



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

PROGRAM

Consiliere și Orientare Vocatională pentru minorii și tinerii din centre de reeducare, penitenciare și serviciile de probațiune

Coordonator – Camelia Tancau

Psih. Alina Țuțuianu

Psih. Florentina Grecu

As. Social – Eugen Lucan

Bucuresti, 2010

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Table of Contents

Table of Contents	3
I. JUSTIFICARE	6
II. SCOPURI	6
III. OBIECTIVE	7
A. Obiective generale. Obiectivele consilierii și orientării vocaționale	7
B. Obiective operationale ale lucrului în grup și individual	7
IV. GRUPUL TINTA	8
V. DURATA PROGRAMULUI ȘI FRECVENȚA SEDINTELOR	8
VI. RESURSE UMANE	9
VII. DESFĂȘURAREA PROGRAMULUI	10
VIII. METODOLOGIE	11
A. Interviu motivational	13
B. Instrucțiuni de lucru în grup:	17
C. Etică profesională	19
IX. DESCRIEREA ACTIVITĂȚILOR	21
A. Cine sunt eu ? program de autocunoaștere și dezvoltare personală	21
Scopul Modulului	21
Obiectivele sedințelor:	21
1. Cine sunt eu.	22
Exercițiul nr.1: “Cine sunt eu, cum sunt?, Cum am fost?, Cum aș dori să fiu?”	22
Exercițiul nr. 2 Douăzeci de moduri de a descrie cine și cum sunt eu	24
Exercițiul nr. 3 Eu la persoana a III a	25
Exercițiul nr.4 . Călătoria	26
Tema “Autoevaluare”:	26
Tema: “Naufragiatul”	27
2. Calități și defecte.	27
Exercițiul nr. 1: “Asumarea propriei identități”	28
Exercițiul nr. 2 Realizările mele	29
Exercițiul nr. 3 Îmi place pentru că	29

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Exercițiul nr. 4 Sunt

capabil și plăcut pentru că.....	29
Exercițiul nr. 5 - Magazinul magic.....	30
3. Recunoașterea calităților persoanelor care au o influență asupra vieții mele	30
Exercițiul 1 – calitățile celorlalți	30
Exercițiul nr. 2. Eu și relațiile mele.....	31
4. Ascultarea Și exprimarea gândurilor	31
5. Harta intereselor personale.	32
<i>Exercitiul nr. 1: „Cuvinte pozitive”</i>	32
<i>Exercitiul nr 2: „Acuzele (PLANGERI) si problemele”</i>	35
B. Ce voi face eu ?Program de orientare vocațională	36
SCOPUL Modulului constă în.....	36
Obiective.....	37
1. Nevoi și dorințe, piramida lui Maslow.	38
Exercitiul nr. 1: „Ce posibilitati ai sa-ti satisfaci nevoile si dorintele proprii?”.....	38
Exercitiul nr. 2 .Să lucrez ceea ce mi se potrivește.....	40
2. Motivare în direcția schimbării”	41
Exercitiul nr.1 – Telescopul.....	41
Exercițiul nr. 2 - Elaborarea unei hărți a lumii muncii.....	42
3. Gestionarea si Rezolvarea de probleme in alegerea carierei.	44
<i>Exercitiul nr 1: „Identificarea de probleme privind cariera ”</i>	44
4. Rolul muncii în viața oamenilor.....	45
Exercițiul nr. 1 Balanța Motivațională in alegerea unei profesii si a unui loc de muncă.....	45
<i>Exercitiu nr. 2: „Albinutele” (joc de rol).</i>	46
5. Orientarea carierei. Cartografierea orientarii in viata profesionala.	47
Exercitiul nr.1: „Cartografierea orientarii in viata”.	47
<i>Exercitiul nr 2 „Harta intereselor profesionale”</i>	49
Exercitiul nr. 3. Abilități și meserii	50
Exercitiul nr. 4 Valori și ocupații	51
<i>Exercitiul nr.5 : Posibile obstacole in Cariera</i>	53
4. Viitorul meu preferat și posibil	55
C. Cum voi acționa eu ? Identificarea și elaborarea de strategii privind inserția pe piața muncii	58
1) Elaborarea unui proiect personal pentru a ajunge acolo unde dorim	58

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

2) Analiza ofertei

locurilor de munca.	Realizarea unui	
portofoliu de angajare (CV, Scrisoare de intentie)		60
3) Cum ma prezint la un interviu. Conditii de angajare. Joc de rol „Angajat/Angajator” ..		67
3. Exercițiul nr 1: Joc de rol „Angajat/Angajator”		70
4) Gestionarea timpului și a banilor.		71
Exercițiul nr. 2 Analiza bugetul de venituri si cheltuieli		72
METODE SI TEHNICI DE EVALUARE A PROGRAMULUI		74
Indicatii pentru încheierea consilierii		75
ANEXE		77
Exerciții de relaxare		77
Castelul medieval		78
Lumea Subacvatica		79
TEMA Naufragiatul		80
Nevoi si dorinte, piramida lui Maslow.		83
MAPA PROGRAMULUI		87
TEME DE CONSILIERE (fisa de lucru exemplu).....		87
Bibliografie:.....		91

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

I. JUSTIFICARE

Acest program are drept scop stimularea motivației tinerilor din penitenciare și centrele de reeducare și sistemul de probațiune, de a pune bazele unei schimbări atitudinale și comportamentale în vederea maximizării șanselor lor de reinserție socială după liberare. Este bine cunoscut faptul că la liberare detinutii întâmpină dificultăți în ceea ce privește reintegrarea în familie, pe piața muncii și în societate în ansamblul ei. Timpul petrecut în detenție schimbă modul de viață și persoana pierde toate rolurile sociale. Astfel majoritatea activităților care îi dădeau sens vieții se devalorizează, fiind lipsit de autonomie și a contactului sustinut și de durată cu exteriorul, persoana este obligată să se adapteze la „o nouă viață” guvernată de autorități și legi care sunt de necontestat.

Viața petrecută în penitenciar favorizează mediul descurajant pentru relații sociale, se accentuează sentimentul de marginalizare, stigmatizare, propriile valori își pierd conținutul și calitatea.

În ceea ce privește piața muncii, societatea într-o continuă schimbare, conduce la creșterea competitivității și la schimbarea standardelor și criteriilor de admitere ale angajaților. Calificarea/recalificarea profesională, urmarea unor cursuri de formare și specializare, training-urile și reconversiile profesionale se constituie ca avantaje pentru găsirea și ocuparea unui loc de muncă. Detinutii au nevoie să fie aduși la standardele cerute de această nouă realitate socială, impusă de societatea modernă.

Programul de consiliere și orientare vocatională vine în întâmpinarea nevoilor de reintegrare socio-profesională a ex-detinutilor, contribuind atât la schimbarea opiniilor negative pe care aceștia le au față de muncă, lege, responsabilitate, societate cât și la facilitarea eforturilor depuse de ei în vederea reluării locului în comunitate pierdut la intrarea în penitenciar.

II. SCOPURI

În urma acestui program minorii și tinerii delincvenți își vor restructura imaginea deformată cu privire la ei și la cei din jur în vederea realizării de alegeri realiste în conformitate cu abilitățile, aptitudinile și posibilitățile personale fiind sprijinit astfel procesul de stimulare a motivației intrinseci de adoptare a unui comportament prosocial.

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

III. OBIECTIVE

A. Obiective generale. Obiectivele consilierii si orientarii vocationale

- Sprijinirea adolescenților în procesul de înțelegere și conștientizare a ceea ce sunt și a ceea ce pot deveni
- Conștientizarea calităților și a defectelor personale
- Adecvarea imaginii de sine și creșterea stimei de sine
- Perceperea propriei identități prin raportare la ceilalți
- Valorificarea resurselor personale
- Adoptarea unei atitudini pozitive față de propria persoană și față de ceilalți
- Stimularea interrelaționării și fixarea granițelor „Eu – Ceilalți”
- Responsabilizarea în raport cu propria persoană și cu grupul de apartenență (de suport, de egali etc.).
- Punerea în evidență a motivației intrinseci de schimbare a comportamentului problematic, delictual.
- Stimularea motivației intrinseci de inițiere a unui proces de dezvoltare vocatională (profesională) și de implicare în găsirea unui loc de muncă.

B. Obiective operationale ale lucrului în grup si individual

- Primirea și oferirea feedback-ului.
- Îmbunătățirea relațiilor și a comunicării interpersonale.
- Experimentarea de noi comportamente interpersonale.
- Exprimarea onestă și directă a propriilor sentimente.
- Dobândirea înțelegerii propriilor gânduri, sentimente, comportamente prin exprimarea tiparelor relationale, atât din interiorul, cât și din exteriorul grupului.
- Dobândirea înțelegerii gândurilor, sentimentelor și comportamentelor altor oameni.
- Creșterea încrederii în propria persoană, îmbunătățirea imaginii de sine și a stimei de sine.
- Traversarea unor schimbări personale în interiorul grupului, cu așteptarea de transferare a acelei învățări în viața din exteriorul grupului.
- Să probeze înțelegerea relației între calitățile și aptitudinile personale și diferite domenii ale muncii.

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

- Chiar dacă o

persoană are suficiente cunoștințe și idei inteligente, dacă nu își cunoaște și nu reușește să-și gestioneze emoțiile și sentimentele, poate întâmpina dificultăți în încercarea de a-și construi relațiile cu ceilalți sau o carieră profesională de succes. Persoanele cu un înalt grad de autocunoaștere își dau seama cum sentimentele lor îi afectează, atât pe ei, cât și pe cei din jur. Dezvoltarea inteligenței emoționale ne permite să ne punem în valoare aptitudinile intelectuale, creativitatea. Ne asigură reușita, atât în plan personal, cât și în cel profesional.

IV. GRUPUL TINTA

Beneficiarii programului sunt:

- Persoanele private de libertate (minori și tineri), fără niciun fel de discriminare (sex, vârstă, situație juridică, etnie, apartenența religioasă și sexuală).
- Minori și tineri condamnați la pedepse neprivative de libertate.

Pe parcursul derulării programului, grupurile pot fi extinse, completate cu noi membri (sositi din transfer, mutați din alte secții, alte situații).

V. DURATA PROGRAMULUI ȘI FRECVENȚA SEDINTELOR

Structura și funcționarea grupului.

- Numarul persoanelor. Grupul poate fi constituit și se lucrează cu minim 6 persoane și maxim 12 persoane. Se poate crește pentru persoane timide, introvertite și se poate scade în cazul celor expansivi. Importantă este menținerea constantă a acestui număr pe tot parcursul procesului desfășurat din cadrul grupului. Este necesar pentru eficiența travaliului și dezvoltării ca unii beneficiarii din componenta grupului să fie selectați în funcție de criteriile stabilite conform planului de lucru și de capacitatea de dezvoltare psihologică. Astfel se evita lentoarea și stagnarea progresului grupului și se produce o dinamică și un ritm crescut și constant de elaborare și creștere psihică, impactul psihologic asupra întregului grup.
- Varsta și sexul membrilor grupului. Sunt consilieri care aleg constituirea unor grupuri omogene din punct de vedere al acestor două criterii, mai ales după vârstă.
- Frecvența sedintelor este configurată pentru întâlniri de 2 pe săptămână. Este edificatoare deoarece arată cât de mult înseamnă, cât de important și atractiv este grupul pentru fiecare membru, care este coeziunea și chiar maturitatea grupului (peste 90% prezență indică un grup eficient și coeziv).

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

• Ritmul este de

preferat ca ședința grupului să fie în aceeași zi a săptămânii, la aceeași oră și în același loc.

- Durata ședințelor de grup este variabilă, fiind cuprinsă între 60 și 120 minute (din când în când este necesară o ședință individuală pentru a preveni renunțarea prematură la grup, sau pentru monitorizarea persoanei care se afla într-o situație dificilă a vieții sale).

O ședință mai scurtă de 60 de minute nu ar permite dezvoltarea interacțiunilor emoționale, iar una mai mare de 120 de minute ar duce la tensiuni emoționale mai puternice. Frecvența ședințelor este de 2 ori pe săptămână. Modulul se derulează pe o perioadă de 2 luni de zile, pe perioada cărora se desfășoară 12 teme structurate pe mai multe ședințe. Este de preferat ca durata unei ședințe să fie constant menținută și respectată.

VI. RESURSE UMANE

Echipa multidisciplinară este constituită din:

- Psihologi
- Asistenți Sociali

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

VII. DESFĂȘURAREA PROGRAMULUI

Fazele consilierii și orientării vocaționale:

Prima fază are o durată limitată; ea începe cu prima ședință și progresează până când au fost îndeplinite sarcinile primei etape.

În această perioadă se creează împreună cu participanții un limbaj comun. În primul rând se articulează așteptările fiecăruia și ajustarea la ele. Persoana se poate simți vulnerabilă în prezența cuiva mai puternic. Este necesar de gestionat situația până la a face posibilă disponibilitatea emoțională a persoanelor care va facilita începutul explorării lumii sale interne. Important este să nu se simtă amenințat pentru dezvăluirea adevărului din teama de a fi judecat sau manipulat. Se încheie această fază în jurul celei de a 3, 4, 5 ședință în momentul în care se realizează o alianță dintre animatorii ședințelor și participanți și se urmărește fortificarea ei.

Există o fază de mijloc în care participantul începe să se dezvăluie ca fiind inadecvat social și știe că v-a fi înțeles ca o reflecție a sa. În această fază se desfășoară cea mai mare parte a lucrului în cadrul grupului și poate dura până la a-15-a ședință. În acest timp persoana se va schimba și dezvolta o dată cu raportările sale față de grup și va deveni tot mai conștientă de natura dificultăților sale și de transformările pe care trebuie să le facă. Împreună se va parcurge un proces de creștere și evoluție în care se vor depăși vicisitudinile întâlnite în relațiile interpersonale precum și suferințele și coborâșurile travaliului la grup. În această etapă dificultățile vor consta în menținerea atitudinii de neutralitate în fața relațiilor constituite, a experiențelor parcurse implicând continerea anxietăților stărnite din fiecare, a suportării frustrărilor din relație și a face față lentooarei dureroase la toate nivelurile funcționării ființei umane o dată cu apariția progresului.

Alta sarcină fundamentală este observarea și orientarea deficitului sau conflictelor în funcțiile de nevoile de moment ale fiecăruia.

În faza finală este important de a urmări încheierea ședințelor de consiliere și nu oprirea acestora. Este esențial de lăsat o punte de legătură în care persoana să poată continua oricând dorește să se întoarcă în consiliere. La încheierea procesului care este transmis încă de la începutul ședințelor că va exista o încheiere a procesului, dar nu și oprirea lui. Se observă la persoana care a internalizat un nou mod de existență ce este propulsată spre explorare și creștere psihologică.

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



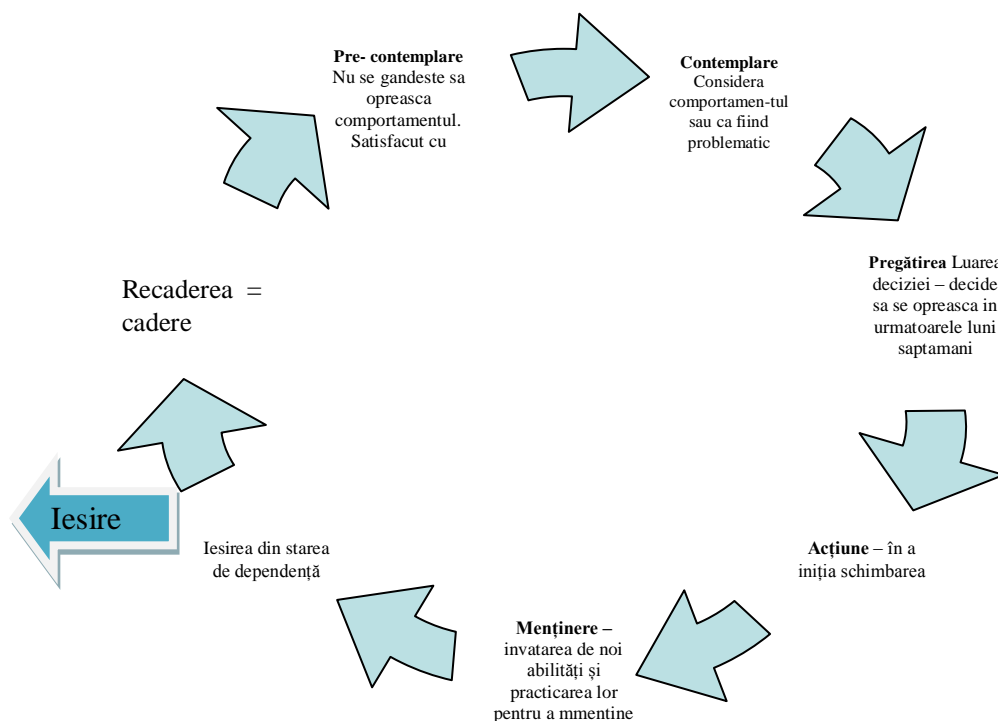
GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

VIII. METODOLOGIE

Având în vedere faptul că programul se adresează minorilor și tinerilor cu comportament delictual, este importantă alegerea unei cariere care să excludă comportamentul delictual, astfel încât în toate fazele de intervenție, atât în lucrul în grup cât și individual vor fi utilizate principiile metodologice ale consilierii vocaționale corelate cu principiile interviului motivațional ținându-se în permanență seama de fazele modificării comportamentale menționate de Proceaska și DiClemente (1982).



Abordarea orientării vocaționale are la bază modelul MODELUL DOTS (Law, Watts, 1977) –ce oferă patru direcții generale în procesul consilierii privind cariera. Acest model permite clientului să se orienteze spre acțiune.

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

IDENTITATE

Răspunsul la întrebarea „Cine sunt eu?“, luând în considerare ce poate oferi și ce urmărește și să realizeze o corelație realistă între aceste 2 aspecte.

Implică ajutorul oferit individului pentru a se cunoaște și înțelege în termeni specifici carierei: să fie capabil să vorbească despre ceea ce a făcut și ce poate face, despre ceea ce poate oferi în termeni de performanță, să cunoască ceea ce urmărește la un loc de muncă în termeni de motivație.

ȘANSE - Conștientizarea oportunităților

Răspunsul la întrebarea „Unde mă găsesc?“, luând în considerare, starea sa actuală, posibilitățile de lucru accesibile implică ajutorul oferit individului pentru a cunoaște și a înțelege ce oferte de muncă ar putea avea indicând direcțiile spre ele: să cunoască informații despre tipurile de activități posibile – în termeni de interese și satisfacții, recompense și stimulente, să cunoască cerințele locului de muncă în termeni de obligație-angajament și motivație, abilități și calificări

DECIZIE

Răspunsul la întrebarea „Ce voi face?“, identificând și rezolvând dilemele personale. Implică ajutorul oferit individului în a lua o decizie și a-și asuma responsabilitatea pentru aceasta: să știe ceea ce urmează să facă și motivul pentru care va face acel lucru și care vor fi consecințele deciziilor sale.

TRANZIȚIE

Răspunsul la întrebarea „Cum voi face față?“, anticipând consecințele și găsind soluții implică ajutorul oferit individului pentru a fi pregătit să rezolve constructiv problemele atașate deciziei, să fie capabil să anticipeze de ce are nevoie pentru a implementa o decizie și să facă față consecințelor deciziilor altor persoane, să exerseze abilitățile transferabile: punerea întrebărilor, autoprezentarea, comunicarea, rezolvarea conflictelor etc.

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

A. Interviu motivational

sau intrevvederea motivațională a fost inițiat în urma unei experiențe de William Miller psiholog și profesor la universitatea Noua din Mexic (1983). Obiectivul principal al interviului motivațional constă în face să iasă la suprafață **motivația intrinsecă** de schimbare a unui comportament problematic. Din acest punct de vedere acest tip de intervenție se opune strategiilor care încearcă să impună o schimbare prin intermediul unor mijloace exterioare și care întăresc motivația extrinsecă. O schimbare a comportamentului poate să apară atunci când persoana atașează această schimbare la propriile valori la ceva important pentru ea. Intervențiile specialistii sunt departe de a fi spectatori ai procesului de schimbare al beneficiarului, dimpotrivă aceștia pot influența motivația acestuia. Phillippe Carre et Fabien Fenouillet considera că în permanență persoanele sunt motivate pentru ceva anume. **Intrebarea pe care trebuie să și-o pună specialiștii nu este - De ce această persoană nu este motivată ? ci De ce anume ar putea să fie această persoană motivată?** Este important de a explora situația personală precum și importanța pe care o atribuie diferiților factori implicați în schimbarea sa, pentru că fiecare persoană are valori și așteptări diferite. (Phillippe Carre et Fabien Fenouillet 2009, pg. 293). Un alt aspect important în cadrul interviului motivațional este reprezentat de ambivalența în care se găsește persoana—astfel ea este împărțită între dorința de schimbare în virtutea consecințelor negative pe care le are comportamentul său și dorința de a menține acest comportament în virtutea avantajelor pe care acesta le oferă. Ambivalența este explorată în timpul interviului de către intervievator care îi permite clientului să se exprime liber, fără a fi judecat. Aceasta poate ajuta persoanele să devină conștiente de starea sa și să faciliteze astfel schimbarea. (Phillippe Carre et Fabien Fenouillet 2009, pg. 294).

Autorii au identificat 4 principii generale de intervenție ce constau în;

1. **Exprimarea empatiei** – au luat în considerare definiția oferită de C. Rogers. ”Empatia constă în a percepe cadrul de referință internă al unei persoane cu aceeași precizie, cu componentele și semnificațiile ei emotionale într-o astfel de manieră ca și cum am fi aceeași persoană” (Carl R. Rogers 1968,). Acest stil de comunicare empatic cu o ascultare plină de respect pentru persoană și cu dorința de a o înțelege este definitorie pentru procesul intrevvederii motivaționale.
2. **Dezvoltarea divergențelor** – Intrevvederea motivațională este concepută pentru a sprijini persoana să iasă din imobilitate pentru a o ajuta să adopte un nou

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

comportament mai

pozitiv. Acest principiu al întrevederii încearcă să creeze inițial și apoi să amplifice o divergență între comportamentul actual al persoanei și comportamentul dorit, între ceea ce este și ceea ce și-ar dori să fie. Această divergență este dezvoltată și amplificată până în punctul în care aceasta incită persoana să-și schimbe statutul actual. Acest lucru implică inițial a identifica și a clarifica scopul și valorile persoanei cu care comportamentul său este în conflict.

3. **Evitarea rezistențelor** – în interviul motivațional este recomandat de a evita intrarea într-o dezbateră contradictorie cu persoana consiliată. Consilierului va cauta să evite punctele de rezistență sau va încerca să le reîncadreze pentru a crea un impuls în direcția schimbării. El invită astfel pe interviuat să ia în considerare noi informații și îi oferă posibilitatea să aleagă între mai multe opțiuni, susținând astfel autonomia și libertatea de alegere a subiectului. Lucrul cu aspectele de rezistență poate conduce persoana să se implice activ în procesul de schimbare a comportamentului și problematicei sale. Rezistența este în același timp și un semnal pentru consilierului în sensul că el trebuie să-și modifice atitudinea sau strategia utilizată, care nu este în concordanță cu cerințele clientului.
4. **Intărirea sentimentului de eficacitate personală** - Phillippe Carre et Fabien Fenouillet subliniază faptul că cel de-al patrulea principiu se bazează pe conceptul de eficacitate personală a lui Bandura, care este un element cheie în cadrul intervenției. Chiar dacă o persoană percepe importanța schimbării comportamentului său, dacă ea nu se consideră capabilă să facă această schimbare risca să nu poată să pună în practică schimbarea comportamentului. Un obiectiv important al interviului motivațional constă în a crește încrederea clientului în capacitatea sa de a depăși obstacolele și de a reuși în procesul schimbării. Sunt multiple modalități de a pune în practică acest sentiment de eficacitate personală, el poate explora reușitele anterioare ale subiectului și a sonda împreună cu el motivele acestui succes precum și resursele și competențele puse în practică. Esecurile anterioare pot fi reîncadrate în termen de încercări și de experiențe acumulate. Tehnica de brainstorming de asemenea poate fi utilizată pentru a putea găsi împreună cu beneficiarul noi modalități de schimbare a situației actuale. (Phillippe Carre et Fabien Fenouillet 2009, pg. 294-296)

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Ca și modalități practice de intervenție sunt avute în vedere 2 faze.

- I. Prima faza consta in construirea motivației si in acest sens sunt utilizate 5 tehnici specifice. Intrebări deschise, valorizare, ascultarea reflexivă și rezumatul.
 1. **Intrebările deschise** – sunt utilizate pentru a crea o atmosfera de încredere și acceptare. La început persoana consiliată este cea care trebuie să vorbească mai mult, astfel încât se recomandă utilizarea întrebărilor deschise.
 2. **Ascultarea reflexivă.** Răspunsul reflecție (răspuns în oglindă) este una din competențele cele mai importante ale consilierului. Răspunsul în oglindă este un proces directiv și selectiv. În general este ales preferențial discursul de schimbare al comportamentului neadecvat. Consilierul decide însă ceea ce va reflecta, pe ce va pune accentul și ce va ignora. Esența ascultării reflectivă consta în faptul că beneficiarul primește un feed-back, și în același timp și el se asigură că a înțeles bine mesajul transmis și îl încurajează să continue și să exploreze mai mult subiectul.
 3. **Valorizarea** – este importantă valorizarea subiectului, aceasta se poate face sub forma complimentelor, a înțelegerii a mulțumirii. Este important să fie valorizat și remarcat efortul pe care acesta l-a făcut precum și resursele utilizate.
 4. **Sinteza** – sau rezumatul – este o altă formă de intervenție utilizată chiar de la începutul întrevederii motivaționale și este extinsă apoi pe toată durata intervenției. Această sinteză frecventă leagă diverse părți ale discursului persoanei consiliate și le întărește, îi arată că consilierului a ascultat activ până la acest moment al întrevederii și îl prepară pe consiliat pentru a-și pregăti argumentele și comentariile sale. Aceasta îi permite persoanei consiliate să asculte pentru a treia oară discursul său de schimbare. Sunt 3 forme de sinteze – prima are drept scop de a apropia discursul de schimbare de client pentru a-l determina să meargă mai departe mai în profunzime. A doua este sinteza de legătură asociată cu ceea ce persoana a spus într-o ședință anterioară, pentru a vedea unitatea și corelația între 2 sau mai multe subiecte abordate. A treia formă de sinteză de tranziție este utilizată la finalul întâlnirilor sau pentru a trece de la prima fază la cea de a doua a întrevederii motivaționale.
 5. **Succitarea discursului de schimbare** – Discursul de schimbare – reprezintă

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

comentariile

clientului care converg în direcția tipului de schimbare dorit și care reflectă intenția sa de schimbare.

II. *A doua fază – consolidarea angajamentului în schimbarea comportamentului.*

- a. Negocierea unui plan de schimbare Motivele cele mai importante ale schimbării
- b. Principalele obiective
- c. Etapele schimbării
- d. Relația de ajutor – si alte persoane poate să-l ajute să introducă o schimbare.
- e. Posibile obstacole întâlnite în schimbare și modul de a face față acestora.
- f. Reultatele care pot să confirme ca planul funcționează
- g. Obținerea unui angajament – in acest moment consilierul caută aprobarea planului de către beneficiar precum și acordul său pentru a-l pune în practică. Finalitatea constă in aprobarea planului de către beneficiar si obtinerea unei decizii verbale de urmare a planului și de a reintări această decizie.

Ambivalența - centrul procesului de schimbare

Abordarea motivațională seamănă cu un ansamblu de metode de comunicare centrate pe persoană și pe stilul său relațional. (Carl Rogers, 1951, pag.) Aceasta se bazează pe explorarea ambivalenței.

Ambivalența, fenomen uman constituit din tendințe opuse care blochează perspectivele de schimbare, pentru misiunea noastră: renunțarea și nu „comiterea unui delict”. Motivarea unui individ de a se schimba se construiește începând cu propriile sale contradicții. Motivarea pentru schimbare nu este o trăsătură de caracter a persoanei, ci o stare care variază în funcție de calitatea unei interacțiuni. Ambivalența acționează ca și un cântar influențat de poziția consilierului; dacă acesta se situează de partea schimbării, persoana se va apăra și își va argumenta statu-quo-ul cu scopul de a-și conserva autonomia de decizie.

Un model de colaborare, un parteneriat

Cercetarea a arătat că în fața unui consilier care argumentează, persoana rezistă la sfaturile care i se dau și adoptă un punct de vedere opus celui al consilierului pentru a-și regăsi spațiul de autonomie. La polul opus scopului urmărit, confruntarea directă provoacă o argumentație a rezistenței.

Persuasiunea nu este deci o metodă eficace. Motivarea schimbării vine de la persoană, aceasta nu poate să fie impusă din exterior. Toți indivizii sunt, în general, mai convinși de argumentele pe care le descoperă ei înșiși decât de cele aduse de alții.

Metoda presupune susținerea unei persoane de a identifica ea însăși motivele necesității

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

schimbării și nu de

a i le impune cineva din afară. *Capacitatea metacognitivă de a reflecta la sine însuși cât și la valabilitatea gândirii și acțiunii personale constituie o trasatură fundamentală a agentivității umane.* (Phillippe Carre et Fabien Fenouillet 2009, pg. 28)

Responsabilizarea

Consilierul solicită participarea activă a tânărului, acesta nu trebuie să se situeze pe poziția de expert pe care tânărul îl urmează pasiv. Tânărul este expertul propriei persoane, căreia consilierul îi respectă libertatea de alegere. Argumentele defensive prezentate de către tineri în fața schimbării nu trebuie respinse; Consilierul încurajează verbalizarea aprofundată a ceea ce se opune schimbării.

Argumentarea rațională nu este utilă, persoana poate, de altfel, să fie perfect conștientă de anumite aspecte iraționale ale alegerilor sale. Trebuie să i se recunoască persoanei dreptul de a nu se simți încă pregătită pentru schimbarea respectivă.

Consilierul este un ghid în explorarea ambivalenței. Persoanei ajutate și nu celui care ajută îi revine sarcina de a identifica și de a-și rezolva ambivalența. Consilierul va „lucra” la balanța decizională și va vizualiza beneficiile pe termen lung în raport cu beneficiile pe termen scurt ale comportamentului.

B. Instrucțiuni de lucru în grup:

Statutul unui individ în cadrul grupului este hotărât de grup nu de individ. Ceea ce nu trebuie să transmitem este o siguranță rigidă, în tehnica noastră și în postulatele ce asigură transformarea. Este necesară o atitudine deschisă, autocritică, investigare față de dovezile situației fiecărui beneficiar reiesite din anamneza și datele din documentele reale și față de concluzii. Pentru eficiența psihologilor și a asistenților sociali la grup, este utilă capacitatea de a improviza în funcție de context bazându-se pe noile cunoștințe și înțelepciunea achiziționată. Trebuie ca specialiștii să mențină o suficientă flexibilitate tehnică și atitudinală pentru a putea răspunde propriilor observații. Pentru o dezvoltare coerentă a lucrului în cadrul grupului trebuie abordate cunoașteri responsabile, bine executate, relevante și credibile.

Pur și simplu specialistul spune persoanelor ce trebuie să facă.

Repetarea instrucțiunilor și amintirea regulilor modului de lucru sunt absolut necesare pentru efectuarea bunului lucru împreună dar și pentru a fi integrate/incorporate în comportamentul și gândirea subiectului. Sunt necesare din punct de vedere asertiv întăririle subiective și negative succesive pentru ajustarea comportamentului dezirabil

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

pot fi și prin

inducerea de către animator (recompense materiale- rechizite sau verbale -laude, aprecieri).

Ex: Prin sugestie negativă se înțelege inducerea de comportamente neplăcute care deranjează iar repetiția exprimării verbale a comportamentului nedorit asociat cu un răspuns negativ (produce dezaprobare) duce la respectarea interzicerii efectuării acestuia.

Desensibilizarea se declanșează prin asocierea unui stimul (o emoție negativă- teama) cu o stare afectivă incompatibilă cu acea emoție (relaxarea). În felul acesta potențialul stimulului inițial ce declanșează o emoție negativă este slăbit în mod progresiv.

Modelarea prin competiție dintre beneficiari în cazul în care unul dintre beneficiari este recompensat pentru succes sau sancționat pentru eroare. Beneficiarii trebuie să aleagă să facă o dezvaluire în propriul ritm. Niciodată nu presam membrii să se confeseze. Un accent mare va fi pus pe examinarea relațiilor dintre membri pe tipul de relație „aici și acum”. Cu cât vom lucra mai mult în „aici și acum” în grup, cu atât vom fi mai eficienți. Deseori li se va cere să-și împărtășească impresiile pe care le au unul față de altul- gândurile, temerile și sentimentele pozitive. Sfaturile din partea specialiștilor adresate beneficiarilor nu sunt utile. Dicutarea problemelor legate de descrierea simptomelor nu sunt acceptate la grup. Discuțiile generale cu subiecte precum sportul sau politica, nu sunt de ajutor, decât dacă este vorba despre un eveniment curent, cu o relevanță specială pentru problemele personale sau interpersonale ale unui beneficiar al grupului.

Observatii :

Dacă persoana nu-și poate asuma motivațiile este necesar să fie susținută un timp pe parcursul mai multor sedințe pentru a contribui la menținerea situației persoanei.

Persoana trebuie să știe că este ascultată și că dificultățile sale sunt luate în serios.

De constientizat prezenta la grup și de identificat dacă este motivată sau nu pentru schimbare (este posibil să nu identificăm încă de la prima sedință și pentru aceasta, poate presupune mai multe sedințe). Originea și menținerea dificultăților persoanei poate veni din istoricul de viață.

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

C. Etica profesională

Țelul prezentului Cod Etic este de a oferi un cadru general de principii și reguli de decizie care să acopere cele mai multe din situațiile cu care se întâlnesc psihologii și asistenții sociali în activitatea lor profesională, de a valorifica un set dinamic de standarde etice, de a-i atenționa și sensibiliza asupra consecințelor nedorite ce pot apărea în practica lor.

Ei trebuie să mențină standardele înalte de competență în munca pe care o desfășoară, să-și recunoască limitele competenței specifice și a experienței de care dispun. Serviciile lor trebuie să se limiteze numai la acele tehnici în care sunt calificați în funcție de profesia de bază, formare și experiență.

- Confidențialitatea .Toate informațiile care devin cunoscute psihologilor și asistenților sociali ca urmare a relației formate sunt supuse principiului confidențialității.
- Integritatea morală .Vom promova integritatea morală în munca pe care o desfășurăm. În descrierile sau relatarile făcute de către psihologi și asistenți sociali cu privire la calificarea pe care o au, la metodele de lucru folosite, la durata parcursă, în timp, trebuie să se supună principiului integrității morale, manifestat prin cinste, corectitudine, respect față de cei cu care intra în relație, fie aceștia beneficiari sau colegi. Informațiile oferite beneficiarilor trebuie să fie oneste, obiective și realiste, pe parcursul sau după încheierea relației profesionale. În cazul în care intervin anumite conflicte legate de obligațiile și competențele specialistilor, aceștia trebuie să le rezolve în maniera responsabilă.
- Responsabilitatea profesională și științifică .Standardele morale și de conduită ale specialistilor reprezintă o problemă personală. Aceștia vor ține seama de faptul că prin conduită lor își pot compromite responsabilitatea profesională sau pot duce la diminuarea încrederii. Specialistii trebuie să se comporte într-un mod responsabil, să fie daruiți naturii speciale a relației ce se creează, care este clădită în întregime pe încredere totală.
- Abuzul și zdruncinarea încrederii sunt considerate drept o neglijare de către specialiști a responsabilității sale profesionale, o încălcare a normelor deontologice, iar responsabilitatea pentru aceasta revine în întregime psihologilor și asistenților sociali. Lipsa responsabilității în relația bazată pe încredere constituie o serioasă eroare în lucrul cu beneficiarii. Specialistii se vor consulta cu colegii în scopul prevenirii unui comportament nonetic.
- Respectarea demnității și a drepturilor omului . Psihologii și asistenții sociali trebuie să respecte drepturile fundamentale ale omului, să respecte dreptul beneficiarilor la

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

demnitate,

încredere, autodeterminare, confidentialitate, intimitate. Psihologii și asistenții sociali vor ține cont în activitatea pe care o desfășoară de diferențele individuale, culturale, de rol, vârsta, sex, limba, rasă, etnie, religie, origine națională, statut economic, orientare sexuală, handicap, și nu vor desfășura sau tolera practici nedrepte, discriminatorii.

- Responsabilitatea socială. Conștienți de responsabilitățile lor profesionale față de comunitatea în care muncesc și trăiesc, psihologii și asistenții sociali, vor căuta să contribuie la menținerea și crearea condițiilor care să restabilească și să mențină sănătatea psihologică / mentală. Psihologii și asistenții sociali vor trebui să acorde atenție și să acționeze în vederea atenuării cauzelor suferințelor umane, respectând legea și încurajând dezvoltarea politicilor sociale și legislative care servesc intereselor beneficiarilor lor. Psihologii și asistenții sociali vor căuta să evite folosirea în scopuri inadecvate a activității sau rezultatelor muncii lor.
- Drepturile și obligațiile beneficiarului
 - ✓ De a fi tratat cu respect.
 - ✓ De a vorbi despre orice considera că este important, fără a putea fi limitat de către specialist.
 - ✓ De a termina prezenta la grup oricând dorește. Este necesar să intervină și să se spună beneficiarilor condiția inițială ca aceștia să accepte să nu înceteze frecvența la grup imediat ce au luat această decizie, ci să continue o perioadă clar specificată de timp. În acest caz, beneficiarul are obligația de a respecta această înțelegere, dacă a fost de acord cu ea la începutul formării grupului.
- ✓ De a fi informat încă din primele sedințe de condițiile și regulile după care se lucrează pe care psihologul și asistentul social consideră necesar să le spună privind frecvența sedințelor, prezenta la sedințe, contactul în afara sedințelor, efectuarea temelor, respectarea orarului, problemele discutate individual în ceea ce privește grupul se discută în grup, modalitatea de exprimare liberă în interiorul grupului, comunicare este foarte importantă, fiecare participant se implică activ/munceste la activitățile desfășurate astfel încât să nu împiedice grupul, pe un alt participant sau pe formator să lucreze, se participă cooperant având capacitatea bună, fizică și psihică de funcționare. Se respectă munca în grup astfel încât să-i permită fiecăruia să lucreze (nu se acceptă venirea la grup baut sau drogat). Interzicerea distribuirii de materiale ilicite în încălta unde se derulează activitățile, fumatul este permis doar în pauze. Dacă nu se respectă regulile de către un participant la formare este exclus din grup. Pentru excluderea unui participant din grup se discută de față cu toată lumea. Se respectă echipamentul din dotare. Principiile legii române funcționează sunt în vigoare și se respectă. Terminarea

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

sedintelor etc.

- ✓ Psihologii și asistenții sociali implicați în derularea programelor în penitenciare și sisteme de probațiune vor respecta regulamentele de ordine interioară a instituțiilor gazdă pentru fiecare tip de intervenție care urmează să se desfășoare.

IX. DESCRIEREA ACTIVITĂȚILOR

A. Cine sunt eu ? Program de autocunoaștere și dezvoltare personală

Scopul Modulului

Aceast modul își propune cunoașterea și autoevaluarea de sine în mod realist a fiecărei persoane.

Vom putea observa și decela la fiecare participant din expunerea calitatilor și defectelor sale, a atitudinilor pe care le au față de sine și de ceilalți, abordarea realistă sau irealistă pe care o au despre sine în funcție de nivelul de dezvoltare psihică și psihologică la care se află. Scopul propus este de a ajuta persoana să se cunoască și să ia decizii realiste în funcție de calitățile, aptitudinile și posibilitățile pe care le are.

Deasemenea se urmărește stimularea procesului de restructurare cognitiv-comportamentală conform planul de intervenție conceput pentru fiecare minor și tânăr în parte. Chiar mai mult, prin aceste exercitii se încearcă stimularea auto-determinării persoanei și stimularea motivației sale intrinseci de a începe un proces de reorganizare pe alte principii a existenței sale, deblocarea și dezinhibarea sa pe anumite nivele acolo unde este cazul, învățarea și acumularea de cunoștințe noi, achiziționarea, integrarea și folosirea alternativelor descoperite și redescoperite spre a o propulsa mai departe în evoluția și în dezvoltarea sa.

Obiectivele sedintelor:

Abordarea individuala în structura de grup după modelul relației “aici și acum”; autoevaluarea reală comparativ cu alte persoane; autocunoaștere și înțelegerea reprezentării de sine; exprimarea directă a propriilor sentimente. Încurajarea să vorbească cu ceilalți într-un mod constructiv.

“Acest demers de incursiune în interiorul propriei persoane produce un travaliu de gândire ce poate duce la declansarea motivației și angajarea în demersul căutării și

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

descoperirii vocații proprii”.

Obiective urmărite	Criterii de evaluare
<p>1. stabilirea identității personale</p> <p>2. definirea propriului sistem motivațional, atitudinal și aptitudinal</p> <p>3. Exprimarea propriilor sentimente</p> <p>4. realizarea diferențelor între ideal – real, posibilități dorințe</p>	<p>1. analiza trecutului, evaluarea prezentului și imaginarea viitorului personal (să compare propria imagine plasată în trecut, prezent și viitor)</p> <p>2. ilustrarea schemelor de autocunoaștere/cu exemple din sistemul motivațional, atitudinal și atitudinal propriu (interese, aspirații, puncte tari, puncte slabe, calități, defecte)</p> <p>3. Identificare și exprimarea propriilor sentimente și trăiri în diverse situații.</p> <p>3. orientarea preliminară în privința comportamentului prosocial (să probeze înțelegerea relației între calitățile și aptitudinile și posibilitățile personale și diferite alegeri sau dorințe în viață)</p>

1. Cine sunt eu.

EXERCITIUL NR.1: “CINE SUNT EU, CUM SUNT?, CUM AM FOST?, CUM AS DORI SA FIU?”.

Timp alocat: 20 min/exercițiu

Metoda: De grup

Material: Verbal/Scris

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Scopul

propus:

Identificarea și explorarea sentimentelor proprii ale beneficiarului față de membrii grupului și producerea transformărilor interioare, reflectarea și revelarea unei noi viziuni asupra propriei vieți.

Consemn: Analizați-vă pe trei linii directe așa cum ați fost în trecut, cum sunteți în momentul de față și cum ați vrea să fiți în viitor și să povestiți un scurt istoric pe aceste 3 paliere din viața dumneavoastră. Scrieți pe trei coloane: “Eu în trecut/Eu în prezent/Eu în viitor”. În dreptul coloanei pentru trecut, vă rog să vă gândiți la conduita dumneavoastră de viață **din trecut** și să scrieți (ce ați făcut bine și ce ați făcut rău, cum ați procedat într-o anumită situație și de ce, cine v-a influențat și cum de ați urmat sfaturile sale, cum erăți privit de cei apropiați (părinți, frați, rude, prieteni, vecini), dacă erăți mulțumiți de viață pe care o duceți ș.a).

Deasemenea în dreptul coloanei din prezent, vă rog să vă descrieți **cum sunteți în prezent** (cum ați ajuns în penitenciar, ce gândiți despre situația în care vă aflați în prezent, pe cine vă puteți baza, cum credeți că trebuie folosit timpul pe perioada pedepsei, cum comunicați cu familia dumneavoastră, ș.a). Iar în coloana pentru viitor, vă rog să vă gândiți și să vă imaginați la **cum ați dori să fie viața dumneavoastră în viitor** (vreți să așteptați să vedeți ce vă aduce viitorul? sau vreți să luptați activ să realizați un scop anume?, veți avea o familie și copii? sau veți fi singur?, veți avea un loc de muncă? sau nu, veți duce o viață cinstită? sau veți trăi tot din infracțiuni? veți avea mulți prieteni sau puțini?, veți avea o situație materială obișnuită? sau veți fi un om bogat? ș.a).

