



## ACTIVITATEA 4 - Gestionarea emoțiilor

**Tipul activității:** individual sau în grup

**Număr de participanți:** 10

**Nivelul de școlarizare al participanților:** minim învățământ secundar inferior (ISCED 2)

**Vârsta medie a participanților:** ≥18 ani

**Durata:** 30 minute

### Materiale necesare:

Proiector

Prezentare PowerPoint (disponibilă în format ușor de citit)

### Scopul activității

Pentru a ajuta tinerii adulți să înțeleagă / să se gândească la faptul că:

- este important să urmezi/respecți instrucțiunile la locul de muncă
- este important modul în care un angajator comunică instrucțiunile
- pot identifica care este modul lor preferat de a primi instrucțiuni

### Rezultate așteptate:

Noțiuni de bază privind:

- Bariere și oportunități
- Importanța stabilirii sprijinului natural în ceea ce privește urmarea instrucțiunilor
- Modalitățile prin care un angajator poate face adaptări ale locului de muncă pentru a comunica instrucțiunile

### Competențe care vor fi dezvoltate:

Familiarizarea cu noțiunea de suport/ sprijin natural.

Recunoașterea principalelor tipuri de contracte de muncă. Înțelegerea condițiilor perioadei de probă.

### Abilități care vor fi dezvoltate:

- Depășirea dificultăților la locul de muncă.
- Dezvoltarea relațiilor naturale la locul de muncă
- Identificarea comportamentelor inadecvate
- Identificarea interpretărilor greșite ale comportamentului și limbajului

Project implemented by:





## Termeni cheie:

- Suport natural
- Bariere
- Facilitatori
- Rezistența
- Cerc de sprijin
- Dezvoltarea carierei

## Pregătire:

Prezentarea PowerPoint va cuprinde scenarii/situații care să faciliteze discuțiile

Studiile de caz pot fi, de asemenea, distribuite grupurilor sau stagiatarilor în format hârtie.

## Descrierea pas cu pas a activității:

Facilitatorul introduce trei studii de caz printr-o prezentare PowerPoint

Participanții ar trebui să citească cele trei studii de caz și să prezinte ceea ce cred că ar putea să se întâmple. Această activitate se poate face individual sau în grupuri.

1. Karl a fost sancționat pentru că a făcut comentarii nepotrivite unei colege de muncă, în depozit.
2. Specialistul în angajare asistată al lui Janet a fost chemat pentru că Janet a fost surprinsă luând mâncarea altcuiva din frigiderul din camera personalului școlii.
3. Specialistul în angajare asistată al lui Andrew a fost invitat de angajatorul acestuia pentru că Andrew a fost nepoliticos cu un client.

## Recomandări (Cum se utilizează instrumentul/resursa)

Odată ce participanții finalizează studiile de caz, facilitatorul dezvăluie rezultatele și îi invite la discuții

## Rezultate:

Karl credea că se comportă ca unul dintre membrii echipei; auzind un membru de sex masculin al echipei flirtând cu o colegă, Karl a simțit că poate face același lucru. Nu a reușit să înțeleagă diferența dintre flirt și un avans nepotrivit. El nu este conștient de faptul că cei doi colegi au fost într-o relație. Specialistul în angajare asistată al lui Karl a reușit să-l facă pe Karl să înțeleagă acest lucru. Lucrând cu angajatorul, specialistul în angajare asistată a avut succes iar Karl a reușit să-și păstreze locul de muncă și să beneficieze de un sprijin natural.

Project implemented by:





Janet urma o dietă deoarece se îngrășase prea mult. Îi era foame și înainte de a începe tura a vazut în camera personalului că un coleg lua alimente de la frigider. La sfârșitul turei obișnuia să aștepte în camera personalului până când ajungea mașina să o ia acasă. Flămândă, a luat ceva de mâncare. Odată ce situația a fost înțeleasă, părinții au discutat situația cu angajatorul pentru a se asigura că împreună fac efortul de a gestiona greutatea lui Janet, iar părinții au înțeles că datorită muncii fizice aceasta ar trebui să primească masa mai devreme, atunci când ajungea la serviciu.

Andrei a fost abordat de un client care i-a cerut să-l ajute să găsească un anumit produs. Andrei a reacționat fugind când clientul exasperat nu a primit niciun răspuns de la Andrei și a început să strige la el. Andrei nu s-a mai întors la muncă. Andrei a fost un membru valoros și foarte popular al echipei, prin urmare, angajatorul său a dorit să rezolve situația și să-l readucă pe Andrei la serviciu. Specialistul în angajare a reușit să intermedieze o înțelegere prin care Andrei să se transfere pentru a lucra în cantina personalului, să servească personalul și să curățe mesele. Nu s-a uitat niciodată înapoi! și nu a avut niciun contact cu clienții pe viitor.

## Evaluare:

Facilitatorul poate adresa întrebări pentru a consolida și evalua rezultatele activității:

- Ce ai învățat în timpul activității?
- Ai descoperit ceva nou?
- Puteți identifica principalele elemente pe care ni le oferă aceste situații de angajare?

### **Observatii finale și recomandari metodologice privind implementarea activitatii (ce să faceți/ să nu faceți):**

Managementul relațiilor este o strategie prin care o organizație menține un nivel continuu de implicare și, după cum sugerează și numele, gestionează relațiile.

Această activitate privind dezvoltarea abilităților de management se concentrează pe necesitatea de a construi și susține relații și rețele profesionale.

Project implemented by:

