



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



BRAND4CAREERS

# Ghid de Branding Personal

2020-1-UK01-KA226-HE-094634



ARISTOTLE UNIVERSITY OF THESSALONIKI



Università degli Studi Guglielmo Marconi



HeartHands SOLUTIONS HANDS ON KNOWLEDGE



Universidad de Valladolid



# About Brand4Careers

**BRAND4CAREERS ESTE UN PROIECT ERASMUS+ DE 2 ANI CARE ÎȘI PROPUNE SĂ AJUTE TINERII ADULȚI SĂ-ȘI CONSTRUIASCĂ BRANDUL PERSONAL**

Proiectul este finanțat de programul Erasmus+ al Comisiei Europene și implică parteneri din 6 țări diferite: Cipru, Grecia, România, Spania, Italia și Marea Britanie.

Brand4careers își propune să introducă brandingul personal ca metodă inovatoare în activitățile de management al carierei. Obiectivele proiectului sunt:

- Îmbunătățirea abilităților de management al carierei în rândul tinerilor pentru a dobândi un avantaj pe piața muncii.
- Pregătirea consilierilor în carierei de a utiliza pedagogii și metode inovatoare pentru managementul carierei și formarea competențelor.
- Consolidarea cooperării dintre instituțiile de învățământ superior și serviciile de orientare în carieră.
- Promovarea modelului de branding personal ca instrument de dezvoltare a abilităților de management al carierei



# Acest ghid

- Acest ghid se adresează consilierilor/coachi-lor de orientare în carieră și urmărește să-i ajute să dezvolte activități online cu studenții/tinerii, relevante pentru construirea unui brand personal.
- Ghidul conține, de asemenea, informații și resurse care pot fi utilizate de consilieri/coachi în abordările lor de formare și lucru cu studenții.

# Conținut

## SELF BRANDING

Ce este Self-Branding?

De ce Personal Branding?

Cum sa îți dezvolti un Brand Personal?

Auto-evaluare

## MOTIVEAZĂ-I PE ALȚII PRIN INTERMEDIUL PLATFORMELOR SOCIAL MEDIA

Impactul platformelor social media

Importanța motivării și a inspirației altora Social Media

Platforme social media si programe pentru creativitate

Auto-evaluare

## ADAPTABILITATEA DIGITALĂ

Ce este adaptabilitatea digitală?

De ce adaptabilitate digitală?

Cum ne putem adapta?

Auto-evaluare

## DEZVOLTARE ȘI ORGANIZAREA DE SEMINARII ONLINE PRIVIND CARIERA

Situația actuală

Beneficiile organizării unui seminar online privind cariera

Sfaturi și sugestii privind modul de concepere și de organizare

a unui seminar online privind cariera

Auto-evaluare

## URMĂRIȚI-NE!

# Ce este Self-Branding sau Branding Personal?

---

Un brand personal este o combinație de cunoștințe, competențe și experiențe ale unei persoane care definesc un pachet atractiv pentru piața forței de muncă. De asemenea, se poate defini drept REPUTAȚIE sau IMAGINE pe care o persoană o are, online sau offline. Pe piața muncii, un brand personal poate defini direcția de carieră a unei persoane și publicul-țintă. Brandul personal se referă la visurile, valorile, misiunea și trăsăturile de personalitate pe care doriți să le faceți vizibile celorlalți și potențialilor angajatori.

# Ce este Self-Branding sau Branding Personal?

---

Brandul personal ca proces începe cu autocunoașterea și se încheie cu PROMOVAREA valorii pe care o puteți crea sau oferi celorlalți. Pentru a intra în procesul de branding personal, trebuie să vă faceți o auto-evaluare corectă și să definiți pentru ce doriți să fiți cunoscut. Jeff Bezos, fondatorul Amazon spune „Brandul personal este ceea ce alții spun despre tine atunci când părăsești încăperea”.

**Dacă privim lumea mondenă, putem identifica multe branduri personale. Acestea sunt persoane celebre care au construit branduri personale incredibile prin muncă continuă, coerență și strategie pe termen lung:**



## **GRETA THUNBERG**

**Activistă în domeniul mediului**

---

Este cunoscută pentru provocarea pe care o reprezintă liderii mondiali de a lua măsuri imediate pentru atenuarea schimbărilor climatice. Greta a depus o cerere de înregistrare a numelui său și cel al mișcării „Fridays for Future” („Vinerea pentru viitor”), care i-a adus recunoaștere la nivel internațional.



## **MARIE KONDO**

**Consultantul organizator**

---

Este consultant organizator japonez, autor și gazdă de emisiuni TV. A scris patru cărți despre organizare, care au vândut milioane de copii în întreaga lume. De asemenea, o puteți urmări pe site-ul Netflix – “Sparking Joy” împreună cu Marie Kondo



## **ELON MUSK**

**Antreprenor inovator**

---

Este cunoscut pentru cofondarea și conducerea “Tesla”, „SpaceX”, „Neuralink” și Boring Society”. Musk a devenit unul dintre cei mai cunoscuți inovatori din Statele Unite ale Americii, pentru că împinge umanitatea dincolo de limitele sale.



# De ce Personal Branding?

De ce ar trebui să acordați atenție brandului personal? Și tu ești un brand. Indiferent dacă îl cunoști sau nu. Indiferent dacă îți place sau nu.” Marc Ecko

Potrivit unui sondaj european pe care l-am realizat în 2021 în 6 țări, 76,3 % dintre profesioniștii, consilierii și recrutorii de resurse umane au considerat că branding-ul personal este important și foarte important pentru găsirea unui loc de muncă. Dacă vă întrebați de ce este atât de important un brand personal, iată mai multe motive:

## Sporește oportunitățile de angajare

Indiferent dacă doriți sau nu să aveți deja un brand, depinde doar de voi dacă doriți să îl transformați într-un proces conștient și să vă gestionați imaginea.

Atunci când vă căutați un loc de muncă, este mult mai ușor să vă depuneți candidatura și să ieșiți din mulțime atunci când vă cunoașteți brandul. Dacă visurile și valorile voastre sunt clare, va fi ușor să alegeți doar locurile de muncă relevante. Dacă știți la ce sunteți buni și care sunt cele mai bune puncte forte ale voastre, veți fi mai convingători în cadrul interviului și veți ști cum să răspundeți la întrebări.



# De ce Personal Branding?

## Un brand personal eficient vă diferențiază de concurență

Brand-ul personal este un element unic care vă caracterizează și vă permite să creați încredere în rândul potențialilor clienți și angajatori. Mai precis, este promisiunea valorii pe care o faceți în fața celorlalți. Dacă brandul vostru personal se referă la „profesionalism”, ceilalți vor ști că, de fiecare dată când vor interacționa cu voi, vor primi profesionalism. Dacă brandul vostru se referă la „creativitate”, ceilalți vor aștepta să vă aduceți aportul de creativitate de fiecare dată când vă contactează.

De asemenea, brandul vostru personal va fi un atu important atunci când trebuie să vă dezvoltați rețeaua de contacte. Oamenii vă vor reține cu ușurință și, dacă ați făcut o impresie bună, ați putea chiar să fiți contactați pentru o nouă ofertă de muncă.

## Vă ajută să vă simțiți mai încrezători

Deținerea unui brand personal vă oferă mai multă încredere în ceea ce sunteți și în capacitățile voastre, vă motivează să ajungeți unde vă doriți, să faceți față provocărilor și să vă prezentați ca o persoană de succes.

## Vă sporește vizibilitatea

Un alt motiv pentru a acorda atenție Brandului personal, este că persoanele care recrutează obișnuiesc să utilizeze platformele de social media în timpul procesului de angajare. Potrivit unui sondaj realizat în 2018 de CareerBuilder, 70 % dintre angajatori utilizează aceste platforme pentru a selecta candidații în timpul procesului de angajare, iar 43 % dintre angajatori utilizează platformele de comunicare socială pentru a afla mai multe despre angajații actuali.

# De ce Personal Branding?

---

Vă ajută să vă adaptați la o piață de muncă în schimbare

Un alt motiv pentru care brandul personal este valoros este faptul că economia muncii la cerere nu va dispărea în curând. În medie o persoană își schimbă locul de muncă o dată la 2 - 3 ani, iar lucrătorii contractuali independenți vor reprezenta o parte importantă a forței de muncă în viitor.