Indicații: Dezbateră va fi condusă de către specialiști plecând de la răspunsurile date de participanți. De ajutorat persoana pentru identificarea momentelor cruciale și a contextelor care i-au marcat viața precum și a posibilităților de a aduce schimbări în prezent și în viitorul apropiat. În funcție de contextul istorisit de participanți se urmăresc punctele de observație și se încep dezbaterile. Deasemenea participanții pot să vorbească/scrie iar în situația în care participantul vorbește, specialistul își notează despre fiecare persoană în parte iar mai apoi la finalul exercitiului citește la grup “Cine este” fiecare participant în parte, așa cum s-au expus ei.

Ex:

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

<p align="center">Eu în trecut (Ieri) <i>Cum ati fost?</i> De observat: Cum gestioneaza trairile/afectele si cum gandeste (Ce spune? Se poate exprima?, Poate rationaliza?)</p>	<p align="center">Eu în prezent (Atazi) <i>Cum ești acum?</i> De observat: Relatia reala cu ceilalti (este obiectiv?....).</p>	<p align="center">Eu în viitor (Maine) <i>Cum si-ar dori sa fie în viitor?.....</i> De observat: Daca si-a facut planuri si daca poate gandi asupra deciziilor.</p>
--	---	--

De observat: Idealuri de viata urmate în conformitate cu realitatea, în plan personal profesional;
Abordare realista despre imaginea de sine; Aprecierea implicarii/ asumarii procesului în desfășurare si a participantilor la grup
(într-o nota aparte, de explicat daca persoana poate lucra sau nu la grup si de ce?).

EXERCITIUL NR. 2 DOUĂZECI DE MODURI DE A DESCRIE CINE ȘI CUM SUNT EU

Consemn:

Pasul 1. În spațiul de mai jos scrieți 20 de cuvinte (adjective) care credeți că vă descriu părțile caracteristice ale voastre.

Pasul 2. Discută în grup ce semnificație are pentru tine fiecare cuvânt care te descrie. Cum ai obținut aceste caracteristici? Ți-ar plăcea să le menții sau să le modifici? Cum îți influențează aceste caracteristici munca, relațiile?

Pasul 3. Acum mai scrie 10 cuvinte care te descriu așa cum ai vrea să fii în viitor.

Pasul 4. Discută despre aceste 10 cuvinte cu ceilalți din grup.

20 de cuvinte care mă descriu:

- | | |
|----|-----|
| 1. | 11. |
| 2. | 12. |

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

3.

13.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

14.

15.

16.

17.

18.

19.

20.

10 cuvinte noi care mă vor descrie:

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

EXERCIȚIUL NR. 3 EU LA PERSOANA A III A

Consemn:

Instrucțiuni: Pe o foaie de hârtie scrie un paragraf sau două în care să te descrii pe tine. Începe prin a-ți da numele și continuă cu „este o persoană care...“. Încearcă să vorbești despre tine ca despre altă persoană și să fii sincer. Scrie tot ce știi despre tine/ însă la

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

persoana a III - a

fără a folosi pronumele "eu". Simte-te liber în a scrie așa cum îți dorești

EXERCIȚIUL NR.4 . CĂLĂTORIA

Consemn:

Imaginați-vă că tocmai v-ați urcat într-un tren pentru a face o călătorie. Fiecare vine dintr-o lume, o lume pe care numai el o cunoaște și pe care o lasă în urmă pentru a se îndrepta spre alta. În tren v-ați întâlnit cu toții pentru prima oară, deci nu vă cunoașteți. Pe rând fiecare călător își va spune povestea lui. Va descrie lumea din care vine, ce ia cu el de acolo și ce lasă în urmă, care sunt motivele pentru care o părăsește, cum este lumea spre care se îndreaptă și care sunt așteptările lui în legătură cu ea.

TEMA "AUTOEVALUARE":

La finalul sedintei de consiliere se efectueaza o evaluare privind de stima de sine. Se cere fiecarui participant in parte sa se analizeze si sa reconstituie o atitudine pozitiva fata de propria persoana, sa-si reconstruiasca autostima. Se realizeaza o trecere in revista din tot ceea ce sa invatat pe parcursul sedintei derulate din cadrul grupului (sa-si identifice problemele, sa le plaseze intr-un context, tehnicile de autocontrol, legaturile dintre evenimentele trecute si starea actuala, combaterea gandurilor negative, formarea unor strategii in prezent si pentru viitor, sa lucreze aspra imaginii de sine).

Scopul urmarit: Sa-si reconstruiasca auto stima; Autocunoastere; Resurse; Integrare, intarire a ego-ului, antrenarea imaginii de sine ideale si sublinierea unor succese si realizari din trecut.

Consemn: Fiecare participant se autoanalizeaza privind implicarea sa la grup si vom face o trecere in revista din tot ceea ce am invatat aici la grup; sa spună ce probleme crede ca are; sa plaseze problemele intr-un context (sa faca o poveste cu ele sa le exprime); ce solutii a descoperit in rezolvarea lor?; sa faca legaturile din trecut cu starea actuala; cum combate gandurile negative?; strategii/solutii pentru prezent si viitor privind prelucrarea imaginii sale.

Indicatii: Exercițiul de autoevaluare poate fi activitatea urmatoare legata de Exercițiul nr.1: *"Cine sunt eu, cum sunt?, Cum am fost?, Cum aş dori să fiu?"*, sau poate fi aplicata la finalul primelor 3, 4 sedinte de grup.

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

De observat: Evolu
participanților;
reflecție interioară
capacitatea
deschidere
la grup.

TEMA: "NAUFRAGIATUL"

Se poate da ca tema/exercițiu "Naufragiatul" iar mesajele pe care le scriu fiecare participant la sfârșitul sedinței se pastrează într-o sticlă pe întreg parcursul sedințelor de consiliere și se deschide la final pentru a fi citite. Poate fi folosită tema pentru evaluarea de grup.

Consemn: Fiecare participant scrie mesaje despre parcursul experiențelor petrecute în închisoare de la începutul arestării, până în prezent și continuă să scrie mesaje pentru viitor.

Indicații: Specialistul citește povestea naufragiatului, ceilalți ascultă și reflectează. Apoi, mesajele se adaugă în sticlă pentru a fi citite la finalul sedințelor de consiliere. Tema conține provocările pe care le presupune singurătatea noastră, așteptările trecutului și întoarcerea la viață. Singurătatea și trecutul este, în același timp, o parte componentă a condiției noastre și o dramă ce ne poate lua prin surprindere.

2. Calități și defecte.

3. Timp alocat: 20 min pentru fiecare exercițiu
4. Metodă: De grup
5. Material: Verbal/Scris

Scopul propus: Depunerea de eforturi pentru schimbările pozitive în ceea ce privește propria persoană. Uneori imaginea de sine a unei persoane este integrată și manifestată raportată la credințele și valorile provenite din imaginea propriului părinte. Persoana acționează, judecă și evaluează evenimentele în conformitatea acestor ingerințe care nu sunt ale sale, dar pe care le recunoaște ca și cum ar fi proprii, fără să-și dea seama că adevăratele lui credințe și valori personale și sociale sunt diferite de cele pe care le-a experimentat rămânând eclipsate.

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Național
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Capacitatea

participantului de a reflecta asupra lumii lui interne.

Descoperirea nevoilor interioare, dorintele, constientizarea lipsurilor, responsabilizarea și asumarea autentică a faptelor sale. A accepta lipsuri/defecte/greseli.

EXERCITIUL NR. 1: "ASUMAREA PROPRIEI IDENTITATI".

Consemn: Va rog să enumerați 10 cuvinte/fraze gândindu-vă la tema pusă în discuție la următoarele întrebări: Cum sunt femeile?, Cum sunt bărbații?, A ne identifica cu.../a fi ca mama/a fi ca tata, Cum este mama?, Cum este tatăl?, Cum sunteți dvs?., Ce înseamnă a fi/a exista? Ce înseamnă a fi mamă?, Ce înseamnă a fi tata?, Care ar trebui să fie calitățile pentru a fi o mamă bună?, Ce reprezintă tatăl?, Dacă ar fi să ne lipsească ceva care ar fi acel ceva ce am căuta?, Ce/Cine va lipsește?.

Indicații: Asocieri verbale libere pe marginea întrebărilor. Aceasta temă pot fi adaptată în funcție de constientizarea patternului imaginii integrat provenit din identificările cu părinții sau cu alți adulți. O dată constientizate și diferențiate aceste schițe de structură psihică, persoana iese din umbra acestui mecanism și acționează în profunzimea structurării personalității sale, care-i influențează viața și se poate vedea pe sine cel real și este gata să se dezvolte prin noi căutări ale cunoașterii și demarează acțiuni autodidactice dar și în funcție de propriul ideal construit după modelul idealizat. Gestionarea discuțiilor libere, propunerile dezbaterilor se fac pe marginea subiectelor în funcție de context și se dezvoltă noile concepte de viață. Reflectare de grup.

De observat: Forme de susținere ale persoanei și încrederea pe care o acordă celorlalți; Amprenta sa în ceea ce privește identitatea parentală reflectată asupra persoanei...” a fi precum.”, rolul modelului sau și a formelor de modelare pe care le-a dezvoltat subiectul;
„Persoanele cu comportamente antisociale au fost în mod subtil influențate în comportamentul antisocial de unul sau de ambii părinți”.
“Construirea unității de sine se realizează în raport cu realitatea și în raport cu relația parentală”.
„A fi în relație cu cineva/ mama este arie de experiență, este prima persoană cu care relationăm”.
“În cazul tendințelor antisociale (furt, minciuna..), se pune problema individului care regresează la ceva “ce a avut și a pierdut” (poate fi capacitatea mamei de

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Îngrijire care a esuat/

“La persoanele delicvente nu trebuie obligate/insistat sa-si recunoasca minciuna deoarece se poate considera a-i fi amenintata omnipotenta (ei/ele percep ca o anihilare ca o distrugere a sa)”

,Negativul este singurul aspect pozitiv pe care-l mai au”

EXERCIȚIUL NR. 2 REALIZĂRILE MELE

Consemn:

Fiecare membru din grup face o listă cu cinci lucruri pe care le-a realizat până în prezent și de care este mândru, urmând ca fiecare să expună grupului această listă. După expunerea celor cinci lucruri, fiecare selectează realizarea cu care se mândrește cel mai mult și vorbește despre aceasta. Sunt întrebați care sunt calitățile personale care i-au ajutat să aibă aceste realizări și de asemenea cum s-au simțit atunci când au vorbit în fața celorlalți de acestea.

EXERCIȚIUL NR. 3 ÎMI PLACI PENTRU CĂ...

Consemn:

Unul dintre membrii grupului se va așeza în centru iar ceilalți vor veni pe rând în fața lui și îi vor spune: „Îmi plac pentru că....“. Așezați-vă cu toții în cerc. Cel care se hotărăște primul se va așeza în mijloc. Priviți-l... Fiecare dintre voi se va apropia de el spunându-i ceea ce îi place în comportamentul, personalitatea, atitudinea celui alt. Veniți pe rând în centrul cercului pentru a primi și voi aprecierile pozitive ale altora.

EXERCIȚIUL NR. 4 SUNT CAPABIL ȘI PLĂCUT PENTRU CĂ...

Consemn:

Pe o foaie de hârtie scrieți: „Eu, (prenumele) sunt capabil și plăcut pentru că.“ Fiecare dă foaia colegului din dreapta care va găsi cel puțin două calități la persoana al cărui nume este scris pe foaie. După completare foaia este dată mai departe colegului din dreapta și așa mai departe până când fiecare își primește foaia cu numele său (după ce a

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

trecut pe la toți

membrii grupului și a fost completată de toți). Fiecare citește calitățile pe care ceilalți le-au găsit la ei și le marchează pe cele considerate ca nefiind ale lui, cu care nu este de acord. Se poate adăuga pe listă acele calități pe care fiecare consideră că le are și ceilalți nu le-au notat.

Variantă: Fiecare își prinde pe spate o hârtie pe care este scris prenumele său. Fiecare trece pe la ceilalți și le notează pe spate aspectele pozitive, calitățile pe care consideră că aceștia le au.

EXERCIȚIUL NR. 5 - MAGAZINUL MAGIC

Consemn:

Imaginați-vă că există undeva, pe un tărâm magic, un magazin cu calități umane. Puteți găsi aici orice calitate umană doriți și puteți cere cât vreți, deoarece nu există prețuri. Dacă doriți puteți lăsa în schimbul celor cerute atât cât doriți din ce aveți voi în surplus sau lucruri de care nu mai aveți nevoie și vă deranjează.

În final, fiecare participant spune ce simte și ce gândește o persoană care posedă acele calități.

3. Recunoașterea calităților persoanelor care au o influență asupra vieții mele

Timp alocat: 30 min/ *exercițiu*

Metoda: De grup

Material: Verbal/Scris

Scopul propus: Identificarea propriei valori; Descoperirea nevoilor personale autentice dezvoltate din punct de vedere psihologic; Aprecierea și testarea din partea unor persoane necunoscute ce pot avea influențe asupra propriei persoane.

EXERCIȚIUL 1 – CALITĂȚILE CELORLALȚI

Consemn: Imaginați-vă că stați în fața unui foc și că stelele strălucesc pe cer.

Este o atmosferă de liniște care vă încântă și vă face să vă simțiți extraordinar de bine. Având în minte valorile precum: **curajul**, **cinstea**, **respectul**, gândiți-va la anumite persoane pe care v-ar plăcea să le simțiți aproape și pe care le-ati invita alături de dvs,

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

în fața focului. Pe

cine ati invita?; Ce calități au acele persoane?; Care sunt calitățile pe care le apreciați la o persoană?/dar la dvs?.

Dacă v-ati gândit la acele persoane și spuneti câteva idei privind motivele pentru care le-ati invita alături de dvs.

Instructiuni: Specialistul poate gestiona discuțiile de la grup împreună cu participanții. Se pot dezvolta și folosi de întrebările precum: Pe tine cine credeți că v-ar invita alături de el/ea din grup?; Care credeți că sunt motivele pentru care i-ar determina să vă invite?.

De observat: Capacitatea de percepție a fiecărei persoane fie ea și defensivă (evitare defensivă). Maturizare, anxietate, nevoia de schimbare, empatie. Reacțiile grupului, reflectare.

EXERCITIUL NR. 2. EU ȘI RELAȚIILE MELE

Consem :

Pe o foaie de hârtie desenează-te pe tine și pe oamenii cei mai apropiați de tine, la care ții tu cel mai mult. Îți poți imagina pe aceștia altfel decât oameni și să-i desenezi așa cum dorești. Ei pot fi pete de culoare, linii, forme, obiecte, animale sau orice ce te-ar ajuta să-i reprezinți.

Întrebări suport pentru discuții:

- Povestește-mi despre oamenii pe care i-ai desenat. Unde se află ei? Ce fac ei? Hai să vorbim despre fiecare persoană desenată de tine...Ce vârstă are fiecare? Care dintre ei crezi că te apreciază cel mai mult? Cine te place așa cum ești? Ce te determină să spui asta? Cu care dintre ei vorbești atunci când ai nevoie de încurajare și sprijin? Cu cine discuți despre planurile tale de viitor, despre ceea ce dorești să faci?

5. Ascultarea și exprimarea gândurilor

Timp alocat: 30 min

Metoda: De grup

Material: Verbal/Scris

Scopul propus: Dezvoltarea personală; Împărtășirea sentimentelor; Alianța și coeziunea în cadrul grupului. Sa poata sa spuna. Reflectarea în

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

grup.

Consemn: Fiecare participant scrie pe o foaie de hartie 5 fraze/cuvinte pozitive si 5 fraze/5 cuvinte negative despre celalalt participant din grup. Apoi sa le citeasca la grup. Fiecare poate sa spuna ceea ce crede despre aprecierile fiecarui participant, sa-si împărtășească impresiile pe care le au unul fata de altul, gandurile, temerile si sentimentele pozitive.

Indicatii: La sfarsitul activitatii, se realizeaza o scrisoare personală având la baza întrebările despre: Cine sunt eu?; Cum sunt eu?; Ce-mi doresc sa se realizeze în viitorul apropiat? (să scrie despre intimitate, placerile personale etc...). Aceasta scrisoare se păstrează pana la sfarsitul sedintelor de consiliere si se apreciaza în acel moment evolutia si dezvoltarea de sine.

<p>De observat: Capacitatea de implicare la activitatile din cadrul grupului, gradul de cooperare, relationare. Testare/apreciere pentru sine si celalalt si capacitatea de introspectie.</p>
--

5. Harta intereselor personale.

EXERCITIUL NR. 1: „CUVINTE POZITIVE”

Timp alocat: 30 min

Metoda: De grup

Material: Verbal/Scris

Scopul propus: Optimizarea evaluării corecte asupra propriilor calitati reusind sa atinga performante raportate la propriile limite. Modul de perceptie al propriei vietii. Încercarea de restructurare/modificare cognitiva si constientizarea gandirii negative. Constientizarea orientarii in lume prin deosebirea perceptiilor resimtite din interior, exterior.

Consemn: Pe o foaie de hârtie fiecare participant noteaza/deseneaza, folosind cuvinte pozitive, cu privire la schema prezentata: Cine sunteti?, Ce va place? și Ce ati învățat?.

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est

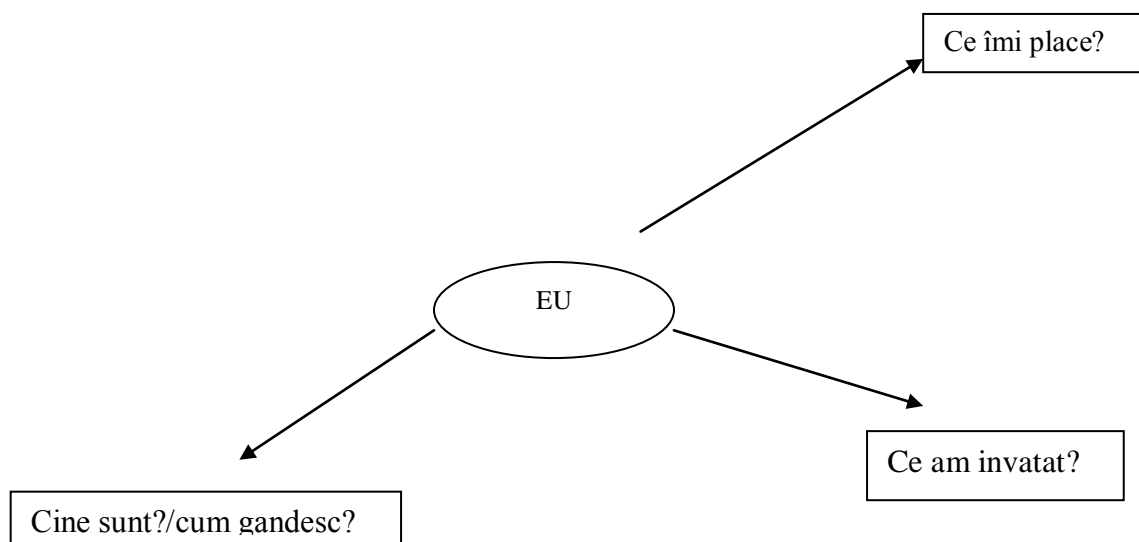


Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Fiecare participant

își va prezenta pe rând la grup harta personală. Apoi se realizează la grup o listă de gânduri negative și se caută corespondenții lor cu gânduri pozitive.

Indicații: După ce fiecare participant prezintă harta personală la grup, se prezintă/realizează la grup lista de gânduri negative automate și se da tema pentru a reflecta pe marginea ei. Se caută gânduri pozitive corespunzătoare gândurilor negative și mai apoi se prezintă la grup. Cum putem opri cursul gândirii negative atunci când am identificat-o? (Ex: putem ruga un apropiat să ne atragă atenția ori de câte ori pronunțăm aceste gânduri negative; dacă avem un limbaj interior negativ, putem să ne spunem în gând “oprește-te”; să ne întrebăm mereu “ce dovezi am eu că acest gând este adevărat?”).



Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

De observat:

- Diferențierea între percepțiile corporale interioare și percepțiile din exterior.
 - Concepția realistă/ireală despre imaginea de sine de a face lucruri mari.
 - Schimbarea gândirii negative în gândire pozitivă.

„O percepție proprie din interiorul corpului poate să dispară într-o acțiune în realitate ca modalitate de expulzare în exterior a ceva insuportabil”.

Lista cu gânduri negative:

- Când cineva îmi face un compliment îmi închipui că rade de mine;
- Sunt urât/ă și gras/ă, sau slab/ă
- Mereu gresesc;
- Nimeni nu mă iubeste;
- Nu sunt în stare de nimic;
- Nu am nici o valoare;
- Nu mă voi putea schimba;
- Azi am reușit să câștig niște bani, dar prietenul meu a câștigat mai mult;
- Chiar dacă mama mă iubeste, la școală lumea se poartă rău cu mine;
- Mă gândesc să nu pierd autobuzul, să mă respingă prietena mea, să nu ajung la examen;
- Când acționez împotriva voinței noastre de parcă un șef imaginar ne-a ordona și presa (ți-am spus eu că nu trebuia să faci asta);
- Nu fac două parale;
- Sunt un încurcă lume;
- Sunt un perdant;
- Spun plângând că vina mea (când este vorba despre soț care bea mult și face scandal).

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

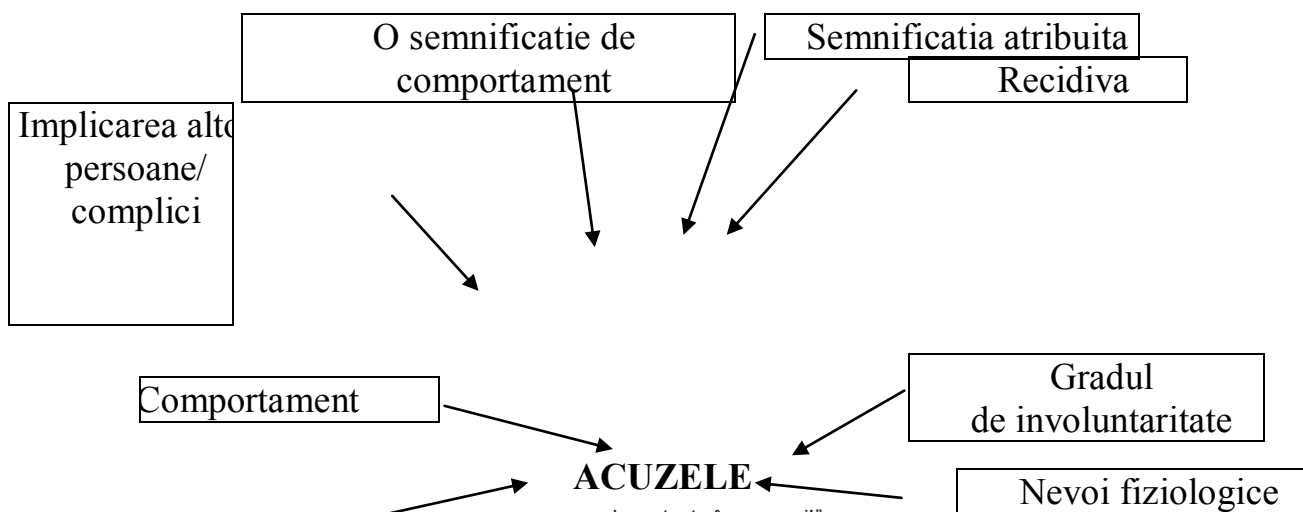
EXERCITIUL NR 2: „ACUZELE (PLANGERI) SI PROBLEMELE”

Timp alocat: 30 min

Metoda: De grup

Material: Verbal/Scris

Scopul urmarit: Constientizarea si transformarea acuzelor (plangerilor) care declanseaza anumite probleme avand repercursiuni asupra comportamentelor deviante. Observarea legaturilor dintre anumite situatii si comportamentele acestora ce pot duce la asumarea lor permitand stoparea actiunilor involuntare. Sa depisteze cauzele problemelor lor si sa poata vedea solutia ce pot fi „porti” catre construirea diferitelor solutii. Crearea modelelor de interventie.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Cine este de vina

Mediul înconjurător/
conditii(familie/prieteni
/serviciu/scoala...)

(plângerile
persoanei)

Emotie/sentiment

Trecutul
(istoric personal de viata)

istoric al faptei

Predictii

Consemn: Vom realiza împreună la grup o schema ce reprezintă acțiunile, faptele și consecințele noastre. Fiecare în parte va scrie conform elementelor corespunzătoare fiecărei cauze. Apoi le vom discuta/prezenta pe rând la grup.

Indicații: Se pot construi la grup multiple soluții pe marginea unor probleme. Ex: reetichetarea care implică acordarea unor noi semnificații astfel persoana poate ajunge la alte concluzii. Se amplifică trăirile situațiilor problematice până când dispar de la sine pierzându-și caracterul involuntar o dată conștientizate. Se gestionează dezbaterile în așa fel încât fiecare în parte să poată să spună.

De observat: Definiția și conștientizarea problemelor versus plângerile personale; Identificarea factorilor sociali/fiziologici/genetici/de mediu care au favorizat crearea problemelor; Observarea semnificațiilor acordate într-o anumită situație și direcționarea către elaborarea concluziilor; Elementele pe care persoanele le accentuează foarte mult, pot sugera germenele soluției astfel se poate crea o diferență în restructurarea situației.

B. Ce voi face eu ? Program de orientare vocațională

SCOPUL Modulului constă în

- stabilirea unui echilibru realist între aptitudinile și aspirațiile personale și conștientizarea minorilor și tinerilor cu privire la faptul că performanțele din orice domeniu de activitate au la bază îmbinarea anumitor aptitudini generale sau speciale, cerute de profesiile respective cu atitudinile pozitive față de

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

muncă.

Obiective

Obiective urmărite	Criterii de evaluare
<p>1. să identifice și să exploreze posibilele opțiuni legate de carieră (înaintea liberării din centrul de reeducare, penitenciar, sistem de probațiune) în corelație cu aptitudinile sale personale.</p> <p>2. Stimularea atitudinilor pozitive față de muncă, drepturile și responsabilitățile pe care le are fiecare în acest domeniu.</p> <p>3. să conștientizeze necesitatea de a avea o profesie</p>	<p>1.1 listarea ariilor de interes pentru opțiunile viitoare legate de carieră</p> <p>1.2 să prezinte limitele impuse de pregătirea profesională / pentru opțiunile viitoare legate de cariera</p> <p>1.3 investigarea și înregistrarea opțiunilor care ar corespunde/s-ar potrivi cerințelor fiecăruia și evaluarea realistă pentru a selecta o opțiune, argumentând-o</p> <p>2.1 să realizeze balanța motivațională a acțiunii de găsire și păstrare a unui loc de muncă</p> <p>2.2 Analiza drepturilor și responsabilităților la locul de muncă,</p> <p>2.3 Sa facă diferența între drepturi și nevoi, dorințe.</p> <p>2.4 Să sublinieze și să evalueze limitele pe care le impune pedeapsa primită opțiunilor sale cu privire la carieră</p> <p>1.1. să enumere și să exemplifice sursele posibile de satisfacție ale diferitelor persoane de diferite profesii în familie, la locul de muncă, în timpul liber</p> <p>1.2. să enumere avantajele și dezavantajele pe care un loc de muncă le implică</p>

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

<p>3. să valorifice aptitudinile personale în alegerea și stabilirea traseului profesional.</p> <p>4. să argumenteze propria opțiune în mod realist cu privire la viitorul profesional.</p>	<p>1.3. să enumere ce „primește“ și ce „oferă“ fiecare angajat la locul său de muncă</p> <p>4. alcătuirea unei liste personale cu profesii potrivite intereselor și aptitudinilor proprii</p> <p>4.1. să analizeze raportul între dorințe și posibilități (interne și externe).</p> <p>4.2. luarea unei decizii în privința viitorului profesional, în urma analizei atente a tuturor factorilor implicați.</p>
---	---

1. Nevoi și dorințe, piramida lui Maslow.

Timp alocat: 25 de minute

Material: verbal/scris

Metode: de grup

EXERCITIUL NR. 1: „CE POSIBILITATI AI SA-TI SATISFACI NEVOILE SI DORINTELE PROPRII?”.

Scopul urmarit: De observat daca persoana este capabila de un compromis în alegerea profesiei conform cu ideologia sa proprie de viata, daca se afla in cautarile conform cu

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



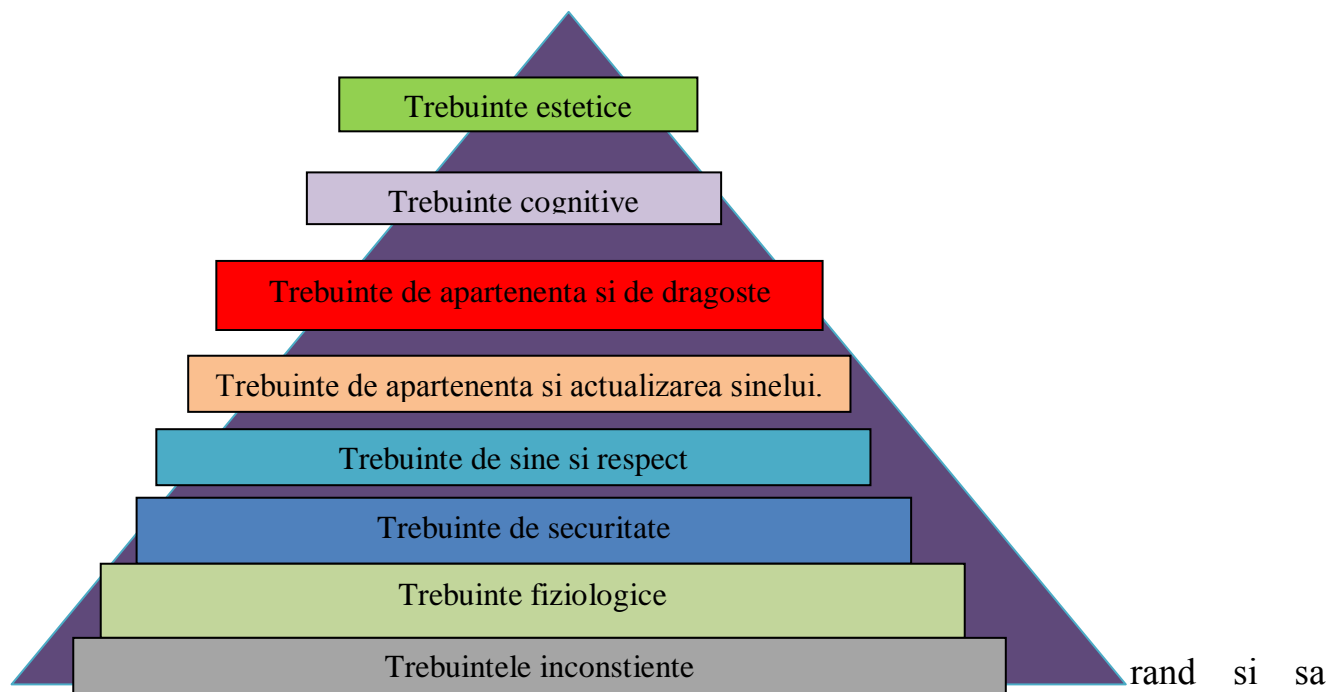
Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

nevoile dorite,

realiste ale omului obisnuit sau este împiedicat în conduita de alegere de o imagine idealista care îl împiedica sa cerceteze si sa gaseasca în lumea exterioara obiectul de satisfactie.

Consemn: Va rog sa va ganditi la o descriere a situatiilor neplacute (ce va nemultumeste) în legatura cu cele 5 mari grupuri de trebuinte - fiziologice, de securitate, stima si respect, apartenenta si actualizarea sinelui. Încercati, sa identificati aceste situatii neplacute si apoi, sa le povestiti la grup: Unde anume exista o problema? (la care nivel?); Cine va creeaza o problema? (cu referire la o persoana); Cand a existat acea perioada în care s-a petrecut situatia neplacuta; Ce anume va suparat?.

Indicatii: Specialistul prezinta dinamica ierarhiei trebuintelor lui Maslow si identificarea lor. Membrii grupului vor trebui sa se implice în discutii, fiecare pe



rand si sa raspunda despre ce cred ca ar fi vorba în legatura cu fiecare trebuinta în parte?

Mai apoi, identifica împreuna cu grupul care sunt situatiile neplacute, problemele întâmpinate si gestioneaza discutiile încercand sa se gaseasca o solutie pentru fiecare

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

problema

descoperita/prezentată de fiecare membru al grupului tinand cont de urmatoarele puncte:

- diferențierea între – dorințe, nevoi, drepturi
- evaluarea drepturilor personale în situația dată.
- precizarea perioadei de timp în care subiectul dorește să producă modificarea.
- informarea beneficiarului asupra problemei și consecințele acesteia asupra persoanelor în cauză.
- exprimarea clară și precisă a sentimentelor legate de situația creată.
- exprimarea solicitărilor legate de schimbarea dorită și consecințele rezolvării problemelor pentru ambele părți.

EXERCITIUL NR. 2 .SĂ LUCREZ CEEA CE MI SE POTRIVEȘTE

Unii oameni își petrec întreaga viață lucrând ceea ce nu le place și făcând ceea ce cred că nu li se potrivește. Ei poate au avut un vis al muncii potrivite pentru ei înșiși, dar nu au făcut niciodată pași sau nu au găsit o cale pentru a face ca visul lor să devină realitate. Alți oameni găsesc un tip de muncă ce le oferă o mare satisfacție nu pentru că ar câștiga mulți bani ci pentru că este tipul de muncă ce li se „potrivește“.

În spațiul de mai jos descrieți pe scurt visul vostru secret privind locul de muncă preferat. Unde ați vrea să vă aflați? Ce ați vrea să faceți? Ce v-ar putea ajuta să transpuneți visul în realitate? V-ați gândit vreodată în mod serios ce ar trebui să faceți pentru ca visul să devină realitate?

gramul



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

2. Motivare în direcția schimbării”

Scopul urmarit: Beneficiarul invata sa-si constientizeze construirea unei noi etape de viata, sa initieze planuri de viitor si modele asociative de actiune.

EXERCITIUL NR.1 – TELESCOPUL

Consemn:

a). Imaginativa ca va priviti viitorul printr-un fel de telescop si vedeti obiective/teluri în viata. Apoi pastrandu-va imaginea în minte încercati sa raspundeti la urmatoarele întrebări cu caracter existential pe care vi le adresati în legatura cu filosofia si stilul de viata:

- Ce asteapta ceilalti de la mine?
- Ce cere viata acum de la mine?
- Privind în strafundurile fiintei mele, ma intreb ce fac eu si ce ar trebui sa fac?
- Cum reflecta comportamentul meu o idee de viata care sa ma duca la confort fizic si psihic?
-

b). Notati pe o foaie de hartie resursele adaptative (hobby-uri, religie, preocupari în plan social), precum si alte modalitati de care dispuneti si sunt suportive (prietenii, institutiile, grupuri suportive).

c). Scrieti o poveste sub forma de eseu în care sa povestiti cum va imaginati ca ar trebui sa fie viitorul, identificand acele aspecte care-i lumineaza viitorul.

Indicatii: Se realizeaza evaluarea resurselor care dintre ele sunt viabile, beneficiarul optand catre una sau alta.

Specialistul trebuie sa se puna accentul pe aspectele deosebite, sa acorde beneficiarului intariri pentru comportamentele acceptate si sa ignore pe cat posibil aspectele si problemele negative.

De observat: Resursele de care dispune beneficiarul, achizitiile realizate, capacitatea de adaptare.

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

EXERCIȚIUL NR. 2 - ELABORAREA UNEI HĂRȚI A LUMII MUNCII

Consemn – Incercați să răspundeți la întrebările de mai jos și să organizați răspunsurile în schema următoare.

INTREBĂRI

- Ce știi despre deprinderile și potențialul tău?
- Ce loc de muncă sau ocupație te-ar satisface dacă le-ai avea?
- Ce te-ar ajuta să mergi pe această cale sau ce te-ar împiedica să atingi acest scop?
- Dacă te-ai uita în urma de ce anume poți fi mandru din trecutul tău?
- Ce poți face bine cu adevărat?
- Din punctul tău de vedere, care sunt punctele tale tari ca potențial angajat?

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

MUNCA pe care am făcut-o

Trecut și prezent



DEPRINDERI, interese

Puncte tari, cunoștințe de specialitate



VIITOR – ocupații

Scopuri, situații de muncă.

Învățare, formare, realizări pe care mi le
imaginez.

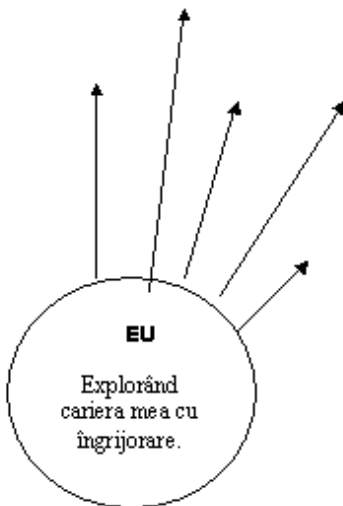


Atitudini „din toată
inimă”, care este cel mai
important lucru
în legătură cu munca mea.



ÎNTREBĂRI PRIVIND:

De unde să încep? Ce mă preocupă cel mai mult în
legătură cu viitorul meu? De ce fel de sprijin
am nevoie în efortul de a duce mai departe
planurile în carieră?



Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

3. Gestionarea și Rezolvarea de probleme în alegerea carierei.

Timp alocat: 20 de minute

Material: verbal

Metode: de grup

EXERCITIUL NR 1: „IDENTIFICAREA DE PROBLEME PRIVIND CARIERA ”

Scopul urmarit: Identificarea de probleme decelând intensitatea senzației ca o percepție de neplăcere. Alegerea ca și posibilitatea de rezolvare, atingerea scopului de a obține plăcere prin amânarea atingerii sale imediate și/ sau satisfacerea ei pe o altă cale.

O altă cale de rezolvare de probleme poate fi observarea capacității de creație luptând astfel împotriva factorilor potrivnici externi și inovarea de noi posibilități de rezolvare larg acceptate social.

Consemn: Ce obiective de viitor aveți privind situația profesională?; Care sunt prioritățile vizate de dvs cronologic vorbind în perioada imediat următoare?; Cum ați dori să arate viața dvs atunci când problema dvs ar fi rezolvată?. Fiecare participant de la grup se exprimă verbal, pe rând chiar dacă va este greu (în termeni foarte vagi).

Instrucțiuni: Specialistul trebuie să-l ajute pe beneficiar să-și aprecieze obiectivele și să adauge întrebări suplimentare pentru clarificarea lor, întrebările pot fi cu referire la problema pe care o tratează. Se aplică participanților întrebările de mai sus, imediat după ce prezintă tema ce urmează a fi discutată. Se realizează în scris o schiță în care este necesar să se identifice obiectivele, să stabilească prioritățile, să identifice problemele întâmpinate/imaginare.



Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

4. Rolul muncii în viața oamenilor

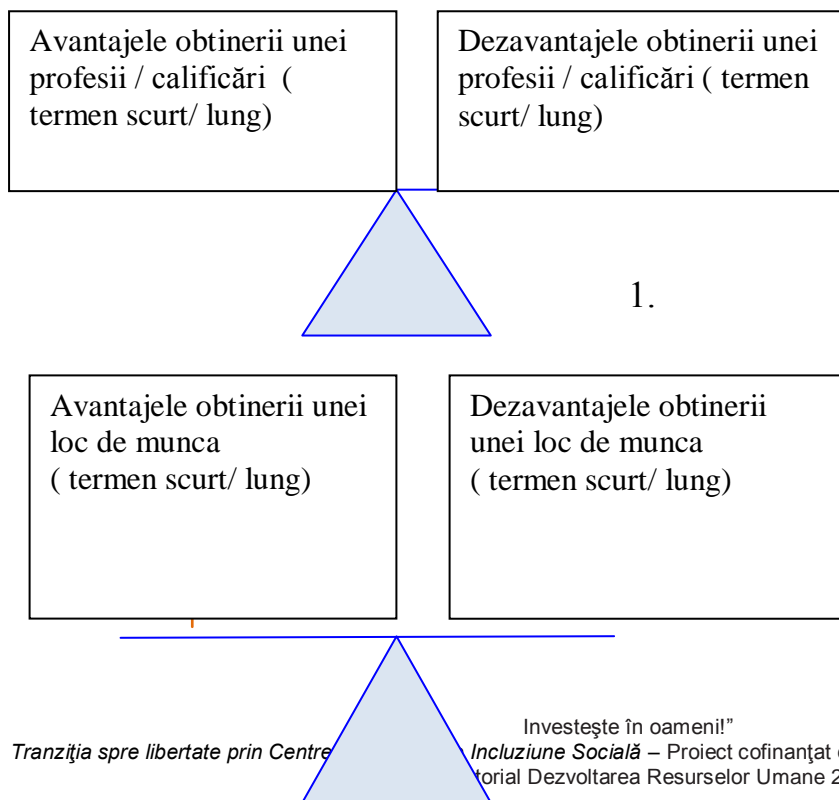
Timp alocat: 20 de minute

Material: verbal

Metode: de grup

EXERCITIUL NR. 1 BALANȚA MOTIVAȚIONALĂ ÎN ALEGEREA UNEI PROFESII ȘI A UNUI LOC DE MUNCĂ

Consemn – Pe balanța de mai jos – puneti pe un talger avantajele/ câștigurile potențiale și pe celalalt dezavantajele/ pierderile induse de alegerea unei profesii/calificări și respectiv a unui loc de muncă. Observați în care parte este înclinată balanța. Lucrați individual fiecare balanța sa proprie, apoi în grupe mici – 3 persoane încercați sa ajungeți o listă comună de avantaje/ dezavantaje. Se încearcă obținerea ulterioară a unei singure liste din partea grupului de avantaje respectiv dezavantaje – iar toata lumea trebuie sa fie deacord cu ea, fiecare selectie – avantaj/ dezavanataj – analizat și discutat în grup. Discuții in grupri mici, urmate de dezbateri in grupul mare pe seama avantajelor și a dezavantajelor indentificate.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

2.

De observat: Amenințarea punctului de vedere în cadrul grupului, capacitatea de argumentare a deciziilor și a selecțiilor făcute.

Identificarea stadiilor de schimbare comportamentală conform Modelului Prochaska și DiClemente și continuarea discuțiilor și a analizei din această perspectivă.

Analizarea ambivalenței și a schimbărilor făcute în balanța proprie în urma discuțiilor în grupuri mici sau în grupul mare.

EXERCITIU NR. 2: „ALBINUTELE” (JOC DE ROL).

Scopul urmarit: Dezvoltare personala.

Consemn: Imaginati-va ca sunteti o albina si faceti parte dintr-un stup în care fiecare albina isi indeplineste rolul. În stup se afla albina lucratoare, trantorul sau culegatoarele de polen. Ganditi-va ce ati prefera sa fiti?. Apoi va grupati cate 2 persoane în asa fel încat în fiecare grup sa existe o albina lucratoare si trantorul. Pe rand va prezentati (spuneti cum va numiti, cati ani aveti, ce culoare, ce rol aveti si ce faceti în acest moment). Acum albinuta vecina ne v-a lega la ochi si timp de 10 minute ne vom lasa purtati de ea dupa care schimbam locurile.

Indicatii: Dupa realizarea primei faze a exercitiului ajutam participantii sa se exprime liber adresandu-le urmatoarele intrebari: Cum te simti?, Cum afecteaza munca dvs pe cei din jur?, Care este motivul pentru ca va indepliniti obligatiile?, lasam discutiile sa curga si apoi incheiem exercitiul cu o evaluare despre ce parere are de ideea cu stupul?, Daca i-ar placea sa fie o albinuta muncitoare? si Ce a invatat din acest exercitiu? privind increderea acordata persoanelor din grup „reprezentand roiu” de care au depins in totalitate.

