarea si selectia/orientarea spre o ocupatie sau cariera;
- ✓ Dobandirea increderii intr-o decizie in cariera anterior exprimata;
- ✓ Strategii de adaptare la specificul si dinamica actuala a pietei muncii;
- ✓ Strategii de coordonare a rolurilor personale cu cele profesionale;
- ✓ Atingerea unui echilibru personal si profesional, atingerea unui nivel optim de confort psihic;
- ✓ Imbunatatirea gradului de informare si constientizare a resurselor umane, asupra oportunitatilor de angajare;
- ✓ Determina un comportament proactiv al clientului prin identificarea unor “parcursuri” de formare sau a unor proceduri de recunoastere si validare a achizitiilor dobandite.
- ✓ Gasirea filierei de educatie si formare profesionala in consens cu proiectele si resursele “clientului”;

Sesiunea 1 - AUTOCUNOASTEREA

Descrierea sesiunii

In cadrul acestei sesiunii “Autocunoasterea” –participantii acumuleaza cunostinte, deprinderi si atitudini esentiale care-i ajuta sa-si identifice principalele abilitati, valori si interese

Obiectivul principal- Cunoasterea mai deplina a aptitudinilor personale, abilitatilor, deprinderilor, precum si a valorilor si intereselor profesionale ale participantilor la activitatea de consiliere.

Structura sesiunii de autocunoastere:

La nivel teoretic:

- Identificarea aptitudinilor, abilitatilor, deprinderilor , cat si nivelurile de performanta ale acestora , utile in diferite arii ocupationale
- Identificarea ariilor de interese/preferinte din sfera ocupatiilor;
- Identificarea aspectelor personalitatii compatibile sau nu cu anumite domenii ocupationale
- Realizarea profilul psiho-profesional



ASOCIAȚIA EDITORILOR DIN ROMÂNIA
 Șos. N. Titulescu 18, bl. 23, sc. B, et. 8, ap. 83, s.1, București, România
 Tel: 021 311 06 50
 digipub@aer.ro
 www.digipub.ro

Parteneri:



UNIVERSITATEA
 DIN BUCUREȘTI
 VIRTUTE ET SAPIENTIA



diastasi
 TRAINING & CONSULTING
 SERVICES

Practic/aplicativ

- Exerciții de introspecție și autoevaluare a aptitudinilor, intereselor și valorilor profesionale;
- Exerciții de cunoașterea a competențelor, cunoștințelor, a posibilităților de evoluție personală și profesională, a nevoilor de formare;
- Exerciții pentru a obține informații despre mediul de lucru profesional la care aspiră „clientul”;
- Exerciții de cunoaștere a „experienței profesionale anterioare”, care influențează nevoile și interesele actuale (recunoașterea și valorificarea achizițiilor anterioare valoroase este importantă pentru „inițierea”/dezvoltarea carierei)
- Realizarea profilului psiho-profesional
- Elaborarea unui plan de acțiune, precum și a modalităților de punere a practicii a acestuia.
- Exerciții de consiliere și suport (mai ales pentru persoanele, care sunt în somaj de o perioadă lungă de timp)

Atitudini:

- Atitudine flexibilă, pozitivă, deschisă la nou, la schimbare
- Dorința de autocunoaștere;
- Spirit de introspecție și explorare de sine.

Sesiunea II - DEZVOLTAREA RESURSELOR PERSONALE

Obiectivul principal- Identificarea alternativelor ocupationale complementare structurii de interese, aptitudini și caracteristici dominante de personalitate ale “clientului”

Structura sesiunii II:

La nivel teoretic

Evidențierea competențelor și experienței personale și profesionale ale clientului în perspectiva transferabilității acestora în alte contexte profesionale.

Sprijinirea clientului pentru a face față schimbărilor din piața muncii și a realiza un management eficient al propriei cariere

Identificarea potențialului “neexplorat” al clientului

Realizarea corelației dintre mediul profesional/ piața forței de muncă și caracteristicile personale

Asigura gestionarea resurselor personale în vederea alegerii carierei.

La nivel practic/aplicativ

Exerciții de identificare a principalelor abilități (a punctelor forte și a punctelor care trebuie îmbunătățite)

Exerciții de evaluare a competențelor profesionale

Identificarea sursele de gasire a unui loc de munca (surse de localizare a locurilor de munca, modalități de utilizare a acestor surse, tehnici specifice de cautare a unui loc de munca) și elaborarea unui plan de acțiune aferent, care va include toate aceste informații.

Instruire în tehnicile de cautare a unui loc de munca (Role-play –tehnica de lucru)

Sesiunea III - PREZENTAREA LA UN INTERVIU DE SELECTIE

Interviul de angajare

Fie că este telefonic, online sau față în față, interviul este cea mai importantă etapă dinaintea obținerii unui job. Nu există rețete minune pentru a trece cu bine de această etapă eliminatorie, există totuși câteva aspecte care dacă sunt respectate, garantează succesul.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în oameni!

Structura sesiunii “Prezentarea la un interviu de selecție”:

La nivel teoretic:

1. Scopul interviului
2. Structura și conținutul unui “interviu de selecție”
 - 2.1. Etapa inițială- adunarea informațiilor despre compania vizată și postul dorit;
 - 2.2. Etapa interviului propriu-zis (atitudine pozitivă, control deplin al informațiilor cuprinse în documentele de angajare, auto-prezentare etc)
 - 2.3. Etapa post-interviu (candidatul solicită în mod politicos feedback din partea companiei)
3. Pregătirea candidatului pentru interviu (reguli generale care trebuie cunoscute și respectate)
4. Modalități de desfășurare a interviului

La nivel practic:

Exercițiul de „**auto-caracterizare**” (este o investigație retrospectiv-longitudinală prin intermediul căreia individul este încurajat să-și exploreze experiențele personale), în scopul relevării calităților, punctelor forte sau slabe, dar și exemple de fapte și conduite care confirmă/dovedesc cele declarate.

Exerciții de **simulare** pentru un viitor „interviu de selecție” (care presupune, pe lângă simularea unui rol și anticiparea faptelor sau evenimentelor reale (trecute, prezente sau viitoare).

Exerciții „**joc de rol**” (exersarea modului de desfășurare a interviului și interpretarea alternativă a rolurilor de client, angajator, observator) în scopul exersării comportamentului din timpul desfășurării „interviului de selecție”, precum și atitudinii, abilității de relaționare etc.

Sesiunea de consiliere REALIZAREA CV-ULUI - participanții acumulează informațiile necesare elaborării unui C.V.

Cunostinte teoretice

- Curriculum vitae “personalizat”;
- Caracteristicile unui Curriculum vitae
- Structura și conținutul unui Curriculum vitae
- Tehnici de redactare a Curriculum vitae

Exerciții practice

- Conceperea/elaborarea propriului Curriculum vitae
- Abilități- de a elabora o scrisoare de intenție (pe care o pot adapta, ulterior în funcție de cv, de specificul jobului etc)
- Prezentarea unui model de “scrisoare de intenție”
- Prezentarea modelului de CV (Euro-pass)