DORIE Clark, specialistă în branding personal, spune: „locuri de muncă și industrii întregi s-au schimbat în ultimii ani. Dacă dorești să rămâi actual și să fii recunoscut pentru ceea ce ai de oferit, trebuie să te reinventezi în mod constant. Creșterea și învățarea ar trebui să fie un obicei pentru noi toți din punct de vedere profesional. Acestea fiind spuse, eforturile tale nu ajung foarte departe decât dacă alte persoane le recunosc. Nu e de dorit ca alte persoane să aibă o viziune despre tine blocată în ultimii cinci ani. E de dorit ca oamenii să știe ce te interesează și care sunt capacitățile pe care le ai în prezent. Și aceasta este situația în care apare nevoia unui brand personal. Trebuie să fii intențional cu mesajele pe care le trimiți”

# Cum sa îți dezvolți un Brand Personal?

Pentru a vă dezvolta brandul personal, aveți nevoie de o serie de competențe. Potrivit unui sondaj european realizat în 2021 în 6 țări diferite, cele mai apreciate competențe au fost:

- Autocunoaștere – cunoașterea punctelor forte, talentelor și valorilor proprii.
- Autenticitatea – să fiți voi înșivă și să acționați în mod natural
- Stabilirea și urmarea obiectivelor personale – o competență de autogestionare

# Autocunoaștere

Pentru a ajunge în această etapă, trebuie să efectuați o serie de activități de introspecție. Puteți face acest lucru pe cont propriu sau puteți solicita îndrumarea unui consilier sau a unui instructor. În primul rând, este vorba despre identificarea visurilor și ambițiilor dumneavoastră profesionale și despre definirea a ceea ce doriți să realizați în continuare. Apoi, puteți reflecta asupra experiențelor și oportunităților voastre de învățare anterioare, pentru a vă extrage punctele forte, talentele și domeniile care necesită îmbunătățiri. Pe baza punctelor forte și a talentelor voastre, se recomandă să începeți să vă construiți brandul personal, deoarece în aceste zone veți avea mai multe șanse de a excela și de a ieși în evidență. Mai departe, puteți adăuga lucruri care vă caracterizează, valori pe care le aveți sau se referă la unicitatea voastră.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# Autenticitatea



Aceasta este cheia brandului personal. DORIE Clark afirmă: „cea mai mare forță a noastră este autenticitatea noastră. Dorm ca oamenii să lucreze cu noi deoarece există ceva unic la noi, ceea ce ne face valoroși. Prin urmare, dacă ieși în fața cu autenticitate, acest lucru oferă celorlalți un motiv clar pentru a vă alege”. Prin urmare, puteți să reflectați asupra a ceea ce vă face diferit sau unic într-un anumit context sau în cadrul unui grup de care aparțineți. Poate fi faptul că ați călătorit în multe țări, că vorbiți multe limbi, că puteți utiliza multe instrumente digitale sau că aveți un stil unic de a vă îmbrăca. Uneori, ceea ce ne face unici și valoroși este ceva ce de fapt, nu apreciem la noi înșine, deci este bine să cerem feedback din partea celorlalți și să ne validăm perspectiva. Puteți întreba oricând prietenii sau colegii: „la ce anume crezi că sunt cel mai bun/bună?”, „când ai văzut că am făcut o muncă excelentă?” etc.

# Stabilirea și urmărirea obiectivelor personale



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Spunem că aceasta este o competență de autogestionare, deoarece necesită un anumit grad de autodisciplină atât în formularea obiectivelor, cât și în realizarea acestora. În primul rând, se recomandă utilizarea unui model SMART pentru a stabili unele obiective clare pe care le aveți în carieră. SMART este acronimul pentru:

- Specific – este obiectivul clar și precis? fiți cât mai concret posibil și asigurați-vă că obiectivele dumneavoastră nu sunt vagi. Obiectivele neclare creează confuzie cu privire la ceea ce ar trebui să faceți.
- Măsurabil - ne spune obiectivul cum va arăta succesul? Stabiliți o modalitate de măsurare a rezultatului sau cum va arăta succesul pentru obiectivul pe care îl aveți în vedere. Măsura poate fi calitativă (voi fi mulțumită) sau cantitativă (voi aplica la 20 de joburi)
- Poate fi atins – obiectivul este realist de realizat (dar nu prea ușor) având în vedere timpul, sprijinul și resursele disponibile? sau, cu alte cuvinte, este posibil?
- Relevant – Este obiectivul relevant pentru voi și pentru ceea ce doriți să realizați pe termen lung? Obiectivul ar trebui să fie legat de viziunea și ambițiile voastre profesionale, de ceea ce doriți pentru voi, nu de ceea ce alții așteaptă de la voi.
- Timp – când ar trebui să fie îndeplinit obiectivul? Este foarte important ca obiectivele să aibă o dată-limită sau un calendar. Acest lucru ne ajută să rămânem motivați și să putem revizui la un moment dat dacă obiectivul a fost îndeplinit.



# Stabilirea și urmărirea obiectivelor personale

Exemple de obiective SMART:

„Voi participa la un curs de formare pentru a mă asigura că sunt calificat și competent să lucrez în acest domeniu, până la sfârșitul anului”

„Să cunosc oameni noi și să creez trei conexiuni semnificative până la sfârșitul săptămânii”

„Să-mi actualizez CV-ul până duminică”

„Să cercetez oferta actuală a locurilor de muncă pentru poziția pe care o urmăresc până la sfârșitul săptămânii, pentru a vedea dacă este un rol cu multe oportunități sau este în declin”

„Să mă înscriu la un stagiu la o agenție de publicitate, înainte de vacanța de vară”



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union





**Alte competențe** pe care le puteți lua în considerare atunci când vă dezvoltați brandul personal:

- Aptitudini de autoprezentare – capacitatea de a vă exprima și ceea ce trebuie să oferiți
- Expertiza – Domeniul în care excelați și în care puteți fi considerat specialist
- Networking - întâlnirea de persoane noi și crearea de noi relații
- Autopromovare – angajarea proactivă în oportunități pentru a vă face vizibili
- Crearea și menținerea unei imagini de sine pozitive online
- Construirea și menținerea unei imagini proprii pozitive off-line
- Narațiunea – prezentarea voastră și a poveștii voastre într-un mod interesant, care să atragă atenția oamenilor





01

## APTITUDINI DE AUTOPREZENTARE

---

Aici puteți să vă gândiți la redactarea unui CV profesional, a unei scrisori de motivație sau a unui „elevator pitch”. În timp ce primele două instrumente sunt destul de comune, este întotdeauna bine să fii pregătit și cu un „elevator pitch”. Acesta este un scurt mesaj (30 secunde) cu privire la profilul și interesele voastre profesionale. Este util pentru a vă prezenta în cadrul târgurilor de carieră, al oportunităților de colaborare și chiar în secțiunea „spuneți-mi despre tine” la unui interviu.

02

## EXPERTIZĂ

---

După ce vă analizați experiența și trecutul profesional, puteți descoperi că există un domeniu/un subiect care apare mai frecvent, ceva ce cunoașteți foarte bine și despre care vă simțiți confortabil să discutați sau chiar să îi învățați pe alții. Prin urmare, evidențiați asta în brandul vostru personal și spuneți oamenilor ceea ce puteți să le oferiți.

03

## NETWORKING

---

Capacitatea de a crea noi contacte și relații cu ceilalți. Prin networking, puteți întâlni persoane-cheie care vă pot ajuta să avansați în carieră. De asemenea, recrutorii fac o mulțime de activități pentru a-și extinde rețeaua de contacte, deci este posibil să fiți cel care află despre o nouă ofertă de muncă direct de la un agent de recrutare. Pentru crearea de contacte, vă puteți baza și pe platformele de comunicare socială, cum ar fi LinkedIn. Cu toate acestea, este mult mai puternic să participați la evenimente de networking pentru a întâlni noi persoane față în față. Participarea la un curs de formare sau la un atelier poate fi, de asemenea, o ocazie excelentă de a face networking.

## 04

### AUTOPROMOVAREA

---

Aici vă puteți gândi la frecvența cu care vă implicați în activități pentru a vă face văzuți/auziți. De exemplu, puteți realiza o prezentare publică pe o temă preferată sau puteți să vă oferiți voluntar pentru a prezenta un eveniment sau coordona un proiect public.

## 05

### CREAREA ȘI MENȚINEREA UNEI IMAGINI POZITIVE ONLINE

---

Online, există mai multe platforme pe care puteți crea un profil remarcabil. Este foarte recomandat să fiți selectiv cu privire la conținutul pe care îl partajați, deoarece majoritatea recrutorilor vă verifică profilul înainte de a vă angaja. Așadar, aveți grijă, de exemplu, să îndepărtați orice imagine nepotrivită despre voi, de exemplu consumând alcool, pozând dezbrăcați sau într-o postură pe care nu doriți să o cunoască viitorul vostru angajator. De asemenea, acordați atenție limbajului pe care îl utilizați, deoarece respectul și diplomația sunt calități apreciate în majoritatea locurilor de muncă.