De observat: Capacitatea de cooperare, mod de implicare la grup prin Realizarea activitatii. Rabdare, solitudine, empatie.
Analizarea stării de ambivalență cu privire la rolul și locul muncii,

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

5. Orientarea carierei. Cartografierea orientării în viața profesională

Timp: 35 minute

Material: verbal/scriș

Metoda: de grup

EXERCITIUL NR.1: „CARTOGRAFIEREA ORIENTĂRII ÎN VIAȚA”.

Timp alocat: 20 de minute

Material: verbal

Metode: de grup

Scopul propus: Stabilirea direcției de urmat în viață; identificarea și constientizarea atuurilor, să știi ce te ajută și ce te reține.

Consemn: Va voi înmăna o schiță în care se află un cerc mare care este împărțit în patru părți și care are o întrebare în fiecare parte. Răspundeți în partea de cerc în care este pusă întrebarea.

Indicații: Sepune în discuții semnificația desenelor tale și a desenelor celorlalți cu specialiștii de la grup sau în grupuri mici de 3 persoane.

De observat: Concluziile pozitive; nevoile profunde ale persoanei; orientarea și selecția profesională.

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



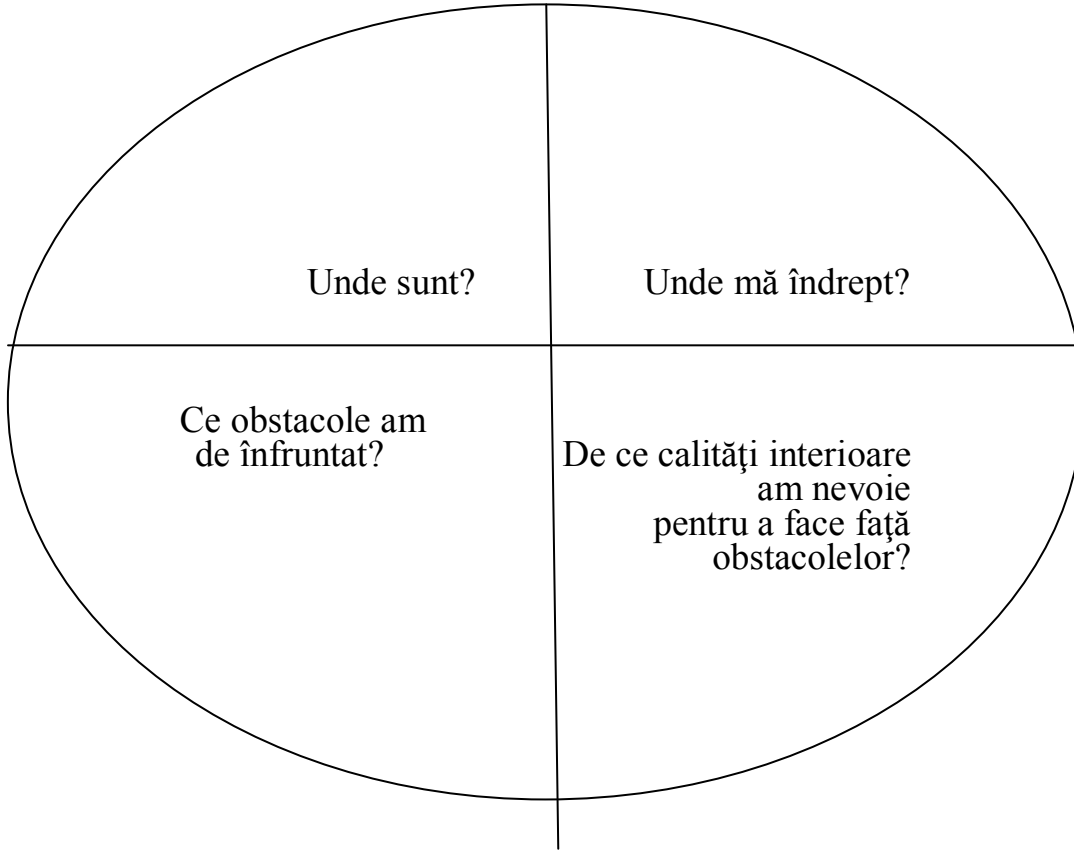
Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU, Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

EXERCITIUL NR 2 „HARTA INTERESELOR PROFESIONALE”

Timp alocat: 20 de minute

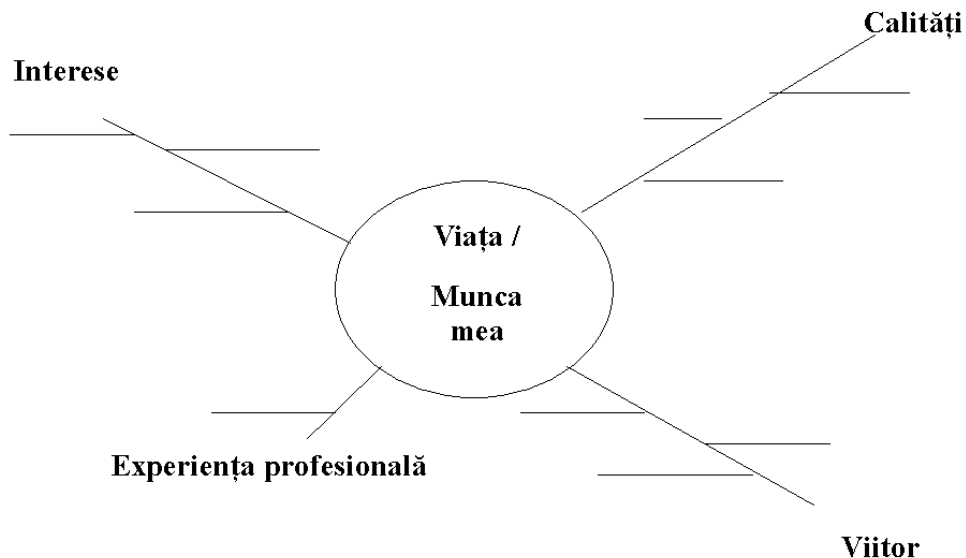
Material: verbal

Metode: de grup

Scopul urmarit: Disponibilitatea si limitele persoanei în implicarea in activitati profesionale.

Consemn: Descrieti calitățile pe care le aveti; activitățile de care sunteți cel mai interesati; experiența pe care o aveti în diverse activități/munca; și ceea ce vreți să faceți în viitorul apropiat sau îndepărtat. Pentru a reprezenta aceasta harta, puteți folosi cuvinte/fraze care exprima sentimente, reflectarea sentimentelor si motivelor prin desene, culori, simboluri.

Instructiuni: Discutiile pe care le putem dezvolta la grup si gestiona pot fi pe marginea sanselor unor noi începuturi privind interesele profesionale. Incuviintarea de a vorbi fîcarui participant în parte acorda „usi deschise” sa isi spuna povestile pentru a oferi informatii despre ei însisi.



REPREZENTAREA ACESTEI HĂRȚI .

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

EXERCITIUL NR. 3. ABILITĂȚI ȘI MESERII

Scopul Urmărit : Identificarea abilităților necesare pentru diferite meserii și stabilirea unei relații realiste între meseriile identificate și abilitățile și pregătirea necesară.

Consemn; În grupuri de câte 3 întocmiți o listă cu meserii de interes pentru fiecare din grup, despre care ar dori să cunoașteți mai multe lucruri; de asemenea, identificați și cât mai multe informații despre abilitățile (calitățile necesare) necesare acestor meserii, precum și pregătirea necesară pentru a putea să fie practicate.

MESERIILE INVESTIGATE ABILITĂȚI NECESARE, Pregătire necesare

1.

2.

3.

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

EXERCITIUL NR. 4 VALORI ȘI OCUPAȚII

Obiectiv: explorarea relației dintre valorile personale și alegerea carierei

Consemn - Mai jos sunt prezentate câteva valori pe care le poți lua în considerare când alegi un loc de muncă. Subliniază trei valori pe care le consideri cele mai importante pentru tine:

A-i ajuta pe alții

A fi perceput ca „intelectual”

A lucra în echipă

A lucra cu tehnologie de ultimă oră

A lucra sub presiune

A putea fi spontan și creativ

A avea mulți bani

A avea mult timp liber

A avea un program flexibil

A te simți în siguranță la locul de muncă

A învăța lucruri noi

A lucra în aer liber

A deveni celebru

A avea sarcini de lucru clar definite

Enumeră 3 ocupații din lista de mai jos în care sunt respectate valorile selectate de tine.

1.....2.....3.....

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

OCUPAȚII

Asistent social	Ofițer	Ceasornicar	Bucătar
Instalator electric	Instructor de zbor	Horticultor	Infirmier
Atlet	Profesor	Pădurar	Optician
Șofer	Coafeză/frizer	Bijutier	Medic veterinar
Arhitect	Ghid turistic	Poștaş	Contabil
Casier	Medic veterinar	Critic de artă	Asistent medical
Secretar	Scriitor	Patron	Maseur
Manager	Funcționar la bancă	Șofer de ambulanță	Programator PC
Agent de vânzări	Pilot avion	Fotomodel	Psiholog
Tehnician dentar	Director de hotel	Mecanic auto	Muncitor pe șantier
Avocat	Zidar	Polițist	Farmacist
Bibliotecar	Inginer constructor	Tâmplar	Pompier
Reporter	Cosmeticiană	Fotograf	Director resurse umane
Muzician	Editor	Stomatolog	Barman
Operator computer	Taximetrist	Balerină	Cameraman

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

EXERCITIUL NR.5 : POSIBILE OBSTACOLE IN CARIERA

Scopul propus: Îmbunătățirea calităților și cadrului vieții prin sensibilizarea la factorii psihosociale care pot inhiba comportamentul. Activarea talentului în viața profesională. Anticiparea unui soc public prin expunerea la situații sociale ce poate declanșa anxietate și regăsirea bunei dispoziții la contactul cu publicul.

Consemn: Descrieți pe 2 coloane care sunt avantajele și consecințele negative pentru fiecare întrebare în parte.

Întrebări:

- Sunteți o persoană timidă?
- Ce nu poți face bine cu adevărat ?
- Când mergeți la un interviu simțiți frica de evaluare?
- Dacă ai în vedere educația sau deprinderile tale, care sunt cele de care ești mândru și mai puțin mândru că le-ai achiziționat?
- Simțiți frica, disperare la contactul cu privirea sau atenția cuiva?
- Va imaginați o viață de familie retrasă
- Va simțiți umilit/incapabil/stare de eșec sau inferior față de o situație socială?
- Va este frica să fiți judecați?
- La examenul oral puteți vorbi/să scoateți un cuvânt?
- Din punctul tău de vedere, care sunt punctele tale slabe ca potențial angajat?
- Care sunt cele mai semnificative trei activități neplăcute pe care le faci în prezent?
- Ce crezi că vei face în următorii 2 ani?
- Dar în următorii 5 ani?
- Imaginează-te peste doi ani din acest moment.
- Ce vei face? Vei avea un loc de muncă? Vei învăța la o școală? Ambele?
- Care va fi domeniul de muncă sau de studiu?
- Cum vor fi prietenii tăi? (ce calități vor avea?)

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Indicatii:

Specialistul gestioneaza dezbaterile cu ajutorul discutiei in functie de gandurile care inhiba actiunile si distorsiunile cognitive care stau la baza pozitionarii de esec. Se mai poate intrea pentru dezvoltarea mai pe larg avantaje sau consecinte negative la gandul: „Nu am dreptul să mă bag în față și să iau cuvântul la grup”; „Frica de judecată” (care este emisă de femeie); sau postulatul „Barbatul trebuie sa fie performant în orice fel de împrejurari”.

De observat: Viziunea de afirmare de sine afisari in fata grupului;
Anxietate la performanta; Conduite de evitare;
Reactiile irationalitate la criticile celorlalti si la
temerile sale.

Cum îți vei petrece timpul liber? **Ganduri automate si teama de a nu fi evaluat negativ de celalalt:**

Pierdere de stima si afectiune.

„Nu am dreptul sa ma bag in fata”.

„Imaginea mea nu este buna”.

„Voi fi detestat”

Pierderea controlului fizic.

„Vor vedea cum roses”.

„Vor vedea cum imi tremura mainile”.

„Voi uita ceea ce trebuia sa spun”.

„Vor spune ca sunt confuz”.

„Îmi voi pierde vocea si nu ma vor auzi”.

„Nu voi mai sti ce sa zic daca ma critica”.

„Îmi voi pierde controlul de sine si ma voi certa cu ceilalti”.

Pierderea de imagine.

„Voi fi agasant”.

„Ceilalti cunosc mai bine subiectul decat mine”.

„Sunt prea prost ca sa raspund la intrebari”.

„Nu sunt calificat”.

„Voi parea distant, rece, dezinteresat”.

„ Voi parea prea sentimental”.

Esec social

Investește în oameni!

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Inițiere Socială și Promovare din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

„Nu ma voi invita niciodata”
„Voi fi exclus”.

„Nu voi obtine postul”.

„Voi pica examenul”.

„Sunt un perdant”.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Consemn: Vom realiza o activitate privind stări/gânduri automate negative resimțite în noi, în minte poate și în corp și vom prezenta la grup pe rând după ce v-a analiza și spune gândul automat din biletelul ales. Dezbaterile gândului automat, sunt încadrate în argumente pentru și contra.

Indicații: O dată gândurile izolate, vor fi posibile să le analizăm cu ajutorul discuțiilor. Există un monolog în interiorul persoanei care se declanșează când acesta se află la grup cu colegii, prietenii sau într-o situație socială tensionată (examen, interviu...). Se pot face biletele cu gânduri automate negative iar participantul aduce în discuție gândul scris din bilete.

6. Viitorul meu preferat și posibil

Aproape fiecare om are o idee despre viitorul personal (în muncă, viață) și dorește în mod clar să îl aibă dacă acesta l-ar putea face fericit. Mulți oameni au mai multe perspective la care se gândesc și pe care ei le pot avea sau nu.

Imaginați-vă un posibil viitor pentru voi înșivă și scrieți înăuntrul fiecărui cerc denumirea care să-l descrie (ex: zugrav, șofer etc).

Scrieți acest nume de ocupație în cercuri. Încercați să identificați cel puțin trei, și apoi gândiți-vă la fiecare dintre ele.

Cât de aproape simțiți acest viitor?

Ce înseamnă asta pentru voi?

Care sunt abilitățile (punctele tari) ce v-ar ajuta să ajungeți acolo?

Dacă perseverați și ajungeți acolo, care ar fi recompensa?

Ce va trebui să sacrificați din activitatea zilnică ca să ajungeți unde v-ați propus?

Scrie în interiorul cercului numele viitorului tău preferat. Încearcă să te gândești la pașii care te pot conduce la el.

Care sunt principalele obstacole pe care le întâmpini? Numește pașii importanți pe care va trebui să îi faci și în cât timp (zile, luni, ani.....).

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



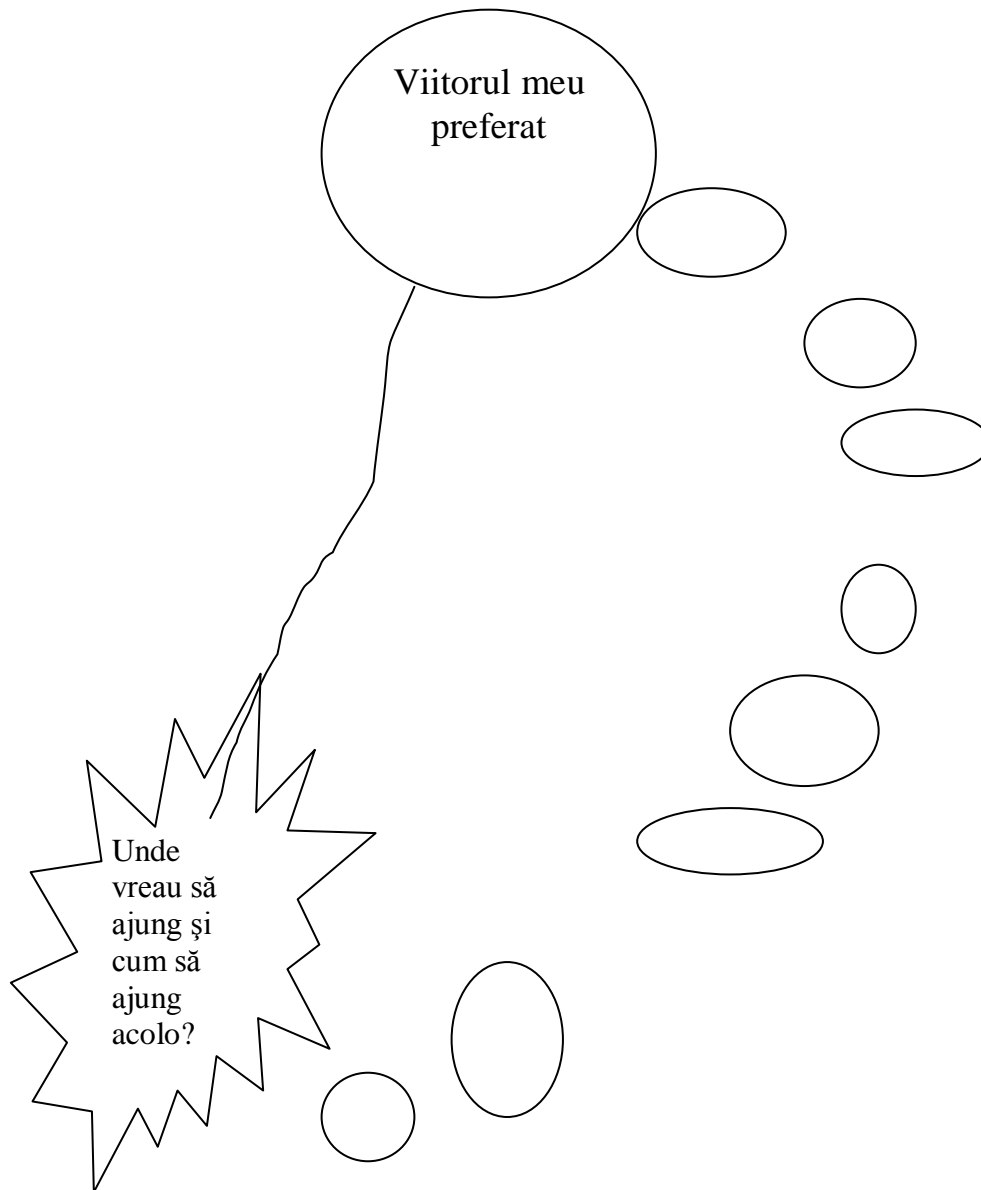
Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană



Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

De observat: Postura relaxata si deschisa, molatica sau greoaie;

Încordare/tensiune (arata ca sunt mult pre preocupati de propriile probleme sau alte lucruri neterminate fiind mai putin accesibili); Dedicatie; Asumare autentica;

Sprijinul cu care vine fiecare participant sa ajute în implicarea propriei vietii in ceea ce priveste aria profesionala. Participantii pot nascoci motive intentionat/neintentionat si ar putea transmite mesaje ce impun distanta.

Vorbind despre aceste întreprinderi/actiuni prezente si viitoare, astfel se reflecta disponibilitatea si sprijinul acordat siesi de a merge mai departe.

Se poate identifica daca adolescentul este in faza de pre-contemplare, contemplare sau pregatire și este dispus să treacă la faza de acțiune în ceea ce privește căutarea și găsirea unui loc de muncă – în special pentru persoanele care se află în evidența serviciului de probațiune. Pentru aceștia se poate trece în mod concret la următoarea fază ce vizează întocmirea unui plan concret și găsirea efectivă a unui loc de muncă. De asemenea pentru adolescenții din penitenciar si sunt in ultima perioada de efectare a pedepsei se poate de asemenea stimula trecerea la pasul urmator de actiunesi mentinere.

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

C. Cum voi acționa eu ? Identificarea și elaborarea de strategii privind inserția pe piața muncii

Tematica propusa vizeaza orice demers organizat de abordare a unor sfaturi si îndrumari cu privire la alegerea unei profesii și a unui loc de muncă precum si pasii concreți care trebuie făcuți pentru a avea succes.

Obiective urmărite	Criterii de evaluare
1. să pregătească un plan de acțiune realist cu privire la viitoarea slujbă	1. Conceperea unui plan de acțiune realist pe termen scurt pentru slujbă/specializare, argumentând alegerea făcută
2. să înțeleagă scopul înregistrărilor progreselor realizate și conținutul lor	2.1. discutarea conținutului înregistrărilor progreselor 2.2. Explicarea importanței acestora

Obiectivele profesionale: Reintegrarea profesionala a persoanelor care au ispasit o pedeapsa privativa de libertate; Informarea persoanelor private de libertate asupra pietei muncii(cererea si oferta de munca); Cunoasterea actelor si demersurilor necesare pentru angajare; Dezvoltarea unui comportament adecvat in cazul contactului cu piata muncii si eventual, cu un potential angajator; Sustinerea initiativei private a beneficiarilor de a-si structura un parcurs profesional.

1) Elaborarea unui proiect personal pentru a ajunge acolo unde dorim

Uneori suntem într-o situație care nu ne convine: nu avem servicii, ne simțim incapabili, amenințați, marginalizați, fără resurse etc. De obicei ne putem gândi la situații în care am prefera să fim. Problema noastră își are originea la intersecția dintre punctul în care ne aflăm pe parcursul vieții și locul în care vrem să ajungem. O cale de a ajunge acolo unde dorim este aceea de a elabora și pune în practică proiecte personale sau activități care sunt de fapt niște scări sau trepte pe care le folosim pentru a ajunge acolo unde dorim. Pe pagina următoare elaborează un proiect personal care te va ajuta să te miști spre un țel, spre viitor sau spre o situație

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

pe care ți-ai ales-o.