## 06

### CONSTRUIREA ȘI MENȚINEREA UNEI IMAGINI PROPRII POZITIVE OFF-LINE

---

Gândiți-vă la interacțiunile voastre cu ceilalți și la impresia pe care o faceți. Este posibil să aveți o percepție cu privire la cine sunteți, dar să nu fiți în măsură să transmiteți mesajul corect celorlalți. Prin urmare, este foarte important să reflectați asupra percepțiilor pe care alții le-ar putea avea în legătură cu voi. Dacă nu puteți face acest lucru singuri, îi puteți întreba întotdeauna pe alții. Imaginea voastră este reputația voastră și este bine să știți care este marca pe care o lăsați în urmă.

## 07

### NARAȚIUNEA

---

Unii experți afirmă că cel mai puternic mod de a vă construi brandul personal este modul în care vă spuneți povestea personală. Aceasta înseamnă să împărtășiți ceea ce vă motivează și să creați conținut autentic pentru cine sunteți și ceea ce credeți. Motivul este că există un singur om ca și tine și poveștile îi unesc pe oameni. Publicul vostru vrea să afle despre experiențele voastre reale, chiar și atunci când relatările nu se referă doar la succes. Poveștile voastre pot fi inspirate din lecțiile din viața voastră și din lucrurile pe care le-ați desprins din experiențele anterioare. Ceea ce spuneți despre voi vă poate ajuta să ieșiți în evidență într-o mare de candidați și să obțineți locul de muncă pe care îl meritați. Merită să vă alegeți cu atenție cuvintele.

## 08

### OBȚINEREA DE SPRIJIN PENTRU CREAREA BRANDULUI PERSONAL

---

În cele din urmă, pentru a vă dezvolta un brand personal eficient, vă recomandăm să lucrați cu un consilier sau un coach. Perspectiva pe care o poate aduce o altă persoană este foarte valoroasă în acest proces. Puteți găsi acest tip de servicii în comunitatea voastră locală sau pe unele platforme virtuale. Puteți accesa acest serviciu în limba voastră maternă sau, dacă sunteți interesat de o carieră internațională, puteți găsi consilieri vorbitori de limba engleză în orice țară doriți.



# Auto- evaluare

Întrebări	Răspunsuri
1. Știți ce este un brand personal?	DA NU
2. Cunoașteți beneficiile unui brand personal?	DA NU
3. Știți cum branding-ul personal vă poate ajuta să obțineți un loc de muncă?	DA NU
4. Știți în ce mod brandul personal vă poate ajuta să avansați în carieră?	DA NU
5. Știți cum vă puteți dezvolta brandul personal?	DA NU
6. Știți cine vă poate ajuta să vă dezvoltați brandul personal?	DA NU



# Auto- evaluare

<b>7. Știți ce competențe trebuie să dezvoltați pentru a vă putea crea brandul personal?</b>	<b>DA NU</b>
<b>8. Știți câteva exemple bune de brand-uri personale de la care puteți învăța?</b>	<b>DA NU</b>
<b>9. Sunteți gata de auto-reflecție?</b>	<b>DA NU</b>
<b>10. Doriți să vă creați un brand personal?</b>	<b>DA NU</b>

# Motivează-i pe alții prin intermediul platformelor social media



# Impactul platformelor social media

- În prezent, utilizarea tehnologiei, cum ar fi a telefoanelor mobile sau computerelor personale, este foarte frecventă și, prin urmare, accesul la platformele de comunicare socială este ușor și recurent. Astfel, oamenii oferă mai multe informații cu caracter personal online despre ei înșiși decât oricând, cum ar fi indicarea locațiilor lor, a datelor de contact, a numerelor cărților de credit pe site-urile platformelor de comunicare socială și, de asemenea sunt mai accesibile informațiile personale, cum ar fi relațiile, călătoriile sau locurile de muncă.
- Platformele de comunicare socială sunt strâns legate de amprenta digitală. Amprenta digitală se referă la informațiile și datele pe care oamenii le generează, prin acțiune teleologică sau înregistrare pasivă, atunci când navighează online (Thatcher, 2014). Aceasta cuprinde: rețelele sociale pe care le avem, ceea ce postăm, postările cu care interacționăm, site-urile web frecventate, informațiile transmise online, recenziile publicate online și orice altă interacțiune pe care o desfășurăm în mediul online.
- Este important să știm că amprenta noastră digitală este foarte dificil și uneori imposibil de eliminat atunci când datele sunt publice sau chiar semipublice, ca în cazul Facebook, deși sunt informațiile noastre personale, avem un control redus asupra modului în care vor fi utilizate. La fel ca într-un magazin, unde este important ca afișajul ferestrei să fie curat, și noi ar trebui să acordăm atenție imaginii noastre, care poate fi dedusă din amprenta noastră digitală.



# Impactul platformelor social media

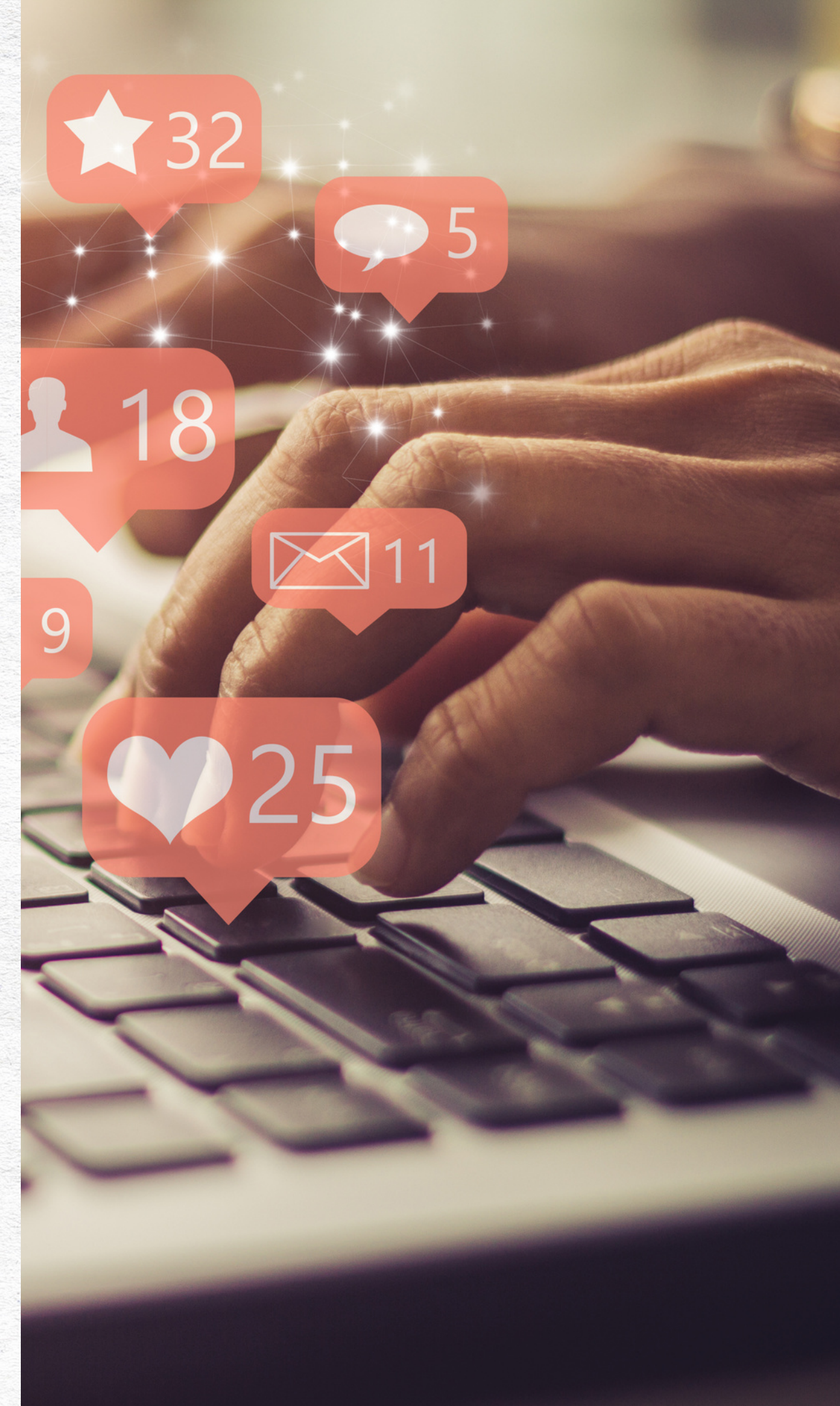
Acesta este motivul pentru care este foarte important să fim conștienți de conceptul de amprentă digitală și să o utilizăm în avantajul nostru.

O **amprentă digitală** poate determina reputația digitală a unei persoane, care este în prezent aproape la fel de importantă ca reputația sa offline.

Cuvintele și fotografiile pe care le postați online pot fi interpretate greșit sau modificate, ceea ce ar putea duce la infracțiuni neintenționate.

Conținutul destinat unui grup privat se poate răspândi la un cerc mai larg, putând dăuna relațiilor și prieteniei.

Infractorii cibernetici vă pot exploata amprenta digitală, utilizând-o în scopuri precum “phishing” pentru accesul la cont sau crearea de identități false pe baza datelor dumneavoastră.





# Impactul platformelor social media

Unul dintre aspectele cele mai relevante din prezentul ghid este legătura dintre amprenta digitală și Brandul personal în contextul de inserție profesională. Angajatorii pot verifica amprentele digitale ale potențialilor lor angajați, în special ale rețelelor lor sociale, înainte de a lua decizii privind angajarea. Prin intermediul unei căutări simple sau mai sofisticate, este posibil să se identifice interesele cuiva, ce îi place, ce nu îi place, motivațiile etc. Acest profil, dacă nu este aliniat la interesele angajatorului, va fi negativ pentru angajator.

Cu toate acestea, dacă suntem conștienți de tot ce postăm și de interacțiunile noastre, ne putem consolida profilul. De exemplu, dacă postul pentru care candidez este în domeniul educației, ar fi pozitiv faptul că, dacă cineva îmi pune numele pe internet, ceea ce va apărea este de exemplu, o postare pe un blog educațional, participarea la o conferință sau faptul că urmăresc persoane de influență în educație pe rețelele de socializare și comentariile mele cu privire la alte postări sunt pozitive, binevoitoare, respectuoase etc

Acest lucru ar întări informațiile pe care angajatorul le are despre mine din CV-ul meu sau din interviu. Astfel s-ar verifica sau s-ar contrazice ceea ce s-a prezentat în procesul de selecție.

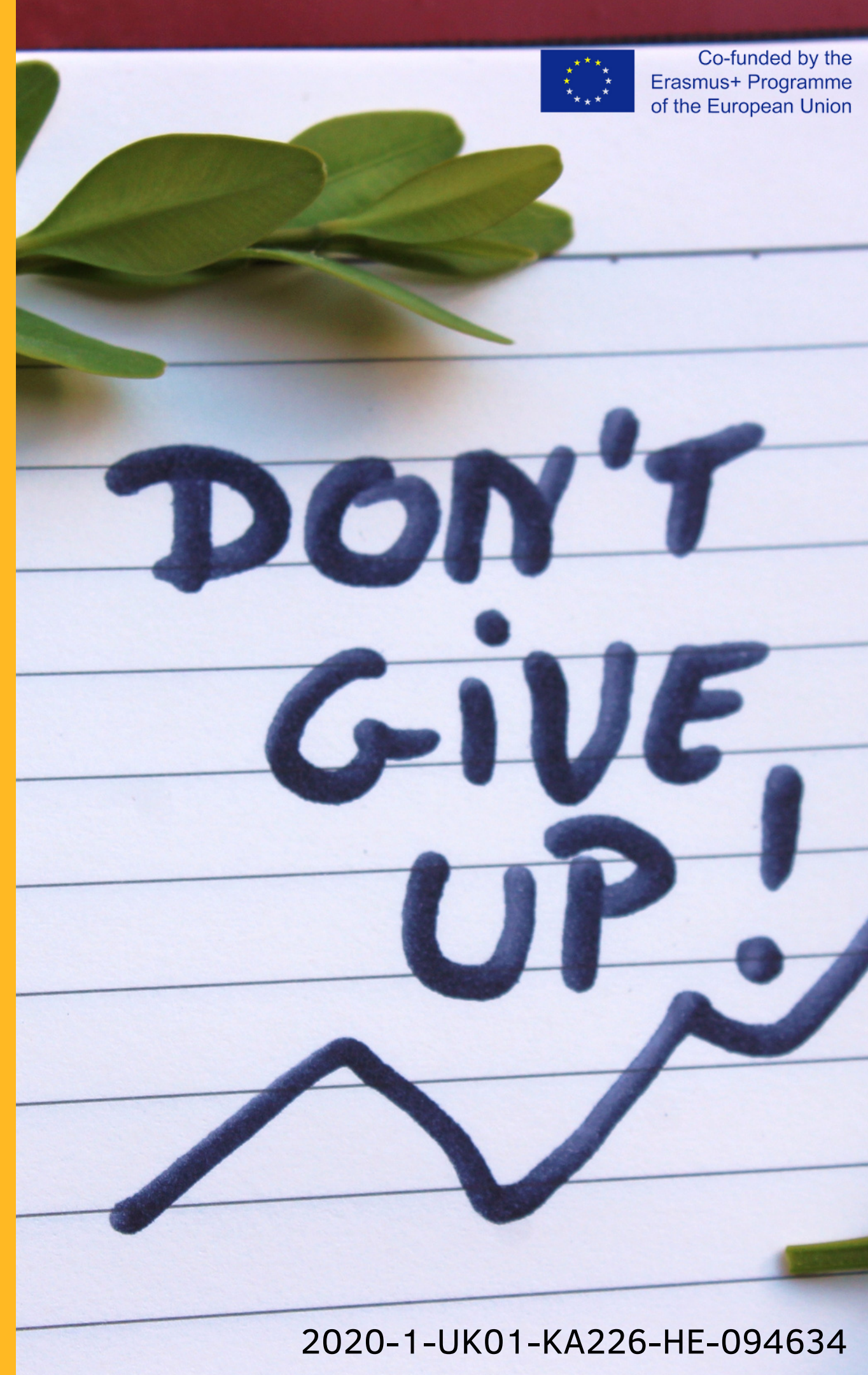


# Importanța motivării și a înspirării altora

Platformele social media sunt un spațiu de împărtășire a experiențelor. Acesta e este unul dintre motivele pentru care începem să le folosim, fie că publicăm informații sub formă de imagini, text, videoclipuri sau alte mijloace de comunicare în masă. În acest mod utilizarea platformelor de comunicare socială poate oferi motivație de a ieși în aer liber pentru împărtășirea experiențelor, validarea și satisfacția cu privire la acestea (Maggie Wooll, 2022). Atunci când îi inspirăm pe alții, ne putem extinde influența și ne putem extinde dincolo de cercul nostru de prieteni și familie la alte persoane care ar putea avea nevoie de sprijin la un moment dat în viața lor (Valerie Forgeard, 2022). Capacitatea de a inspira alte persoane este o trăsătură importantă a personalității oricărui lider. Liderii înspiră revigorarea energiei la locul de muncă. Îi încurajează pe toți cei din jurul lor să viseze mai mult, să împingă mai mult și să ducă o viață mai împlinită (Maggie Wooll, 2022).



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# Importanța motivării și a încurajării altora

## Comunicați cu energia și entuziasmul.

Majoritatea oamenilor își dezvoltă potențialul într-un mediu în care sunt lăsați să își facă munca în felul lor. Acest lucru nu înseamnă că nu mai este necesar să se monitorizeze ce fac oamenii, dar, dacă sunteți prea controlați, se reduce motivația. Oferiți posibilitatea altora de a contribui la deciziile care îi afectează (Valerie Forgeard, 2022).



# Importanța motivării și a încurajării altora

Pe de altă parte, pentru a obține beneficii maxime prin utilizarea platformelor de comunicare socială și pentru a avea o amprentă digitală pozitivă, există mai multe lucruri pe care le putem pune în aplicare:



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# Importanța motivării și a inspirației altora

- **Căutați numele și prenumele vostru:** faceți acest lucru în mai multe motoare de căutare și verificați primele două pagini de rezultate. Există ceva care nu vă convinge? Dacă sunteți în măsură să o schimbați, faceți imediat acest lucru, de exemplu prin schimbarea profilului de la public la privat. În cazul în care se află pe un site terț, contactați administratorii site-ului și solicitați să editeze sau să elimine informațiile respective.
- **Limitați modul în care faceți schimb de informații:** fiți întotdeauna atenți la ceea ce partajați și către cine partajați. Verificați periodic postările dumneavoastră de pe platformele de comunicare socială din urmă cu câțiva ani. Dacă credeți că nu corespund cu ceea ce doriți să vă proiectați astăzi, le puteți ascunde, puteți limita vizibilitatea sau le puteți șterge complet..
- **Faceți vizibil doar ceea ce doriți:** gândiți-vă la obiectivul vostru de carieră sau la un alt obiectiv. Apoi, fiți vizibil pentru a vă apropia cât mai mult de acest obiectiv. De exemplu: postați sau creați conținut relevant sau nou pe Facebook; comentați pe postările LinkedIn pentru a arăta că sunteți interesat de un subiect și îl cunoașteți; urmăriți persoanele de influență din același domeniu de activitate pe Twitter sau Instagram.
- Este, de asemenea, o bună practică să vă revizuiți periodic postările anterioare. În cazul în care considerați că acestea nu corespund cu ceea ce doriți în prezent, le puteți edita, limita numărul de persoane care le pot vedea sau șterge complet.