Folosește întrebările de mai jos, cele care ți se par semnificative:

- am o idee clară unde vreau sa ajung?
- am trasat, vizualizat, subliniat sau descris proiectul meu?
- știu cum să-mi fac activitățile care mă ajută să-mi realizez proiectul?
- trece proiectul meu testul „simțului comun“?
- am resursele necesare pentru a realiza proiectul?
- am discutat proiectul meu cu cineva ale cărui idei și sugestii le cred și le respect?
- sunt pregătit să revizuiesc proiectul meu, dacă este necesar, sau să elaborez un proiect alternativ?
- simt că acest proiect este “al meu” și are semnificație personală pentru mine?

- Contractul personal

Ce este un contract?

- Este o decizie specifică pe care o luăm spre a produce schimbările pe care le dorim.
- Este o formulare clară a unor obiective care conțin aceste schimbări.
- Acest contract conține câteva trăsături:

1. Este o decizie matură privind propriul comportament și nu este o promisiune infantilă pentru a fi pe placul tuturor, nici ordinul unui părinte care cere copilului: „îți permit să..”, este o decizie matură pe care o iei pentru că vrei.
2. Este concret, nu vag ori general.
3. Este realist și este pozitiv și conduce la relații și la rezultate mai bune.
4. Este vizibilă și alte persoane îl pot vedea și observa în acțiune.
5. Începe cu: „Eu vreau..”, ceea ce demonstrează că ești un adult responsabil de propriul comportament.

Contractul conține declarații clare, precise despre lucrurile care urmează a fi făcute în procesul dezvoltării profesionale și personale. Putem realiza un alt

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

contract mai târziu

și putem adăuga noi puncte față de cele existente, spre a continua dezvoltarea personală.

Sugestii pentru contractul personal:

- Am să-mi ascult colegii sau alte persoane de la locul de muncă și am să încerc să-i înțeleg înainte de a vorbi eu.
- Am să continui să-mi îmbogățesc deprinderile participând la cursuri de formare cu scopul de a-mi îndeplini mai bine responsabilitățile în viitor.
- Voi înceta să...
- Voi continua să...
- Voi începe să...

Realizați propriul vostru contract, verificându-l la diferite intervale de timp, revizuindu-l când este cazul!.. după ce l-ați realizat treceți la pasul următor

2) Analiza ofertei locurilor de munca. Realizarea unui portofoliu de angajare (CV, Scrisoare de intentie)

Timp: 45 minute

Material: verbal/scris

Metode: Informare

Scopul urmarit: Cresterea gradului de insertie/reinsertie profesionala si sociala a persoanelor private de libertate.

Obiectivele temei: Prezentarea surselor de informare asupra cautarii unui loc de munca si a ofertei locurilor de munca disponibile; Prezentarea teoretica si conceperea unui set de instrumente care sa promoveze imaginea, intentia, abilitatile si aptitudinile persoanei care doreste sa se angajeze.

Continut:

Piata muncii „ascunsa”. O buna parte a joburilor existente pe piata nu sunt facute publice de catre companii. Pentru a descoperi joburi care nu sunt date publicitatii persoana aflata in cautarea unui loc de munca trebuie sa apeleze la o retea de cunostinte.

Acestea nu trebuie sa fie neaparat prieteni, pot fi simple cunostinte, dar care ar putea fi de folos (amici, cunostinte, vecini, fosti colegi de liceu sau de facultate, rude, colegi de voluntariat, clienti, subordonati, colegi de serviciu, etc.) **Piata muncii „vizibila”**(reprezinta aproximativ 20% din totalul pietei)

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

✓ Serviciile de

plasare a personalului oferite de stat, prin intermediul **Agentei Naționale (Judetene) de Ocupare a Forței de Muncă- ANOFM/AJOFM** ofera zilnic informații cu privire la locurile de muncă vacante existente în județe/localități. Totodată, ANOFM organizează, **targuri sau burse de locuri de muncă**, în cadrul cărora firme stat și private își prezintă oferta de locuri de muncă disponibile și împart celor interesați informații și formulare de angajare.

- ✓ **Presa scrisă:** ziare, reviste (pagina de mică publicitate, „Anuntul Telefonic”, „Anuntul A-Z”)
- ✓ **Anunțuri cu oferte de muncă** afișate la intrarea în diferite instituții sau firme, sau chiar în diverse locuri publice (stații de transport public în comun, stalpi iluminați)
- ✓ **Site-uri** specializate în plasare de personal de pe Internet:

www.ejobs.ro

www.bestjobs.ro

www.myjob.ro

www.bursamuncii.ro

www.locuridemunca.ro

www.romjob.ro

www.findjob.ro

www.bizoojobs.ro

- ONG-uri specializate în reintegrarea profesională a categoriilor defavorizate: Centrul Român de Educație și Dezvoltare Umană.

Participanții vor fi atenționați să analizeze cu atenție anunțurile pentru a evita anumite inconveniente:

- oferte de genul „platesc eu cheltuielile pentru tine și tu îmi vei da banii mai târziu”, în această situație existând riscul de a să ajunge să muncească din greu pe gratis;
- ofertele de „muncă la negru”, fără un contract de muncă sau cu un contract de muncă în care este prevăzut un salariu mai mic decât cel convenit, căci asta înseamnă renunțarea la drepturile legale – de a fi plătit conform muncii pe care o prestează, de a avea dreptul la concediu medical și de odihnă, de a avea dreptul la pensie etc.

Dezavantajele muncii la negru pentru angajați:

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

✓ angajatorii

- plătesc salarii mici, de multe ori sub nivelul minim pe economie și sub nivelul convenit pentru vechimea, pregătirea și timpul lucrat în firma respectivă de cel în cauză;
- ✓ angajații nu au siguranța salariului și nu vor putea să dea patronul în judecată dacă nu-și primesc salariul sau dacă le sunt încălcate drepturile; contractul de muncă nu va avea nici o probă în instanță;
- ✓ nefiind plătite obligațiile sociale, salariatul se va trezi la bătrânețe cu o pensie sub nivelul nevoilor sale;
- ✓ persoanele aflate în prag de pensionare care lucrează ultimii ani la negru nu au dreptul la pensie pentru limită de vârstă;
- ✓ nu au dreptul la ajutor de somaj sau indemnizație de sprijin;
- ✓ în caz de boală, angajatul nu are dreptul la concediu medical;
- ✓ angajații la negru nu au dreptul la concediu de odihnă și/sau de studii;
- ✓ femeile nu au dreptul la indemnizație de maternitate, respectiv pentru creșterea copilului;
- ✓ nu au dreptul la asistență medicală gratuită (salariatul va plăti din buzunar costul consultațiilor, al medicamentelor, al spitalizării etc.);
- ✓ nu beneficiază de pensie de invaliditate, în caz de accident de muncă;
- ✓ nu are dreptul la pensie anticipată, iar rudele sale, în caz de deces, nu au dreptul la pensie de urmaș;
- ✓ nu va primi ajutor de deces;
- ✓ nu are dreptul la cursuri gratuite de calificare, recalificare și reconversie profesională;
- ✓ nu are acces pe piața creditelor bancare;
- ✓ nu primește diurnă pentru deplasare și nici indemnizație de transport.

Sedinta va continua cu prezentarea teoretica și conceperea unui set de instrumente care să promoveze imaginea, intenția, abilitățile și aptitudinile persoanei care dorește să se angajeze.

Scrisoarea de intenție.

Scrisoarea de intenție care însoțește CV-ul în căutarea unei slujbe este primul lucru pe care potențialul angajator îl vede – prima reclamă a candidatului. O scrisoare de intenție profesionistă și inteligentă va fi o reclamă bună pentru acesta.

Structura unei scrisori de intenție:

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

✓ Numele și

adresa de contact in partea de sus a paginii, impreuna cu datele de contact, numere de telefon, adrese de mail etc., urmate de data la care a fost compusa scrisoarea. Sub data, se tipareste numele persoanei careia ii este adresata scrisoarea. Numele corect al persoanei care citeste scrisoarea va servi bine cauza in contextul in care oamenii sunt foarte sensibili in ce priveste numele si functia lor.

- ✓ Dupa ce scrisoarea i-a indus angajatorului o stare de spirit placuta, trebuie sa faca o impresie reala. Scrisorile tip nu impresioneaza si se recomanda personalizarea scrisorii de intentie pentru fiecare post in parte. Continutul scrisorii trebuie sa fie simplu si profesional, in limita a jumatate de pagina (maxim o pagina). Se mentioneaza pe scurt postul pentru care s-a aplicat in primul paragraf., si sursa de unde s-a aflat de aceasta oportunitate.
- ✓ In al doilea paragraf se subliniaza sumar calitatile personale. Se recomanda atentie pentru a nu repeta ce s-a mentionat in CV.

Este important sa se dea o nota personala, asa ca se recomanda scrierea cu propriile cuvinte deoarece aceasta adauga o nota de autenticitate si evidentiaza dintre multe scrisori.

Curriculum Vitae (in limba latina: „cursul / desfasurarea vietii "), este un document universal care a intrat deja in folosinta Romania in mod curent. Dupa citirea scrisorii de prezentare, angajatorul va dori sa afle mai multe informatii despre tine din C.V. Un C.V. bine redactat poate creste semnificativ sansele de a obtine postul dorit. Este bine de stiut ca un recrutor experimentat nu poate acorda mai mult de un minut parcurgerii unui C.V. si, de aceea el trebuie sa raspunda unor anumite cerinte.

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Un Curriculum

Vitae, are de obicei fondul și forma parțial standardizate, pentru a permite și facilita comparațiile între diverșii solicitanți de locuri de muncă, precum și competiția între aceștia. Informațiile incluse într-un C.V. trebuie să fie în acord cu cerințele și competențele postului, să fie relevante și prezentate cu maximă concizie, precizie și claritate. El este considerat ca fiind eficient numai în măsura în care se finalizează cu invitarea la un interviu.

Reguli și recomandări

- ✓ CV-ul (Curriculum Vitae) ar trebui să fie:
- ✓ ușor de citit: este important ca potențialul angajator să poată urmări cu ușurință structura CV-ului, și să găsească toate detaliile relevante.
- ✓ scurt: o pagină (maxim două), potențialilor angajatori nu le place să citească CV-uri lungi și complexe.
- ✓ real: nu se includ informații care nu pot fi verificate și confirmate
- ✓ precis: punctele forte și evenimentele importante din activitatea profesională. Nu se includ informații de natură religioasă, politică sau de altă natură controversată
- ✓ tehnoredactat: CV-ul și/ sau scrisoarea de intenție trebuie să fie tehnoredactate (aproape toate companiile cer documente tehnoredactate, corect încadrate în pagină structurate clar și bine): se folosește coala albă format A4 de bună calitate:
- ✓ Datele personale (nume, adresă, telefon, fax) trebuie să apară în stânga sus a paginii;
- ✓ Fotografia (dacă se solicită) va fi aplicată în dreapta sus;
- ✓ fără greșeli: corectitudinea gramaticală este foarte importantă (inclusiv pentru nume)
- ✓ Așteptările salariale nu ar trebui incluse în CV sau în scrisoarea de intenție.

Structura standard a unui CV.

- ✓ Datele personale: nume și prenume, data nașterii, adresă, numărul de telefon, adresa de email, starea civilă.
- ✓ Educația: studiile cele mai recente.
- ✓ Date cronologice (începutul și încheierea acestora, sau data estimată a încheierii).
- ✓ Numele oficial al instituției de învățământ și numele cursurilor absolvite.
- ✓ Calificarea obținută, în cazul în care aceasta nu reiese clar din datele anterioare.
- ✓ Programele de formare speciale/lucrările științifice:

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

✓ Experiența

profesională:

- ✓ Locurile de muncă trebuie trecute în ordine, începând cu cea mai recentă poziție deținută.
- ✓ Numele corect al locului de muncă și poziției deținute sunt foarte importante.
- ✓ Responsabilitățile/atribuții principale (numele unei poziții deținute poate avea înțelesuri diferite pentru companii – atribuții diferite, îndatoriri diferite etc.).
- ✓ Cunoștințele de limbi străine: diplomele/certIFICATELE obținute).
- ✓ Abilitățile de folosire a calculatorului: programele software cunoscute cel mai bine.
- ✓ Permisul de conducere și categoria (dacă e cazul).aptitudini, cunoștințe pot fi enumerate la sfârșit, de exemplu: viteza de tehnoredactare, pasiuni etc.

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Tipuri de Curriculum Vitae

a). CV cronologic. Este cel mai utilizat de către cei cu experiență în muncă și este organizat secvențial începând cu activitățile cele mai recente și continuând în ordine invers cronologică cu cele mai îndepărtate în timp. El nu trebuie să apară însă ca o simplă însiruire a locurilor de muncă avute. Este foarte importantă personalizarea acestuia prin menționarea competențelor, responsabilităților precum și a realizărilor avute. De aceea acest tip de CV, nu avantajează persoanele cu schimbări prea dese ale locului de muncă, sau cu goluri mari și greu de justificat în activitatea profesională. În aceste cazuri, este de preferat întocmirea unui CV de tip funcțional.

b). CV funcțional Se concentrează asupra realizărilor în sine, fără a ține seama de cronologia lor, accentul fiind pus pe performanțe, deprinderi și calități personale. Sunt descrise posturile deținute, după preferință punându-se accentul pe sarcinile îndeplinite și realizările obținute. Conținutul său va urmări, în funcție de situația solicitantului: - postul vizat - studiile, experiența profesională (locuri de muncă, studii, cercetări, rezultate obținute în urma aplicării lor, etc.) și/sau managerială (funcții deținute, principalele realizări, capacitatea de a conduce, etc.) - alte informații cu caracter divers, care ar putea interesa angajatorul. Este recomandat celor cu multe schimbări ale locului de muncă sau întreruperi în activitate, precum și absolvenților sau persoanelor cu puțină sau fără experiență în muncă.

c). CV combinat/mixt. Este o combinație între primele două tipuri de CV-uri și se redactează pe stilul celui funcțional, dar în ordine cronologică.

d). CV european.

Odată cu formarea diverselor instituții și organizații din cadrul Uniunii Europene a apărut și necesitatea de procese și instrumente care să faciliteze atingerea diverselor obiective în cadrul Uniunii Europene. Astfel a apărut și a început să fie promovat cv-ul în format Europass, cv care este considerat de foarte mulți cel mai elocvent model și format de cv european. Deja acesta este folosit intens în multe, dacă nu chiar toate instituțiile Uniunii Europene, fiind unul dintre principalii pași cu care un candidat, în căutarea unui loc de muncă în cadrul instituțiilor UE, trebuie să se familiarizeze.

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

3) Cum ma prezint la un interviu. Conditii de angajare. Joc de rol „Angajat/Angajator”

Timp: 45 minute

Material: Verbal

Metode: Informare „Aspecte practice si recomandari privind interviul de angajare”

Scopul: Transmiterea cunostintelor si abilitatilor necesare unei persoane de a se prezenta la un interviu de angajare in vederea obtinerii unui loc de munca.

Continut: Daca scrisoarea de prezentare si C.V.-ul au placut si au reusit sa trezeasca interesul angajatorului, candidatul va fi chemat la interviu. Un interviu poate dura de la cateva minute, pana la mai multe ore si la el participa candidatul si unul sau mai multi reprezentanti din partea firmei. De fapt, el nu este decat o conversatie pe tema abilitatilor profesionale cu aceste persoane, interesate sa determine omul cel mai potrivit pentru acel post.

1. Pregatirea generala ÎNAINTE de interviu.

Cea mai eficienta metoda de pregatire este aceea de a invata sa raspunzi la urmatoarele intrebari-cheie, folosind o serie de informatii pe care le poti capata din diverse surse, chiar inainte de interviu :

a). De ce vreau acest loc de munca ? Patronii nu cauta angajati impersonali care sa ocupe pur si simplu locurile vacante. Ei au nevoie de oameni care sa aduca ceva nou si valoros in cadrul firmei pe care o conduc. De aceea incearca sa afli cat mai multe informatii despre societate (domenii de activitate, piete de desfacere, amplasarea punctelor de lucru si a birourilor, parteneri de afaceri, societati concurente, intentii de dezvoltare sau extindere, reputatia societatii si a cadrelor de conducere, etc.). **b). Ce pot sa ofer ?** Cei care angajeaza vor sa stie de ce sa te angajeze pe tine (si nu pe altcineva). Pentru a afla, iti vor pune niste intrebari generale care sa-i ajute sa te cunoasca cat mai bine. Incearca sa anticipezi intrebarile posibile formuland din timp raspunsurile cele mai convenabile, pentru a nu fi luat prin surprindere.

Exemple de întrebări :

- ✓ *De ce vrei aceasta slujba?*
- ✓ *Ce stii despre societatea/firma noastra?*
- ✓ *De ce doresti sa iti schimbi locul de munca?*

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Din C.V. vad ca iti

schimbi locul de munca dupa multi ani. De ce?

In cadrul actualei slujbe ce te atrage si ce nu iti convine? De ce?

Avand in vedere atuurile tale prezentate in C.V., de ce ai salariul atat de mic?

✓ *Cum ai obtinut fosta slujba?*

✓ *Daca am cere referinte despre tine, ce ne-ar spune fostul tau sef?*

✓ *De ce ai fost disponibilizat/concediat/lasat sa pleci?*

✓ *De ce te-am angaja? Ce ne poti oferi?*

✓ *La ce consideri ca te pricepi?*

✓ *Ce consideri ca iti poate oferi firma/societatea noastra?*

✓ *Ce pretentii ai privind salariul?*

Preferam candidati mai tineri/batrani!- Se pare ca nu ai prea multa experienta in.....!

✓ *Ce aptitudini/capacitati profesionale consideri ca ai?*

✓ *Ce calitati (puncte forte) personale consideri ca ai?- Ce defecte (puncte slabe) personale consideri ca ai?*

✓ *Ce vei face daca nu obtii aceasta slujba?*

✓ *Ce fel de sef te motiveaza pentru a lucra cu eficienta maxima?*

✓ *Daca nu ar trebui sa muncesti, ce ai face? De ce?*

✓ *Preferi sa lucrezi singur sau in echipa?*

✓ *Cum ai obtinut fosta slujba?*

✓ *Pe o scara de la 1 la 10 cat de importanta este munca pentru tine? De ce nu zece?*

✓ *Ce faci in timpul liber?*

✓ *Cand poti sa incepi? Etc.*

c). Ce altceva trebuie stiut ?

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Trebuie știut din

timp, faptul ca este foarte important comportamentul si atitudinea pe care o vei adopta in timpul interviului. Si acest lucru poate fi pregatit si exersat !Este foarte util sa nu uiti de " intrebarile capcana", dar nici de comportamentul politicos pe care trebuie sa-l ai in permanenta, chiar si in astfel de situatii.Toate aceste pericole pot fi eliminate din start, iar sansele de reusita vor putea fi maxime daca te gandesti din timp cum sa te comporti si sa raspunzi la astfel de tipuri de intrebari.

Pregatirea din punct de vedere fizic

- alegeti cu grija tinuta vestimentara cea mai adecvata, de regula discreta si potrivita situatiei, curata si ingrijita. Hainele nu trebuie sa atraga atentia asupra lor, ci asupra persoanei care le poarta. Evita excesul de bijuterii si de parfum.
- indiferent de natura postului dorit, considera prezentarea la interviu, ca pe o intalnire de afaceri. Daca prima impresie a fost buna, reprezentantii firmei/societatii te vor asculta cu atentie. In caz contrar nu vei mai afla de ce ai fost respins.
- inainte de interviu mananca putin si consistent, nu consuma multe lichide, bauturi alcoolice sau cafea si nu lua medicamente calmante sau energetizante.

Pregateste-ti documentele si reciteste-le: nu uita CV-ul, scrisorile de recomandare potential utile si ia copii xerox ale diplomelor, certificatelor, etc.

2. În timpul interviului

a). Recomandari generale

- punctualitatea este esentiala si foarte apreciata.
- prezinta-te in cea mai buna forma a ta, cauta sa exprimi o atitudine pozitiva si evita sa arati neincredere in sine, lisa de motivatie, pliciseala fata de munca sau fata de domeniul respectiv.
- pastreaza-ti calmul in sala de asteptare, deoarece ai putea fi observat.
- in camera unde are loc intalnirea intra calm, surazator, cu pas hotarat, saluta intr-un mod ferm privind interlocutorul in ochi si strange mana acestuia daca ti-o intinde.
- nu te aseza decat dupa ce ai fost invitat.
- lasa interlocutorului initiativa in conversatie.
- nu te comporta si nu vorbii dezordonat. Fii clar in exprimare si nu pierde sirul ideilor, mai ales daca persoana care te intreaba sugereaza ordinea si disciplina.
- gandeste-te inainte de a raspunde la intrebari complexe, nu raspunde monosilabic si incearca tot timpul sa-ti argumenteze-ti raspunsurile.
- nu ezita sa ceri mai multe informatii cand crezi ca este necesar pentru a putea da cel mai potrivit raspuns.
- fii atent la ceea ce esti intrebat, raspunde exact, concis si la obiect, iar cand este cazul incearca sa dai exemple relevante pentru a ilustra experienta profesionala.

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

· fii pregătit pentru

a demonstra posibilitatea transformării punctelor tale tari în beneficii pentru compania pentru care candidezi.

- nu critica și nu vorbi de rău munca anterioară, foștii șefi sau colegii cu care ai mai lucrat.
- nu încerca să provoci mila interlocutorului vorbind despre problemele tale pe care le consideri grave (profesionale, de sănătate, de familie, etc)
- nu abordează probleme politice, sindicale, religioase, sau de altă natură controversată.
- nu minții și nu te autosubestimezi.

b). Ce întrebări poți pune? · care îți vor fi competențele necesare postului · atribuțiile ce-ți revin în acest post · care este situația ierarhică a postului · programul de lucru · posibilitățile de promovare · motivul pentru care postul a devenit liber · salariul: (încearcă să-l negociezi, dar: fii flexibili și înțelegător, arătând că ești interesat de acesta; motivează și argumentează pretențiile pe care le ai; ține cont de toate celelalte avantaje oferite (prime, comisioane, deconturi, etc.); evaluează corect cât valorezi pe piața muncii; de regulă nu accepta un salariu inferior celui despre care ai discutat; solicită detalii privind evoluția pe termen scurt a salariului).