# Importanța motivării și a înspirării altora

- **Verificați setările de confidențialitate:** setările de confidențialitate de pe platformele de comunicare socială vă permit să verificați cine poate vedea conținutul pe care îl postați. Multe dintre aceste setări nu sunt implicite pentru „modul privat”, astfel încât este bine să petreceți o perioadă de timp pentru a înțelege aceste setări și toate posibilitățile lor.
- **Ștergeți conturile și aplicațiile vechi pe care nu le mai utilizați:** avem conturi și aplicații online pentru tot, dar există unele pe care, dintr-un motiv sau altul, nu le utilizăm. Chiar dacă nu le utilizați, informațiile pe care le-ați partajat sunt încă disponibile și, dacă nu v-ați configurat niciodată setările de confidențialitate, informațiile ar putea fi găsite online.
- **Înainte de a șterge o aplicație, închideți sau dezactivați contul pentru a șterge informațiile din profilul dumneavoastră.** În același timp, vă reduceți la minimum amprenta digitală și vă protejați împotriva eventualelor scurgeri de date.

# Platforme social media și programe pentru creativitate

## Platforme Social Media

*Instagram: Instagram are 1.4 miliarde de utilizatori în fiecare lună, fiind astfel a patra cea mai populară rețea socială. Poți intra câteva secunde pe Instagram și da un scurt discurs motivațional. Nu trebuie să fie nimic minunat, trebuie doar să fie ceva care să îi motiveze pe urmăritorii voștri să ia măsurile pe care le-ați dori să le ia. Împărtășind citate inspiraționale, nu numai că vă veți motiva pe voi, ci îi veți motiva și pe alții. (EDGY Universe, 2020)*



*TikTok: Aplicația TikTok a fost descărcată de 3 miliarde de ori, devenind cea de a 5-a aplicație pentru a realiza acest lucru și prima aplicație care nu este deținută de Meta. TikTok a fost cea mai descărcată aplicație din 2021. Utilizatorul mediu deschide TikTok de 19 ori pe zi. TikTok este o platformă excelentă pentru a vă face publicitate și a vă promova afacerea sau brandul personal. TikTok a introdus în 2019 o platformă de auto-publicitate, similară ofertei Facebook, făcând mai facilă crearea de anunțuri TikTok decât înainte.*



# Platforme social media si programe pentru creativitate

*LinkedIn: Vă puteți conecta la companii și persoane fizice în toate rețelele pe care le utilizați în prezent. De asemenea, puteți eticheta persoanele și companiile corespunzătoare în postările voastre. Acest lucru permite rețelei voastre să aibă acces și la cei pe care îi etichetați. Acest lucru funcționează foarte bine pentru evenimentele și promoțiile care urmează (Courtney Nestler, n.d). De multe ori, veți vedea un post viral pe LinkedIn despre povestea unui angajat, a unui angajator sau despre o realizare care a schimbat viața cuiva și care îi impactează pe toți din comunitate. Aceste povești tind să câștige un angajament enorm din datorită modului în care pot afecta sau influența pe alții. Adevărul este că postarea cu care o poți inspira pe alții nu trebuie să fie ceva ieșit din comun, dacă la asta vă gândiți. Îi puteți inspira pe alții prin simpla împărtășire a motivelor care stau la baza unei decizii sau a unui act și arătând ceea ce face ca acestea să fie atât de importante și eficiente în comparație cu modul în care alte persoane ar face acest lucru (VERZ Design, n.d).*

2020-1-UK01-KA226-HE-094634





# Platforme social media si programe pentru creativitate

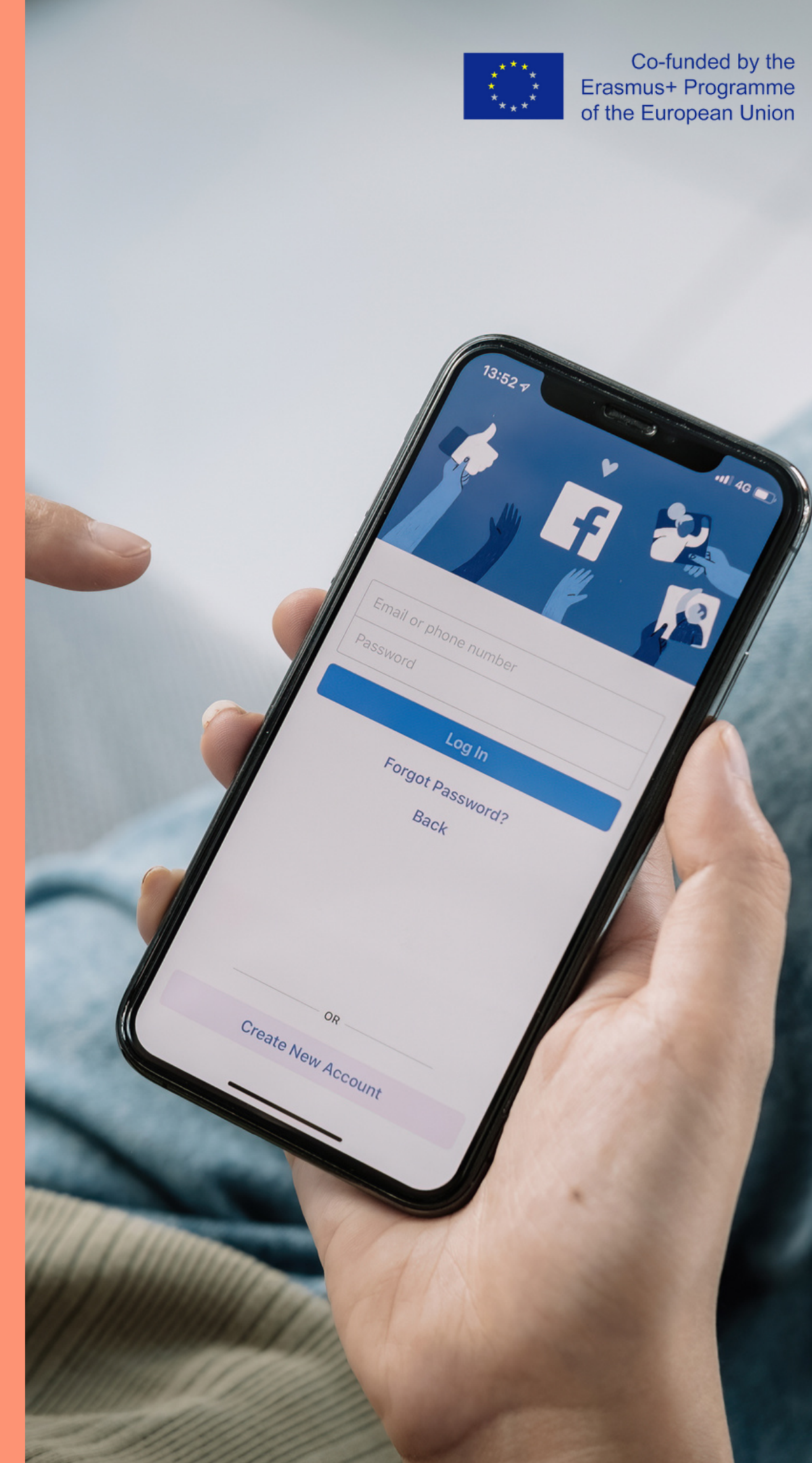


Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*Facebook: Facebook a devenit cea mai mare rețea de socializare din lume. 22 % din populația mondială se află pe Facebook. Din această sumă, 1.85 miliarde sunt utilizatori activi zilnic, iar 2.8 miliarde sunt utilizatori activi lunar. Acesta funcționează în peste 190 de țări și în 111 de limbi diferite. Este o sursă excelentă de inspirație. Pe Facebook, conținutul viral este cel mai probabil să evoce sentimente pozitive: bucurie, interes, anticipare, încredere etc. Cele mai împărtășite articole tind să provoace sentimente de*

- *Venerație (25 %)*
- *Râsete (17 %)*
- *Divertisment (15 %)*
- *Bucurie (14 %)*

*Prin urmare, este foarte eficient să creezi mesaje pozitive pentru a-i ajuta și pe alții să împărtășească sentimente pozitive (Peg Fitzpatrick, 2016).*



# Platforme social media si programe pentru creativitate



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## Instrumente de creativitate

*Canva: Canva este un instrument util pentru a vă crea un logo, postările pe facebook și instagram și multe altele. Nu este nevoie să fiți un designer calificat sau să cunoașteți ceva despre desen sau design, Canva este simplu și ușor de utilizat . Puteți alege dintr-o varietate de exemple și modele, inclusiv bannere Facebook, bannere LinkedIn, thumbnails YouTube, povești Instagram, diapozitive etc. Există o versiune liberă, deși este limitată (Liz Pienaar, 2020). Îl puteți găsi aici: <https://www.canva.com/>*

*Genially: Genially are peste 1100 de modele grupate în 12 categorii diferite pentru a crea rapid și, vă permite să începeți de la zero, făcând creații personalizate. Acesta funcționează perfect pe aproape orice platformă, facilitând inserarea de videoclipuri, imagini, materiale audio, animații, activități educaționale, hărți google etc. Puteți găsi mai multe informații aici: <https://genial.ly/>*

# Platforme social media și programe pentru creativitate



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## Instrumente de creativitate

*Crello: Crello este un software de proiectare grafică bazat pe „cloud”, ușor de utilizat. Este ideal pentru creatorii de conținut, întreprinderi, platforme de comerț electronic și instituții, și are peste 45,000 de modele pregătite pentru a crea rapid conținut foto și video. Utilizatorii care nu dețin cunoștințe grafice sau expertiză tehnică pot utiliza cu ușurință toate caracteristicile Crello, deoarece toate comenzile și solicitările sunt directe și simple. Toți utilizatorii Crello au, de asemenea, acces liber la peste 180 milioane de fotografii și la peste 30,000 de videoclipuri HD. Puteți găsi mai multe informații aici: <https://create.vista.com/>*

*Adobe Spark: Adobe Spark este o aplicație gratuită de design grafic online și mobil. Este gratuit, dar proiectele păstrează un filigran „Adobe Spark”. Este disponibil pe iOS, Android și ca aplicație web. Puteți crea imagini, materiale video și pagini web. Puteți găsi mai multe informații aici: <https://sites.google.com/view/adobesparkmc/home?authuser=0>*



# Auto- evaluare

1. Amprenta digitală se referă la informațiile și datele pe care oamenii acceptă să le furnizeze online.

**ADEVĂRAT**

**FALS**

*Observații:* Amprenta digitală se referă la informațiile și datele pe care oamenii le generează, prin acțiune teleologică sau înregistrare pasivă, atunci când sunt online (Thatcher, 2014)

2. Angajatorii nu pot verifica amprenta digitală a candidaților.

**ADEVĂRAT**

**FALS**

*Observații:* Angajatorii pot verifica amprentele digitale ale potențialilor lor angajați, în special ale rețelelor lor sociale, înainte de a lua decizii privind angajarea.

3. Capacitatea de a inspira alte persoane este o trăsătură importantă a personalității oricărui lider.

**ADEVĂRAT**

**FALS**

4. Angajatorii nu ar trebui să le ofere angajaților șansa de a contribui la deciziile privind strategia care îi afectează, deoarece aceasta va rupe relația lor.

**ADEVĂRAT**

**FALS**

5. Amprenta digitală poate avea efecte pozitive.

**ADEVĂRAT**

**FALS**



# Auto- evaluare

6. Pe Facebook, cele mai împărtășite articole tind să provoace sentimente de curiozitate.

**ADEVĂRAT**

**FALS**

*Observații:* Cele mai împărtășite articole tind să provoace sentimente de venerație (25 %).

7. Există aplicații pe care le puteți utiliza gratuit pentru a crea postări motivaționale care să inspire.

**ADEVĂRAT**

**FALS**

8. LinkedIn poate ajuta la creșterea vizibilității evenimentelor viitoare și la promovare.

**ADEVĂRAT**

**FALS**

*Observații:* De asemenea, puteți eticheta persoanele și companiile lor în postările dumneavoastră pentru a ajuta la promovarea elementelor dorite.

9. TikTok este o platformă pentru tineri și, prin urmare, nu este inclusă publicitatea pe platformă.

**ADEVĂRAT**

**FALS**

*Observații:* Utilizatorul obișnuit deschide TikTok de 19 ori pe zi și această aplicație a fost descărcată de 3 miliarde de ori.

10. Putem șterge cu ușurință amprenta noastră digitală.

**ADEVĂRAT**

**FALS**

*Observații:* Este important să știm că amprenta noastră digitală este foarte dificil și uneori imposibil de eliminat odată ce datele sunt publice sau semipublice, ca de exemplu în cazul Facebook.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# Adaptabilitatea digitală





# Ce este adaptabilitatea digitală?



În ultimii ani, impactul tehnologiei asupra serviciilor de carieră și a gestionării resurselor umane a schimbat radical modul în care lucrează profesioniștii. Competențele digitale pentru muncă și pentru viață se află în fruntea agendei politice europene.

Procesul de digitalizare a afectat toate domeniile de activitate: de la modul în care găsim și gestionăm noi clienți la modul în care creem reputația clientului și a noastră pe internet. În acest context, procesele de gestionare a personalului și a clienților trec la sisteme bazate pe cloud, ceea ce asigură o mai mare eficiență. Tehnologia poate fi utilizată pentru a încuraja munca flexibilă, pentru a facilita comunicarea și colaborarea dintre echipe și clienți chiar și de la distanță sau pentru a reduce activitățile repetitive ale personalului prin automatizarea acestora. Procese precum interviurile, colectarea de informații privind cariera și personalizarea cursurilor de formare pe baza caracteristicilor personale ale fiecărui angajat sau client se transferă din ce în ce mai mult în realitate virtuală.



# Ce este adaptabilitatea digitală?



În plus, noile instrumente tehnologice permit consilierilor de carieră să crească numărul de persoane cu care lucrează, facilitând și mai rapid accesul la potențialii clienți și oferind feedback utilizând instrumentele TIC. Studenții și persoanele care caută un nou loc de muncă sau dezvoltare a carierei pot beneficia în prezent de orientare și formare online în momente convenabile pentru ei. Utilizarea instrumentelor de evaluare online le permite consilierilor de carieră să își asiste în mod eficient clienții în alegerea parcursului profesional potrivit, datorită unei abordări mai individuale și mai detaliate.

Noile tehnologii și situația de urgență recentă au schimbat radical lumea muncii, iar profesioniștii din domeniul resurselor umane și al serviciilor de carieră au sarcina de a gestiona aceste transformări, fără a afecta procesele organizaționale ale companiilor și răspunzând noilor nevoi și așteptări ale clienților legate de realitatea aflată în schimbare rapidă.



# Ce este adaptabilitatea digitală?



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

În definiția oferită de Comisia Europeană pentru ceea ce înseamnă competența digitală, se subliniază importanța utilizării în cunoștință de cauză și responsabilă a tehnologiilor digitale în educație, la locul de muncă și în viața publică.

Competențele digitale ar trebui să includă capacitatea de cooperare digitală, securitate și soluționare a problemelor. Alfabetizarea digitală include competențele personale, tehnice și digitale necesare pentru a naviga în lumea digitală modernă.

adaptability

# Ce este adaptabilitatea digitală?

## DigComp

Cadrul DigComp identifică componentele-cheie ale competențelor digitale în 5 domenii (dimensiunea 1). Domeniile sunt rezumate mai jos:

**Alfabetizarea în domeniul informației și al datelor:** identificarea nevoii de informații, localizarea și extragerea de date, informații și conținut digital. Evaluarea relevanței sursei și a conținutului acesteia. Stocarea, gestionarea și organizarea de date, informații și conținut digital.

**Comunicare și colaborare:** Să interacționeze, să comunice și să colaboreze prin intermediul tehnologiilor digitale, ținând cont în același timp de diversitatea culturală și generațională. Participarea în societate prin intermediul serviciilor digitale publice și private și mecanisme ale cetățeniei participative. Gestionarea propriei prezențe digitale, a identității și a reputației.



# Ce este adaptabilitatea digitală?



**Crearea de conținut digital:** Să creeze și să editeze conținut digital pentru a îmbunătăți și a integra informațiile și conținutul într-o formă de cunoștințe existentă, înțelegând în același timp modul în care trebuie aplicate drepturile de autor și licențele. Să știe cum să ofere instrucțiuni ușor de înțeles unui sistem informatic.

**Siguranță:** Protejarea dispozitivelor, a conținutului, a datelor cu caracter personal și a vieții private în mediile digitale. Protejarea sănătății fizice și psihologice și cunoașterea tehnologiilor digitale pentru bunăstarea socială și incluziunea socială. Conștientizarea impactului asupra mediului al tehnologiilor digitale și al utilizării acestora.

**Soluționarea problemelor:** Identificarea nevoilor și soluționarea problemelor conceptuale și a situațiilor problematice din mediile digitale. Utilizarea instrumentelor digitale pentru a inova procese și produse. A ține pasul cu evoluția digitală.