La sfârșitul interviului multumeste pentru timpul acordat. Arată pentru ultima dată că ești realmente interesat de postul respectiv și încearcă cu tact să afli cum și când vei obține răspunsul.

3. EXERCITIUL NR 1: JOC DE ROL „ANGAJAT/ANGAJATOR”.

Timp alocat: 20 de minute

Material: verbal

Metode: de grup

Scopul urmărit : Însușirea și manifestarea unui comportament adecvat în cadrul interviului. Armonizarea treptată a unor elemente din comportament. Repetarea interacțiunilor sociale deficiente ce ajunge la stăpânirea situației prin repetiție.

Consemn: Am să vă rog acum să vă pregătiți pentru un joc o simulare cât mai adecvată unui interviu de angajare. În acest scop se va oferi o persoană dintre dvs și un specialist care vom asista împreună la un interviu de angajare. Sunteți gata să apăreți pe scenă?

Indicații: Vom simula poziția angajatorului (specialist) și a angajatului (participant la grup). Se înmânează fiecărui participant la jocul de rol o pagină cu posibile întrebări ce sunt puse în cadrul unui interviu. Sfaturile adoptate sunt o atitudine sobră și impersonală și să facă abstracție de faptul că se cunosc cu persoanele din celălalt grup și

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

un comportament

adekvat în situația de interviu. Persoanele din grupul al doilea folosindu-se de cunoștințele primite în cadrul sesiunii de informare vor încerca să aibă o conduită cât mai adecvată pentru a-și putea convinge angajatorii că sunt persoane potrivite pentru angajare.

De observat: Componentele nonverbale ale comunicării; Menținerea contactului vizual cu interlocutorul sau. Mimica, poziția corpului, intensitatea vocii, fluiditatea cuvintelor;

4) Gestionarea timpului și a banilor

Exercițiul nr. 1: „Structurarea”

Scopul urmarit: Realizarea unor tehnici de structurare și rezumare a gestionării timpului și banilor pentru a oglindi persoanelor porțiuni de verificare, înțelegerea, clarificarea și identificarea zonelor de problemă și a situațiilor problema.

Consemn: **Prima fază:** Va rog să vă grupați în 2 grupe și apoi să vă imaginați că avem o anumită perioadă de timp în care trebuie să stabilim și să gestionăm timpul în așa fel încât să ne ajungă pentru a realiza organizarea unui eveniment pe care dvs îl alegeți. Va puteți acorda între dvs anumite roluri pentru îndeplinirea de activităților. Aveți la dispoziție o zi. Succes!

De precizat: ca la final, este necesar să veniți cu afirmații clare și stabilirea unor liste de priorități privind importanța fiecărei probleme întâlnite.

Faza a doua: Va rog să prezentați la grup rolul primit și să prezentați o singură problemă. Va amintesc că timpul este limitat. Împreună vom selecta o problemă pe care v-a trebui să vă concentrați pentru a gestiona situația mai bine. Este în regulă?

Indicații: Pentru finalizarea într-un timp lung în care se încearcă gestionarea timpului se acorda cartonase mov iar pentru timpul scurt folosit se ofera cartonase albastre (cartonasele mov simbolizează 10 lei iar cele albastre 100 de lei). Acestea se ofera pentru fiecare membru al grupului care și-a dus la finalizare îndatorirea. Acum cartonasele devin bani și puteți cumpăra de la echipa concurență timp pentru soluționarea de probleme.

Discuțiile de la grup trebuie să fie sub forma unui dialog. Reflecțiile pot fi pe marginea unor tipuri de problemă care dezvăluie cauzele acestora. Specialistul pentru prima ocazie de structurare stabilește limita de timp și încuviințarea pentru a vorbi.

De observat: Acuratetea rezumatelor lor prezentarea lor simplu și concis; relationarea; înțelegerea; schimbarea stării de spirit.

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

EXERCITIUL NR. 2 ANALIZA BUGETUL DE VENITURI SI CHELTUIELI

Care sunt sursele dvs. de venit?	Pe lună (acum) in penitenciar, probatiune	Pe luna înainte de arest	Pe lună (dorit în viitor)	Pe luna (real in viitor)
----------------------------------	---	--------------------------	---------------------------	--------------------------

1. Venituri actuale (activitati in penitenciar),
Loc de munca – probatiune

2. Împrumuturi de la prieteni și rude

3. Ajutor de șomaj/
Venit minim garantat

4. Alocație

5. Burse/subvenții

6. Dobânda din banii depozitați

7. Alte ajutoare și subvenții

8. Alte venituri

Observatii / Comentarii /

Cheltuieli

Care sunt	Pe lună	Pe luna	Pe lună	Pe lună –	Pe luna –
-----------	---------	---------	---------	-----------	-----------

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

**cheltuielile dvs.
lunare?**

**(acum),
penitenciar,
sistem de
probațiune**

**inainte
de arest**

**(estimate)
Dorite**

**absolut
necesare /
trebuință
satisfăcută**

**la ce ar
putea
renunța**

Chirie sau ipotecă
Rate achitare
mașină
Transport/permis de
călătorie
Electricitate, apă,
canalizare și/sau
gaze/
Intretinere
Taxe
Facturi telefonice
Colectare gunoi
Cheltuieli cu scoala
Carti / caiete
Costuri de
alimentație
Haine
Cheltuieli medicale
Cheltuieli de
întreținere a casei
(reparatii)
Distracție
Cheltuieli pentru
cablu TV
Benzină/motorină
pentru mașină
Asigurări (viață,
sănătate, mașină)

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

*Alte cheltuieli –
concret specificati*

De observat – Gradul în care adolescenții devin conștienți de costurile reale, de nevoile concrete și realist exprimate, de nivelul așteptărilor realiste sau irealiste cu privire la bugetul pe care îl au, l-au avut sau consideră că este absolut necesar să-l aibă. Se impune regândirea necesității unui loc de muncă și încercarea de câștigarea de bani în mod cinstit și prin prisma analizei bugetului de venituri și cheltuieli și a tuturor costurilor pe care le presupune efectuarea pedepsei, costuri care de cele multe ori revin în grija familiei.

METODE SI TEHNICI DE EVALUARE A PROGRAMULUI

Pentru evaluarea fiecărei sedințe în parte și a întreg procesului travaliului de lucru se urmăresc:

- ✓ Capacitatea de autoreflexie a persoanei (dacă are o abordare exploratorie și realizează conexiuni).
- ✓ Capacitatea de gestionare a frustrărilor emoționale (poate sau nu să spună)
- ✓ Capacitatea de gestionare a sentimentelor rascolite de ea.
- ✓ Dacă persoana este motivată să se schimbe și este dispusă să-și asume responsabilitatea pentru decizia sa de a lucra la grup.
- ✓ Dacă persoana se raportează la sine și la ceilalți în mod realist (ex: Ne folosim de “bagheta magică”- spunem persoanei o poveste fiind conștienți de faptul că o schimbare instantanee este o fantezie. ”Dacă ai avea o bagheta magică ce ai face cu ea? Ai schimba ceva la dvs? Dar la ceilalți?).
- ✓ Persoana trebuie să fie capabilă să relateze o poveste coerentă despre istoria sa de viață (claritatea/confuzia în privința oamenilor, evenimentelor, momentelor).
- ✓ Gradul de pericolozitate asupra propriei persoane și asupra celorlalți în ceea ce privesc limitele de desfășurare.
- ✓ Travaliul și motivația persoanei este identificabilă?

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

✓ La sfarsitul

fiecarei sedinte este necesar sa notăm în fisa de notite ale fiecărei sedinte în parte cum se deruleaza sedinta si toate fazele parsurse. Se noteaza clar, consistent si în detaliu (scopul urmarit?, cum a început?, cum se continua?, care sunt reactiile?, concluziile trase la finalul sedintei).

- ✓ Evaluarea rezultatului travaliului din urma participarii la grup se poate face in urma unor instrumente standardizate ce se aplica înaintea si la sfarsitul consilierii psihologice si sociale exercitate în cadrul grupului.
- ✓ Uneori este necesara schimbarea strategiei generale de evaluare dar si reformularea criteriilor rezultatelor în functie de schimbarea beneficiarului care este ceva diferit pentru fiecare beneficiar în parte. Unii beneficiari au nevoie sa simta mai putina anxietate sau ostilitate; pentru altii progresul poate fi acompaniati de o mai mare anxietate sau ostilitate.

Aceste aprecieri de interventie pentru grupul tinta în functie de specificul dificultatilor întâlnite sunt preconizate înca din primele sedinte si remaniate pe parcursul intregului proces urmand a fi folosite strategii specifice de lucru pentru problematica descoperita din cadrul grupuli vazand validarea interventiei si rezultatele obtinute.

De exemplu se realizeaza în urma finalizarii procesului din cadrul activitatii de consiliere la grup, competente interpersonale mai mari. Beneficiarii pot fi înclinati catre afiliere în momente de stres si mai capabili sa sustina relatii semnificative, mai empatici, introspectivi. Unii beneficiari isi pot modifica ierarhia de valori ale vietii si pot acorda o importanta mai mare obiectivelor umaniste si estetice. Unii pot ajunge la concluzii semnificative fata de propria moralitate si mai elevati fata de preocuparile de viata. Altii pot fi mai sensibili si pot comunica sentimentele. Unii pot lua decizii majore de viata care le pot influenta cursul vietii. Pot trai sentimente de dedicare fata de oameni.

Indicatii pentru încheierea consilierii

A ajuta persoana sa faca fata tristetii, durerii cauzate de pierderea contactului cu persoanele din libertate si sa accepte realitatea separarii de persoanele dragi drept consecinta a faptelor sale.

Să recunoasca singur ceea ce nu a realizat (de facilitat dezamagirea fata de grup, este indicat chiar de auzit ca nu am realizat nimic cu el/ea sau pentru el/ea, chiar daca a avut succes).

Determinarea beneficiarului sa-si recunoasca unicitatea, faptul ca nu poate fi înlocuit de altcineva (de reactivat capacitatea concurentiala pentru a-si asuma progresul realizat).

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Învatarea de a-si

insusi propriile trairi, sentimente stiind ca grupul suportiv nu mai este acolo si sa poata sa proceseze singur ceea ce i se întâmpla.

Acceptarea recunostintei pentru ceea ce i-a oferit grupul ceea ce semnalizeaza realizarea psihologica semnificativa prin recunoasterea capacitatii de a da.

Confruntarea psihologului si asistentului social cu propriul sentiment de pierdere daca se simte atasat de grup. Este important sa recunoastem impactul despartirii de persoanele de la grup.

Gestionarea propriului sentiment de esec al psihologului si asistentului social, daca grupul nu a realizat progresul pe care-l asteptam.

Ajutarea beneficiarilor din cadrul grupului sa renunte la continuarea idealizarii psihologului si asistentului social, si sa o inlocuiasca cu o evaluare realista a ceea ce a fost realizat si ce nu.

Practic, ideea că la un moment dat relația de consiliere va lua sfârșit trebuie prezentată încă de la început minorilor si tinerilor.

În cazul abordărilor pe termen scurt, finalul este o parte foarte importantă în cadrul întregii abordări; fără o încheiere potrivită, procesul de consiliere nu va avea șanse de succes.

Care sunt semnele unei finalizări de succes pentru procesul de consiliere?

- *Obiectivele și planul de acțiune adoptate sunt foarte clare pentru client care își asumă responsabilitatea pentru implementare.*
- *Relația consilier consiliat rămâne profesională (nu devine nici prietenie, nici iaversiune)*
- *Clientul vorbește liber despre sentimentul de pierdere pe care îl asociază cu încheierea procesului; adresează întrebări legate de acel moment și despre modalitatea în care relația consilier client va continua după terminarea (pag.44) (Curs Consiliere Educațională și Vocațională)*

De precizat pentru psihologi si asistenti sociali ca pot exista cazuri în care beneficiarii nu pot încheia sedintele de consiliere din cadrul grupului daca nici nu le-au început. Este vorba despre acele persoane care nu s-au implicat cu adevarat în travaliul procesului de consiliere. Unii beneficiari pot opri parcurgerea procesului înainte sa-l fi început cu adevarat. Aceste situatii pot fi decelate din fisele de evaluare initiale. Încheierile premature pot fi din diverse motive.

Indicatii: Fiecare specialist in parte alege conform resurselor si capacitatilor sale spontan creatoare pentru adaptarea si realizarea fiecarei fisa de lucru specific sedintei ce urmeaza sa o sustina si pentru realizarea/construirea tabelor de evaluare. Aceste documente pot fi realizate in functie de liniile de lucru directioare date pe procesul procesului de consiliere in desfasurare. La fiecare sedinta se pot da teme pentru acasa, iar acestea se aleg in functie de contextul problematicilor puse in lucru.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Există o veche

poveste hasidica despre un rabin care purta o conversatie cu Domnul

„Despre Rai si Iad”: „ITI VOI ARATA IADUL”, a spus Domnul si l-a condus pe rabin intr-o camera in care, de jur împrejurul unei uriașe mese rotunde, era adunat un grup de oameni disperati, infometati peste poate.

În mijlocul mesei era asezata o cratita mare, cu tocana, mai mult decat suficienta pentru a-i satura pe toti. Aroma tocanitei era imbietoare, de-i lasa gura apa rabinului.

Cu toate acestea, nici unul dintre cei aflati la masa nu manca. Fiecare dintre mesenii asezati tineau in mana o lingura cu coada foarte lunga, suficient de lunga pentru a ajunge la cratita cu tocanita, însă prea lungă pentru ca mancarea sa poata fi adusa la gura.

Rabinul a vazut ca suferinta lor era teribila si si-a aplecat capul ca milă.

„ACUM SA-TI ARAT RAIUL”, a spus Domnul, si au intrat într-o alta camera, identica cu prima. Aceeasi masa uriasa si rotunda in mijloc, aceeași cratita enorma plina cu tocanita in mijlocul ei, aceleasi linguri cu cozi foarte lungi.

Si cu toate acestea în aer plutea veselia; fiecare parea bine hranit, toti erau durdulii si exuberanti. Rabinul nu putea intelege si privi spre Domnul.

„ESTE SIMPLU”, spuse Domnul, „DAR NECESITĂ O ANUME ÎNDEMANARE. VEZI TU, OAMENII DIN CAMERA ASTA AU ÎNVATAT SA SE HRANEASCĂ UNII PE ALȚII”.

În grupurile de lucru, ca si in povestea ce imagineaza Raiul si Iadul, membrii castiga reciproc oferind, nu doar primind ajutor. „A DA/ A PRIMI”.

Multe persoane demoralizate au sentimentul profund ca nu au nimic valoros de oferit celorlalti. Foarte mult timp, acestia s-au considerat poveri pentru ceilalti, iar experienta descoperirii faptului, ca si ei pot fi importanti pentru altii este reconfortanta si revigoreaza stima de sine.

Încurajam sa se oscileze între rolul celui care primeste si rolul celui care ofera ajutor.

ANEXE

Exercitii de relaxare

Indicatii: Aceast exercitiu de relaxare poate fi aplicat la sfarsitul sedintei nr. 5 sau nr. 6 cand se vizeaza fortificarea aliantei la grup.

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

CASTELUL MEDIEVAL

Va întindeti cat mai comod pe salteaua moale, cu ochii închisi, te simți bine, cat mai bine, simți o stare de relaxare cat mai benefica. Imaginati-va o insula mica de pe o coasta. Acum pasiti usor intr-o gradina englezeasca ce se deschide catre o alta gradina si se continua deasupra marii. Observati un castel ce se arata ca o ruina romantica, cu o arhitectura de o imbinare eclectică între un stil original, vechiul vietuieste nu departe de nou si modern. Un turn inalt se ivese, turn ce il puteti urca in siguranta si cu placerea de a descoperi un rasarit de soare spectaculos. Pasiti cu incredere spre a descoperii minunile castelului ce parca a fost harazit la “nastere” cu un destin cu totul special. Priviti in jur si observati conacele vechi ce stau nemiscate ca un strajer loial si puternic, zidurile de aparare, portile castelului impunator, dealurile din interior si muntii care il inconjoara, cu padurile de brad si stejar, apa curata, aerul mirosind a frunzis si a brad. Vedeti culorile toamnei, albul iernii, verdele debordant al primaverii si diminetile de culoare verde-inchis de vara.

Pasii va conduc spre un loc pitoresc, plin de verdeata la poalele careia se afla un iaz strajuit de o pajiste cu flori si copaci, va indreptati catre cea mai ademenitoare poienita din lume, si va intindeti la soare, va bucurati de linistea si de relaxarea ce va este oferita. Priviti in jur si simtiti bucuria ce-ti alina sufletul, vedeti un spectacol extraordinar oferit de milioane de fluturi ce zboara fericiti in zare. Privelistile sunt minunate, aerul ozonat, cararile care-ti cheama pasii, piciorului gol calca pe un camp de bumbac moale. Privesti in sus si cateva carduri de pasari te indeamna sa vezi o cascada de care te apropii si o atingere placuta de stropi fini de apa iti uda pe nesimtite chipul si hainele. Apa calda, stralucitoare si limpede se uneste cu cerul si impresioneaza prin frumusetea ei ca incadrare, ca si culoare, ca si forma. Va contopiti cu ea si atingeti o noua etapa de constientizare. Vedeti o culoare aurie adusa de soarele tropicelor in culori ireale si peisajul de vis ce va aduce sanatate, putere de intelegere, liniste si lucruri benefice care vin in viata dumneavoastra. Pasii pornesc pe covorul moale de bumbac asternut in viata dumneavoastra. Si un gand va contureaza trairea soptindu-va ca dorintele tale de a atinge bucuria vietii le tii in mana si te poti folosi ori de cate ori vrei de ele pentru a le transforma in realitate.

Acum este vremea sa va intoarcati acasa, sa pasiti pe covorul moale de bumbac spre locul de unde ati plecat, spre salteaua comoda preferata . veti reintra in corpul dumneavoastra stiind ca veti putea reveni catre acest loc intr-o alta zi.

Indicatii: Exercițiul de relaxare “Castelul medieval” se aplica la sfarsitul sedintei de consiliere în functie de demersul si se problematicile intalnite la grup, de gadul de coeziune si de natura incarcaturii travaliului de

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

lucru al grupului.

LUMEA SUBACVATICA

Asezati-va comod pe fotoliu, inchideti ochii, simtiti o relaxare cat mai placuta a intregului corp, inspirati/ expirati. In timp ce va destindeti, va imaginati ca sunteti intr-o galerie de arta si sunteti inconjurat de picturi in ulei cu diverse forme si pesti.

Priviti la întâmplare sau poate mai atent si vedeti pesti de acvariu, pesti exotici, caluti de mare, corali, pesti rosii. Ati descoperit un delfin si vreti sa priviti pictura mai mult. Simtiti cum delfinul va poarta catre o lume subacvatica. Apa e atat de limpede, incat de la suprafata se vede pana la fund. Observati ca va puteti imagina aceste lucruri minunate atat cu ochii deschisi cat si cu ochii inchisi. Atunci când va aflati în apă, va relaxati, va linistiti, nu e nimeni care să va deranjeze. Comunicati-mi acest lucru printr-o miscare voluntara sau involuntara a unui deget. Priviti imaginile din jur, observati ca detaliile devin mai mari atunci cand ochii sunt inchisi. Miscarea unui deget imi va indica faptul ca ati gasiti un loc minunat de unde puteti privi frumusetea locului, alaturi de dumneavoastra este si delfinul bland ce vrea sa va arate tinutul lui. Impreuna cu delfinul inotati spre peretele submarin al insulei, plin de corali galbeni si rosi. Este o pace si o frumusete desavarsita in jur ce va trezeste iubire si autenticitate. Trec nepasatori pe langa voi pesti viu colorati si nenumarate alte vietati, descoperi aceasta lume ascunsa si simti o mai buna cunoastere de sine. Este o senzatie placuta, un izvor permanent de viata, cred ca ati observat ca respiratia dumneavoastra devine mai lenta, mai calma, mai regulata. Priviti la cateva caracatite ce se ascund in jurul pietrelor, apar gorgonii cei mai mari corali din cati exista pe pamant. Aveti impresia ca ati ajuns intr-o padure scufundata si plina de viata, observati niste evantaie gigantice din gorgonii ce se tin de peretele recifului, leganandu-se in curentii marini. Ma intreb daca inotul in acest recif iti ofera oportunitatea de a te intalni cu alti delfinii care inoata mai departe de tarm si cu alte nenumarate specii de pesti, tot felul de crustacee multicolore ce-ti sunt vizibile. Parca simti ca esti intr-un adevarat paradis, traiesti o stare de libertate, simti curentii calzi din ocean ce-ti mangaie pielea. O senzatie in care timpul este fara importanta, poate dura un minut, o ora, o zi, o saptamana sau poate dura mai mult. Imagini incantatoare, in linistea adancurilor va ajuta sa va gestionati emotiile si sa va regasiti echilibrul. Apa este atat de placuta, atat de placuta si patrunde usor prin piele, va catifeleaza pielea avand un efect linistitor, parfumul evoca apa pură. Te invaluieste intr-o senzatie fina si delicata. In aceasta stare de calm descoperiti noi solutii, noi alternative pentru problemele dumneavoastra, faceti noi legaturi si priviti lucrurile dintr-o noua

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

perspectiva.

Bucurați-va de această experiență unică și vizualizați această formațiune a barierei de recif, parca niște carpete cu bureți de mare, de corali și alge colorate care se adaugă la frumusețea lumii marine. Vedeti bancuri impresionante de baracude și o multitudine de pești în toate culorile, bogăția și diversitatea vieții marine, creaturi și frumuseți nebanuite.

Este o senzație plăcută regăsită în această lume subacvatică pentru care aveți o cheie doar a dumneavoastră. Senzațiile plăcute de pace, calm, armonie vor continua să se dezvolte și să crească pentru dumneavoastră.