# Ce este adaptabilitatea digitală?



Nivelurile de competență digitală pot fi împărțite în:

1. La nivelul de bază, angajatul cunoaște seturile de instrumente și tehnologii adoptate de companie, realizează importanța utilizării acestora și poate îndeplini sarcini tipice în cadrul atribuțiilor sale profesionale.
2. La nivelul mediu, angajatul are încredere în instrumentele și tehnologiile digitale, poate rezolva probleme complexe în cadrul sarcinilor sale profesionale.
3. La nivel avansat, o persoană formulează sarcini pentru dezvoltarea instrumentelor și a programării de bază.
4. La nivel de expert, o persoană pune în aplicare partea tehnică a proiectelor digitale, stabilește strategia și gestionează dezvoltarea fundației tehnologice și elaborează standarde pentru utilizarea tehnologiei în cadrul întreprinderii.

# Ce este adaptabilitatea digitală?



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Alfabetizarea digitală înseamnă, de asemenea, incluziune, noi posibilități de viață socială, oportunități de angajare. Depășirea analfabetismului informatic și reducerea decalajului digital sunt utile pentru toate vârstele: atât pentru ca tinerii să studieze mai bine, utilizând platforme IT și instrumente multimedia care fac învățarea mai plăcută și mai fructuoasă, cât și pentru adulții de vârstă activă, pentru a depăși decalajul digital care îi dezavantajează în comparație cu colegii lor „nativi digitali”.



# DE CE adaptabilitate digitală?



Progresele înregistrate în domeniul tehnologiilor informației și comunicațiilor (TIC) au transformat în mod semnificativ modul în care organizațiile și persoanele interacționează între ele. Serviciile de carieră și relația lor cu clienții devin din ce în ce mai dinamice și mai complexe, cu o cerere ridicată de produse și servicii personalizate online.

Situația de pe piața forței de muncă se schimbă rapid, împreună cu condițiile în care își desfășoară activitatea companiile. Dacă, mai devreme, întreprinderile au avut la dispoziție cel puțin câteva luni pentru a se restructura și a se adapta la noile reguli ale jocului, acum, din cauza vitezei de schimbare a circumstanțelor externe și interne, acestea ar trebui să se adapteze rapid.

Împreună cu digitalizarea, noile așteptări ale generațiilor mai tinere schimbă activitatea managerilor de resurse umane și a consilierilor de carieră. Acestea se confruntă din ce în ce mai mult cu probleme socioeconomice, cu motivație scăzută, cu un nivel ridicat de stres, cu solicitări cum ar fi un echilibru mai bun între viața personală și cea profesională, cu o atenție sporită acordată diversității, cu nevoia de muncă și de instrumente de colaborare bazate pe internet și cloud, precum și cu modalități mai bune de evaluare, recunoaștere și valorizare a competențelor. În plus, a devenit evident că rețelele sociale contribuie, fără îndoială, la promovarea și comunicarea ca marcă: acestea sporesc vizibilitatea, fac munca mai ușor de recunoscut, contribuie la creșterea competitivității în afaceri și la atragerea de oportunități profesionale noi și mai bune.



# DE CE adaptabilitate digitală?



În ultimii ani a apărut o varietate de sisteme digitale de informare privind carierele, unele dintre acestea fiind: Sisteme de informare privind piața forței de muncă, sisteme interactive bazate pe internet în materie de orientare profesională, utilizarea volumelor mari de date, aplicații și simulatoare de carieră. Furnizarea de orientare profesională și intervenții pentru ocuparea forței de muncă la distanță și/sau sprijinirea clienților în căutarea de informații privind piața forței de muncă, necesită o transformare a practicilor și o nouă modalitate de gândire și de lucru. Pentru a ține seama de aceste schimbări, identitatea profesională a profesioniștilor din domeniul orientării profesionale trebuie transformată.

În noua realitate, profesioniștii din domeniul orientării profesionale trebuie să utilizeze soluții digitale practice: diverse site-uri educaționale, crearea și stocarea de CV-uri Europass, portaluri publicitare, dar și transferul tuturor activităților de orientare profesională într-un mediu virtual: cursuri educaționale, conferințe, seminare, consultări, teste, excursii etc. Este important de remarcat faptul că, în această perioadă, nu numai că diferitele soluții tehnologice pentru munca de la distanță au devenit o etapă centrală, ci și competențele și abilitățile digitale ale consilierilor s-au materializat rapid în componente relevante și importante.

Competențele digitale au devenit una dintre cerințele esențiale pentru orice funcție organizațională. Este o gamă largă de competențe tehnologice care vă permit să identificați, să evaluați, să utilizați, să partajați și să creați conținut prin intermediul tehnologiilor informației și al internetului, utile pentru desfășurarea activității sale. Evoluția actuală a tehnologiei a acoperit toate domeniile vieții. Acest lucru implică schimbări de comportament pentru a se adapta și a rămâne competitive.



# DE CE adaptabilitate digitală?



Combinarea competențelor soft skill, a competențelor tehnice și a competențelor digitale devine o cerință fundamentală la toate nivelurile carierei, o prioritate care nu ar trebui subestimată.

Din păcate, mulți profesioniști reacționează în mod pasiv și fără o implicare reală la schimbările tehnologice și tocmai această lipsă de angajament este cauza principală a eșecului multor inițiative de gestionare a schimbărilor din cadrul organizațiilor. Dar atunci când profesioniștii nu au competențele necesare, motivația și productivitatea lor scad.

În plus, în prezent este imposibil să ne imaginăm viața de zi cu zi fără prezența tehnologiilor digitale moderne. În fiecare an, serviciile existente sunt îmbunătățite și se creează noi lucruri „inteligente”. Casele oamenilor sunt echipate cu diverse dispozitive, aproape fiecare individ folosește un gadget, iar tehnologia internetului se dezvoltă prin salturi și limite.

Cea mai mare parte a populației cu vârste cuprinse între 15 și 72 de ani utilizează calculatorul și internetul. Conceptul de „alfabetizare digitală” include deținerea de competențe în ceea ce privește utilizarea tehnologiilor digitale, căutarea și crearea de conținut, schimbul de informații cu alte persoane, programarea computerizată etc.



# DE CE adaptabilitate digitală?



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Pentru a nu pierde din fluxul celor mai recente tehnologii și pentru a ține pasul cu vremurile, este necesar să înțelegem principiile de funcționare a dispozitivelor, să știm unde să căutăm informații și cum să le aplicăm în viața dumneavoastră. Chiar și o simplă întreținere a unei pagini pe o platformă de comunicare socială poate avea consecințe triste dacă o persoană nu știe cum să își păstreze siguranța informațiilor cu caracter personal, ce informații pot fi partajate pe internet și ce informații sunt cel mai bine păstrate în mediul privat.

Unul dintre principalele motive pentru care companiile întâmpină astăzi dificultăți în inovare este lipsa competențelor digitale în rândul angajaților. Prin urmare, performanța societății scade, pierd clienți loiali și nu se pot dezvolta.

Din acest motiv, cerințele privind competențele angajaților se schimbă într-un ritm accelerat. Dezvoltarea competențelor digitale contribuie la avansarea în carieră, precum și la a rămâne de interes ca și specialist într-o economie în curs de digitalizare.



# CUM ne putem adapta?

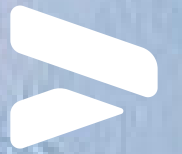
Integrarea cu succes a tehnologiei, a instrumentelor digitale și a platformelor de comunicare socială în serviciile de carieră și în resursele umane depinde nu numai de competențele unui utilizator, ci și de disponibilitatea acestuia de a accepta schimbările pe care le-ar putea aduce noile tehnologii. Deși, în general, profesioniștii din domeniul carierei își apreciază bine competențele, aceștia au în continuare tendința de a utiliza unele dintre cele mai comune resurse și instrumente. Ca urmare a acestui fapt, ei tind să nu utilizeze multe oportunități care pot fi folosite în consilierea profesională. Prin urmare, se sugerează ca profesioniștii din domeniul carierei să se implice în explorarea altor instrumente digitale pertinente pe care le pot utiliza pentru a spori capacitatea de a-și furniza serviciile de la distanță.

Competențele digitale non-tehnice, cum ar fi capacitatea de a comunica în mod eficace prin intermediul diferitelor instrumente digitale, capacitatea de a utiliza instrumente digitale pentru a crea conținut inovator, capacitatea de a analiza datele sunt esențiale pentru a face față evoluției digitale în curs. Acestea nu sunt direct legate de tehnologii și permit oamenilor să utilizeze în mod eficient noile instrumente digitale, îmbunătățind productivitatea și calitatea activităților profesionale desfășurate.

Informațiile privind dezvoltarea tehnologică nu sunt suficiente. Este important să se elaboreze strategii de adaptare. Una dintre cele mai eficiente strategii este educația continuă. Întrucât evoluția este continuă, la fel trebuie să se întâmple și adaptarea. Niciun utilizator de tehnologie modernă nu ar trebui să fie rezistent la schimbare.