Reveniți aici și acum în această cameră și simțiți corpul dumneavoastră plin de energie ce se află relaxat în acest fotoliu. Voi număra de la 5 la 1, când voi ajunge la 1 va veni reveni complet. 5, reveniți aici și acum, aveți o senzație de energie și vitalitate ce trece prin întregul corp; 4, reveniți la normal; 3, reveniți la normal cu totul; 2, inspirați și expirați adânc; 1, reveniți la normal și va reluați activitatea de zi cu zi.

TEMA Naufragiatul

Intr-o zi de vineri, David și preitenii săi pleacă cu barca în larg. La orizont o furtună neașteptată se apropie cu repreziciune. Intr-o fracțiune de secundă carcasa zboară și se sparge de recif din cauza valurilor puternice. David se trezește singur pe o insulă într-o noapte neagră și fără stele. Înghetat și îngrozit își petrece prima noapte și primele zile așteptând. Sta nemiscat pe mal și privește spre orizont, rugându-se să apară, din departare, un vapor miraculos. Insa, în zare, nu se zărește nimic.

După câteva zile, David începe să recupereze bucati din vasul lui și lucruri aduse de mare. Găsește o navetă cu sticle de vin, încă plină. În zilele care urmează, se îmbată ca să uite de disperarea care-l macină. După ce golește sticlele, le folosește ca să trimită pe mare cuvintele schitate pe o hartie. Cu cât trec nopțile luna apare tot mai des. Săptămânile se scurg și David se hotărăște să meargă pe insulă, în recunoaștere. Descoperă petice de pământ pe care le transformă într-o mică grădină care să-l ajute să supraviețuiască. Totuși se află tot la mila ploilor care pe măsura ce anotimpul trece, ele se raresc. Găsind un colț de vegetație care i s-a părut ceva legat de un izvor aflat undeva sub sol. David șapă și da de apă, apoi construiește și o fantană. Începe să-i placă să se gândească și să-și folosească imaginația pentru a-și îmbunătăți condițiile de trai.

Intr-o bună zi, mergând pe plajă, David găsește un crustaceu cu abdomenul moale adăpostit într-o cochilie goală care tocmai își parase cochilia pentru a găsi altă mai mare. Animalul îl făcea să se gândească la singurătatea lui de pustinic, la trecut și la viața care-și continua mersul din zi în zi.

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Pentru asi omorî

timpul, si-a gasit o pasiune: sculpteaza bucati de lemn gasite pe mal. Lui David ii placea sa vada cum, din lemn, apare o pasare, un animal sau un chip ascuns. Locuinta ii devine din ce in ce mai confortabila.

La sfarsitul uneia din expeditii, gaseste o laguna unde se adunaseră toate sticlele lui trimise pe mare.

Deprimat, suparat, trist la inceput, le reciteste in tihna si isi da seama, ca scriind, a inaintat si acum poate vedea drumul parcurs de la prima noapte pe insula.

Dupa cateva luni, porneste sa faca turul insulei. La punctul opus fata de locul in care a naufragiat, gaseste, spre marea lui mirare, un pod care-i permite sa-si regaseasca semenii.

Isi zice: *“ Am devenit un bun tovaras pentru mine si pot deveni unul mai bun pentru ceilalti. Daca as fi fost in continuare ingrozit ca la inceput, as fi fost condamnat sa mor singur ”*

Tema

Tema contine provocarile pe care le presupune singuratatea noastra, asteptarile trecutului si intoarcerea la viata.

Singuratatea si trecutul este, in acelas timp, o parte componentă a conditiei noastre si o drama ce ne poate lua prin surprindere.

Mesajele din sticla

1. Atunci cand te trezesti singur poate sa fie foarte inspaimantator si cazii in trecut, in ce a fost, in ganduri si reprosuri.
2. Dar ... sunt singur dar sunt inca in viata.
3. Ii astept pe ceilalti sa ma salveze din izolarea mea (ma ancorez in trecut, in ce pot face alti pentru mine).
4. M-am imbatat in atatea feluri ca sa scap de sentimentul ca sunt singur.
5. Pot sa gasesc fata luminoasa a singuratatii si a trecutului si sa alung fata intunecata a izolarii, odata pe zi!.
6. Am gasit in mine un izvor de dinamism din clipa in care am incetat sa-i astept pe ceilalti si sa caut raspuns in trecut.
7. Am gasit in singuratatea mea resurse pentru prezent si viitor (sa simt, sa gandesc, sa-mi imaginez) pentru a-mi ingriji viata.
8. Am nevoie de singuratatea si trecutul meu pentru a lasa in urma ce este vechi si a cauta ce este nou (sfatul animalului care-si parasea cochilia).

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

9. Am nevoie de

solitudinea mea pentru a nu ma lasa vrajit de lucrurile neansemnate sfatul animalului care-si parasea cochilia).

10. Am nevoie de singuratatea mea si de trecut pentru a gasi focul pasiunii de a trai care arde in mine.
11. Atunci cand scriu, momentele mele de solitudine devin fecunde, imi constientizez descoperirile si vad drumul pe care l-am parcurs.
12. Sa fiu cu mine ii singuratatea mea imi permite sa creez puncti catre ceilalti.
13. Imi pot transforma izolarea dureroasa intr-o solitudine fericita. Este o munca de o viata!
14. Cu cat ma cunosc mai bine, cu atat sunt eu insumi, cu atat sunt mai fericit si cu atat sunt eu cel adevarat fata de ceilalti.
15. Insula este a mea, este unica si pot sa invit aici pe cine vreau, si pot sa intru in legatura cu alti daca vor locui aici.
16. Am devenit un bun tovaras pentru mine.

Pasii urmati de David

- Trecerea de la singuratate pasiva la cea activa.
- Transformarea trecutului si singuratatii dureroase in trecut si singuratate binefacatoare.
- Intalnirea necesara a sinelui pentru a ajunge la intalnirea intima cu ceilalti.

Indicatii: Aceasta tema se poate adapta la grupul de participanti, cerandu-le sa scrie mesajele din sticla inlocuind insula cu alta situatie unde se afla (penitenciar).

Se poate aplica la inceputul pachetului sedintelor de consiliere. *Poate fi folosita tema pentru evaluarea de grup.*

Se poate da ca tema/exercitiu "Naufragiatul" iar mesajele pe care le scriu fiecare participant la sfarsitul sedintei se pastreaza intr-o sticla pe intreg parcursul sedintelor de consiliere si se deschide la final pentru a fi citite.

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Nevoi și dorințe,

piramida lui Maslow.

IERARHIA TREBUINTELOR PRIMARE

• Trebuințele fiziologice

Homeostazia. Se referă la eforturile automate ale corpului de a menține o stare normală, constantă a fluxului sangvin (conținutul de apă, de sare, de zahăr, de proteine, de grăsimi, de calciu, de oxigen, constantă nivelului de ioni de hidrogen, temperatura constantă a sângelui. Se mai poate adăuga substanțe minerale, hormoni, vitamine etc. Este un indicator care determină trebuințele și lipsurile reale din organism.

După Young (1941, 1948) omul v-a tinde să resimtă un apetit sau trebuință parțială de a consuma acel element care-i lipsește. Accentul este pus pe foame, sex și sete.

Dorința sexuală, trebuința de somn, exercitiul fizic și activismul pur și comportamentul matern. Organismul mai are nevoie în același timp de o *inertie, lene, efort minim* dar și o *trebuință de activitate, stimulare, entuziasm*. Excepțiile le constituie oboseala somnolentă și reacțiile materne. Oricare dintre trebuințele fiziologice și comportamentul de consumare implicat de ele, servesc drept canale pentru alte trebuințe. *Ex: o persoană care simte foame poate să caute alienare sau dependență decât vitamine sau proteine. Este posibil să-ți satisfaci trebuința de foame bandă apă sau fumând.*

Trebuințele fiziologice sunt relative și nu complet izolare.

O persoană careia îi lipsesc hrana, siguranța, dragostea și respectul, poate fi mai avidă de hrana decât oricine altcineva. Dacă nici o trebuință nu este satisfăcută, iar organismul este dominat de cele fiziologice, toate celelalte trebuințe pot deveni inexistente sau pot fi împinse în fundal iar, când ele sunt satisfăcute apar altele (superioare). Dacă foamea este satisfăcută, devine lipsa de importanță în cadrul dinamicii curente a individului.

• Trebuințele de securitate.

Organismul în căutarea securității. *Siguranță, stabilitate, dependență, protecție, lipsa fricii, anxietății și senzației de haos; trebuința de structură, ordine, lege și limite; puterea unui protector* etc. Omul nu se mai simte în pericol în societatea liniștită, stabilă, pozitivă în dezvoltarea ei firească în care trăiește.

La cei defavorizați social și economic, nevrotici, non-nevrotici etc, în aceste extreme exprimarea trebuinței de securitate este percepută în fenomene ca preferința pentru o slujbă ce oferă protecție și stabilitate, dorința de a deține un cont de economii și asigurări de diferite feluri. Trebuințele de securitate pot deveni presante și dominante pe

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

scena sociala

atunci cand exista amenintari reale la adresa legii, ordinii si autoritatii astfel, simtindu-se în pericol, oamenii au tendinta de a se pregati de autoaparare.

• **Trebuințele de apartenență și dragoste.**

Daca trebuintele fiziologice si cele de securitate sunt satisfacute la un nivel bun, vor aparea trebuintele de dragoste ce implica oferirea si primirea afectiunii. Daca ea nu este satisfacuta persoana v-a simti acut lipsa prietenilor, partenerului sau copiilor. Suferintele cauzate de singuratate, ostracizare, respingere, lipsa prietenilor sunt dominante.

Instruirea în grupurile de dezvoltare personala, si a comunitatilor dedicate sustinerii reciproce poate fi motivata partial de aceasta foame de contacte, intimitate si apartenenta. Astfel de fenomene pot contracara sentimentele de alienare, înstrainare, si singuratate, acutizare de mobilitatea crescuta, de destramare a grupurilor traditionale, împrastierea familiilor, prapastia dintre generatii si de urbanizarea continua. Orice societate buna trebuie sa satisfaca aceasta trebuinta, intr-un fel sau altul pentru supravietuire si sanatate. Conform studiilor în domeniu, reiese ca nesatisfacerea trebuintelor de dragoste este un factor central al neadaptarii. În „tabuul tandretii” este subliniat ca dragostea nu este sinonima cu sexul. Acesta din urma poate fi studiat ca trebuinta fiziologica si comportamentul sexual obisnuit al omului este determinat de mai multi factori intre care cele mai importante sunt de dragoste si afectiune. Trebuinta de dragoste implica si a oferi si a primi iubire.

• **Trebuintele de stima si respect.**

Au baze solide, stabile, sunt evaluari inalte a propriei persoane, trebuinta respectului de sine si stimei de sine implica respect si stima din partea celorlalti. *Dorinta de putere, reusita, adecvare, maiestrie, competenta, incredere în fata lumii, independenta si libertate;* precum si *dorinta de buna reputatie/prestigiu* (ca respect din partea celorlalti), *de statut, de faima, de glorie, de dominatie, recunoastere, atentie, importanta, demnitate sau apreciere.* Satisfacerea trebuintelor de stima de sine si respect, determina sentimente de încredere în sine, valoare, putere, capacitatea de adecvare, de a fi util si necesar lumii.

Dar nesatisfacerea lor produce sentimente de inferioritate, slabiciune vulnerabilitate, descurajare. Pericolele apar aici cand stima de sine se bazeaza pe spusele altora, nu pe reala capacitate, competenta, adecvare proprie. Stima de sine mai sanatoasa se bazeaza pe respectul meritat nu pe faima, celebritate sau aduatie nejustificata. Este necesar a se face diferenta între competenta si si reusita bazate pe simpla putere a vointei/hotarare si

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

responsabilitate, ce

vine din natura firească, launtrică a individului: (Horney, 1959) „*Adevaratul Sine, nu din pseudo-Sinele idealizat*”.

• **Trebuințele de actualizare a sinelui.**

Dacă individul nu face ceea ce îi se potrivește lui în mod individual va apărea o nemulțumire și neliniște. Oamenii trebuie să fie ceea ce pot să fie. Muzicienii să facă muzică, artiștii plastici să picteze, poezii să scrie dacă vor să fie împacati cu ei înșiși, trebuie să rămână fideli propriei naturi. *Dorinta de a deveni mai mult ceea ce este persoana în totalitatea și specificitatea ei, a deveni tot ceea ce poate deveni.* La un individ poate lua forma de a fi părinte excelent, la altul se poate exprima de a fi un bun atlet, iar la al treilea în a picta sau inventa diverse lucruri. Pentru apariția trebuințelor de actualizare a sinelui este necesară precederea lor de trebuințele fiziologice, de siguranță și de dragoste și de stima de sine și respect.

• **Trebuințele cognitive primare.**

Dorinta de a ști și de a înțelege, „cautarea sensului”.

Capacitățile cognitive (perceptive, intelectuale, de învățare) sunt un set de instrumente de adaptare care au printre altele, rolul de a satisface trebuințele primare. Orice pericol la adresa lor, orice priveră sau blocare a liberei lor folosiri trebuie să fie totodată indirect o amenințare la adresa trebuințelor primare.

Astfel de afirmatie reprezintă o soluție parțială la problemele privind curiozitatea, dorința de cunoaștere, de adevăr, înțelepciune și eternul imbold de a dezlega misterele universului. Nesatisfacerea acestor trebuințe pot duce la simptome care sau găsit la persoane inteligente cu existența noastră și serviviu plicticos: plictiseala, pierderea poftei de viață, detestarea propriei persoane, reducerea generală funcțiilor organice, deteriorarea constantă a vieții intelectuale și a gusturilor etc., iar prin reluarea studiilor, ocuparea unui post mai solicitant din punct de vedere intelectual, înțelegerea revelatoare a înlăturat simptomele. În țările unde au fost suspendate accesul la știri și evenimente o parte din oameni au reacționat cu cinism generalizat, lipsa de încredere de toate valorile, o profundă perturbare a relațiilor interpersonale, lipsa speranței, moralul scăzut, alții au reacționat pasiv cu pierderea tonusului, amortire, renunțare, închiderea în sine și pierderea inițiativei.

Gratificarea impulsurilor cognitive determină o mulțumire subiectivă și produce experiențe complete. Intuiția revelatoare este într-un punct luminos, fericit, încărcat afectiv în viața oricărui om poate chiar un moment esențial în viață.

Existența dorinței de a înțelege, sistematiza, organiza, analiza, a căuta relații și sensuri, a construi un sistem de valori.

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Dorinta de

cunoaștere o domina pe cea de înțelegere și presupun un efort constitnt sustinut și nu se separa de trebuințele primare, sunt trebuințe ale personalității în aceeași măsură cu cele primare.

• **Trebuințele estetice.**

Un mediu frumos vindeca. Trebuința estetică poate fi văzută la toți copiii sănătoși. Dovezi ale existenței unui impuls estetic se găsesc în fiecare cultură și epocă începând de la oamenii peșterilor. Suprapunerea cu trebuințele volitive (primare) și cu cele cognitive face imposibilă delimitarea strictă dintre ele. Nevoiele de ordine, simetrie, încheiere, desăvârșirea unui act, de sistem, de structură pot trece în egala măsură drept trebuințe cognitive, volitive, estetice.

• **Trebuințele inconstiente.**

Aceste trebuințe nu sunt conștiente (Cs) nici inconstiente (Ics). Ceea ce am denumit trebuințe primare sunt în mare măsură Ics deși ar putea fi Cs.

Condiții pentru satisfacerea trebuințelor primare:

Libertatea opiniei și de a face ceea ce-și dorește atata timp cât nu-i afectează negativ pe ceilalți. Libertatea de exprimare, de a cerceta și căuta noi informații, libertatea de autoapărare, dreptatea, corectitudinea, sinceritatea și ordinea în grup. Fără ele satisfacerea trebuințelor primare fie devine imposibilă, fie este pusă în pericol serios. Caracterul ascuns, cenzura, lipsa de onestitate și blocarea comunicării, amenință toate trebuințele primare. La unii oameni se pot întâlni o inversă a ierarhiilor trebuințelor.

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

MAPA PROGRAMULUI

TEME DE CONSILIERE (fisa de lucru exemplu)

Program de lucru

Seria nr. 1

Sedinta nr. 1

Timp	Exercitiu:	Tipul de metoda utilizata:	Material	Animator principal:
<i>Scopul propus: Sa poata sa spuna, sa-si imbogateasca cunoasterea emotiilor, comunicare si interactiune.</i>				
5 minute	Exercitiu de încălzire: „Exprimarea emotiilor” (cum ne simtim?/cu ce venim in grup?/ce emotii avem?) ex: „Îl doare capul, este somnoros, plictisit, nerabdare, ganditoare.	De grup	„Să goleasca sacul cu emotii” /se exprima prin gesturi/ poate sa si verbalizeze	Psih. As. Soc.
<i>Scopul propus: Identificarea si explorarea sentimentelor proprii ale beneficiarului fata de membrii grupului si producerea transformarilor interioare, reflectarea si revelarea unei noi viziuni asupra propriei vieti.</i>				
15 minute	Exercitiul nr.1: “Prezentarea de sine?” Consemn: Fiecare participant se descrie pe rand la grup,	De grup	Verbal/Scris. Fiecare participant in parte prezinta la grup: dezbateri ale asociatiei libere autoanalizare pe toate palierele	

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AM POSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

	povestind, istorisind propria viața.		vietii (personale familiale, profesionale). De observat: Daca si-a facut planuri si daca poate gandi asupra deciziilor de viața.	
60 minute	Interviul individual de acceptare la grup; anamneza; chestionar de evaluare initiala individuală; Teste proiective; Chestionare; Completarea de cereri si declaratii ale grupului tinta.	Individual	Verbal/ Scris	

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

10 minute	<p>Evaluarea sedintei: „Mesajele din sticla” Tema: „Naufragiatul” <u>Consemn:</u> Fiecare participant scrie mesaje despre parcursul experiențelor petrecute în închisoare de la începutul arestării, până în prezent și continuă să scrie mesaje pentru viitor. <i>Tema conține provocările pe care le presupune singurătatea noastră, așteptările trecutului și întoarcerea la viață. Singurătatea și trecutul sunt, în același timp, o parte componentă a condiției noastre și o dramă ce ne poate lua prin surprindere.</i></p>	De grup	<p>Scris/verba: Specialistul citește povestea naufragiatului, ceilalți ascultă și reflectează. Apoi, mesajele se adaugă în sticla pentru a fi citite la finalul sesiunilor de consiliere. Participanții pe o foaie de hârtie scriu un mesaj și apoi se păstrează în sticla. Specialiștii scriu de asemenea.</p>	
--------------	--	---------	---	--

Data:

Semnatura:

Indicații: Aceste fișe de consiliere se pot realiza de specialiști pentru fiecare sesiune în parte în funcție de cadrul de lucru ce poate fi structurat, în funcție de timpul alocat grupului țintă, frecvența, durata derulării programului de consiliere etc.. și în maniera gestionării fazelor de consiliere amenajând continuitatea sesiunilor, urmărind atingerea obiectivelor propuse.

ANEXE METODOLOGICE

„Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Evaluarea psihologică

Evaluare inițială	Anamneza
	Testul RAVEN
	Rosenberg (stima de sine)
	Chestionar atitudini – nr. 1-7
	Testul arborelui
	Interviu
Evaluare continuă	Metoda biografică (cauzometria), Balanța motivațională Modelul
Evaluare finală	Chestionar atitudini nr.1-7
	Rosenberg (stima de sine)
	Interviu

Evaluarea programului

Evaluare inițială	Cerere de intrare în program Evaluare inițială
Evaluare continuă	Fise individuale/grup de consiliere
	Fise de monitorizare a sedintelor
	Fisa de evaluare parțială
	Plan de intervenție socială
Evaluare finală	Fisa de Evaluare finală

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Bibliografie:

- Carre Phillippe et Fabien Fenouillet (2009) - *Traite de psychologie de la motivation*, Dunond Paris
- Centrul Roman pentru Educație și dezvoltare Umană (2009) - *Ghid de consiliere vocațională – Editura Oscar Print București*
- Howard Susan „*Psihoterapie & Consiliere Psihodinamica*”, Ed. Herald; Bucuresti; 2010; (cap. 5 „*Alianta terapeutica*”).
- Holdevici Irina „*Hipnoza clinica*”; Ed. TREI, 2009; Bucuresti (cap. IV „*Hipnoza permisiva*”).
- Irimia Corneliu „*Curs Consiliere Psihologica*” - ACPPB, 2011; Bucuresti.
- Yalom Irvin D. & Melyn Leszcz „*Tratat de psihoterapie de grup*” (teorie & practica), Ed. TREI, 2008; Bucuresti (cap. 9 „*Componenta grupurilor de terapie*”; cap. 15, „*Grupurile specializate de terapie*”).
- Maslow A. H. „*Motivatie si personalitate*”, Ed. TREI, 2007; Bucuresti (cap. 2 „*O teorie asupra motivatiei umane*”).
- Monica Moraru - *CONSILIERE VOCAȚIONALĂ –Curs - Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Bucuresti*
- Neacșu Valentina „*Curs Psihoterapie Cognitiv Comportamentala*” - Universitatea Titu Maiorescu - Psihologie; 2008; Bucuresti.
- JIGAU Prf. M. « *Curs Metode de Consiliere* » ; Master - Consiliere Scolara si Dezvoltarea Carierei ; Universitatea Petrol-Gaze; Ploiesti.
- Pitagora « *Legile morale si politice* » ; Ed. Antet XX Press ; Prahova.
- Winnicott D. W. « *Procesele de maturizare* » ; Opere 4 ; Ed. TREI, 2003-2004; Bucuresti (cap.1 „*Psihanaliza si sentimentul de vinovatie*”).
- Puiu Mihai “*Curs Consiliere vocationala profesionala*”; Facultatea de Psihologie Titu Maiorescu; (“Nivel, sens, semnificatie în analiza vocationala profesionala”).

Investește în oameni!”

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est



Centrul Român
pentru Educație și Dezvoltare Umană

Investește în oameni!"

Tranziția spre libertate prin Centre Regionale de Incluziune Socială – Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013