# CUM ne putem adapta?



În astfel de circumstanțe, flexibilitatea devine una dintre cele mai valoroase competențe non-tehnice, care trebuie să fie instruite. Este capacitatea de a se adapta la situații în schimbare sau de a depăși obstacolele. Flexibilitatea este una dintre competențele non-tehnice care vă pot ajuta în carieră, deoarece capacitatea de a se adapta la situații, de a colabora cu diferite grupuri de persoane și de a învăța noi activități, permite unui profesionist să fie ales pentru activitățile cu o mai mare responsabilitate.

Pentru exersa flexibilitatea, este important să nu acordați atenție stresului atunci când vă confrunțați cu situații neprevăzute, dar, în același timp, este important să mențineți o atitudine proactivă în activitatea dumneavoastră.

Construiți noi obiceiuri în procesele de lucru, punând în aplicare câte un nou lucru mic dar în permanență. Unele obiceiuri legate de muncă, adesea ne împiedică să adoptăm pe deplin schimbările tehnologice. Câte persoane continuă să facă schimb de fișiere între colegi prin e-mail, ignorând instrumentele de lucru precum Microsoft Teams, care permite lucrul la un singur document în același timp?



# CUM ne putem adapta?



Pentru a vă evalua nivelul de alfabetizare digitală, adresați-vă câteva întrebări:

- ***Știți cum să lucrați cu produse digitale – de exemplu, cu un sistem de operare sau cu un editor de text?***
- ***Este ușor pentru dumneavoastră să lucrați cu dispozitive digitale: telefon, imprimantă sau tabletă?***
- ***Este dificil pentru dumneavoastră să trimiteți o fotografie sau un material video, să editați o fotografie sau să creați un material video?***
- ***Sunteți în măsură să utilizați gândirea critică și să analizați informațiile provenite de la rețelele sociale și de la găzduirea de materiale video?***
- ***Vă puteți proteja datele cu caracter personal, numele de utilizator și parolele salvate împotriva pirateriei, furtului și phishingului?***



# CUM ne putem adapta?

Considerați că este dificil să aplicați tehnologia în viața de zi cu zi? Doriți să utilizați mai eficient programele pentru calculator? Aveți nevoie de competențe digitale pentru a lucra? Răspunsurile la aceste întrebări vă vor defini scopul și vă vor da direcția.

Există mai multe modalități de evaluare a alfabetizării digitale pentru profesioniștii din domeniul orientării profesionale. Unul dintre acestea este „Northstar Digital Literacy Assessment” (Evaluarea competențelor digitale), care vă poate ajuta, de asemenea, să dobândați competențe digitale online.

Instrumentul ajută profesioniștii să colecteze date cu privire la modul în care utilizează tehnologia, își accesează instalația cu competențe de bază în materie de infrastructură și hardware și contribuie la evaluarea accesului lor la dezvoltarea tehnologică profesională.

Chiar dacă, întâlniți conceptul de alfabetizare digitală pentru prima dată, este puțin probabil ca nivelul dumneavoastră de competență să fie zero. Cel puțin, puteți descărca o aplicație sau activa calculatorul. Prin urmare, este important să decideți unde vreți să ajungeți mai departe și ce anume trebuie studiat.



# CUM ne putem adapta?

Decideți cum veți studia. Există diverse modalități de a fi informat cu privire la cele mai recente inovații din domeniul dumneavoastră profesional, de la citirea site-urilor web, a revistelor și a manualelor legate de subiectul care vă interesează până la formarea continuă, participarea la cursurile de modernizare și seminarele online sau chiar schimbul de informații cu colegii dumneavoastră pe site-uri și forumuri specializate.

Competențele digitale nu sunt un concept static. Acestea devin învechite în același ritm cu schimbările tehnologice. Prin urmare, acestea vor trebui actualizate cu regularitate. Acest lucru va necesita un alt grup important de competențe – căutarea independentă de informații, asimilarea acestora și adaptarea rapidă la noile condiții, creativitatea în confruntarea cu noi probleme. Învățarea pe tot parcursul vieții trebuie să devină un stil de viață pentru oricine dorește să țină pasul cu schimbările digitale. Acest lucru vă va permite să nu ratați oportunități de carieră și să vă simțiți mai încrezători într-o lume în schimbare.



# Auto- evaluare

Întrebări	Răspunsuri
Știți cum a afectat procesul de digitalizare toate domeniile de activitate?	<Da> <Nu>
Cunoașteți modul în care noile instrumente tehnologice îi ajută pe consilierii de carieră în activitatea lor?	<Da> <Nu>
Cunoașteți componentele-cheie ale competenței digitale?	<Da> <Nu>
Știți care este rolul rețelelor sociale în dezvoltarea carierei?	<Da> <Nu>
Cunoașteți câteva dintre noile sisteme digitale de informare privind cariera?	<Da> <Nu>
Știți câteva activități de orientare profesională în mediul virtual?	<Da> <Nu>
Știți cum să nu vă pierdeți în fluxul celor mai recente tehnologii?	<Da> <Nu>
Știți care sunt competențele digitale „soft skills”?	<Da> <Nu>
Știți cum să vă evaluați nivelul de alfabetizare digitală?	<Da> <Nu>
Știți care este una dintre cele mai valoroase competențe soft legată de alfabetizarea digitală?	<Da> <Nu>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# Dezvoltare și organizarea de seminarii online privind cariera

2020-1-UK01-KA226-HE-094634





# Situația actuală



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

În ultimii ani, în special după pandemia de COVID-19, comunicarea la distanță a devenit din ce în ce mai utilizată. Pentru a facilita trecerea la această schimbare, au fost create numeroase platforme virtuale în care pot avea loc reuniuni și seminarii de afaceri.

Din perspectiva învățării, mediul online atinge noi culmi, deoarece este mai convenabil să învățăm oricând dorim și de oriunde ne-am afla. Prin urmare, studenții au mai puține limitări, în special deoarece cursurile sunt mai scurte. Acest fenomen este denumit microînvățare, „un tip de formare care se referă la unități de învățare relativ mici. Implică strategii axate pe termen scurt, concepute special pentru înțelegerea/învățarea/educația bazată pe competențe”.

Conceperea și organizarea unui seminar online privind cariera este, prin urmare, o modalitate mai convenabilă și mai ușor de utilizat de către toți. Este important să se aplice cele mai bune practici, astfel încât seminarul să fie eficient.





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# Beneficiile organizării unui seminar online privind cariera





# Beneficiile organizării unui seminar online privind cariera

**De ce poate fi mai convenabil să se organizeze seminarii de carieră online, mai degrabă decât în persoană?**

Acest tip de seminar poate genera beneficii atât pentru participanți, cât și pentru organizatori.

Participanții au posibilitatea de a participa de la distanță, fără a fi nevoie să ajungă la un loc fizic, și astfel să treacă prin toate dificultățile pe care deplasarea le implică. Confortul seminarelor virtuale, în special dacă acestea durează câteva ore, facilitează participarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Aceștia au posibilitatea de a discuta în mod privat cu alți participanți și de a stabili legături cu persoane care lucrează în același sector sau care sunt, de asemenea, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă.

Prin intermediul consiliilor virtuale, este posibil, de asemenea, să se facă schimb de opinii, eliminându-se mulți dintre factorii de stres cauzati adesea de întâlnirile tradiționale. Un spațiu virtual reduce barierele, permițând tuturor să intervină fără ezitare, atenuând astfel anxietatea socială. Se pot întâlni, dacă sunt prezenți, cu experți în domeniu și pot discuta direct cu aceștia pentru a înțelege mai bine subiectele abordate. De asemenea, participanții pot accesa conținutul prezentat, îl pot revizui și studia din nou.



# Beneficiile organizării unui seminar online privind cariera

Prin intermediul unui seminar profesional online, organizatorii au posibilitatea de a recruta participanți din întreaga lume într-o singură sesiune.

În acest mod, se reduce efortul de pregătire, numărul personalul organizațional implicat și, cu siguranță, costurile. De fapt, seminarele virtuale nu implică costuri legate de locul de desfășurare sau de deplasare și necesită mult mai puțin personal pentru realizarea lor. Organizarea unui seminar tradițional, spre deosebire de un seminar virtual, poate dura săptămâni sau luni, începând de la rezervarea locului de desfășurare a activității până la promovare.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# Sfaturi și sugestii privind modul de concepere și de organizare a unui seminar online privind cariera





Atunci când se planifică și se organizează un seminar de carieră online, la fel ca în cazul oricărui eveniment, este important să existe o bună logistică.

În primul rând, trebuie să vă adresați câteva întrebări fundamentale pentru a avea un seminar de succes.

Trebuie să vă definiți publicul-țintă, alegând astfel cărui public doriți să vă adresați cu acest seminar. În acest punct, este important să decideți ce conținut și ce valori doriți să transmiteți și să le împărtășiți participanților.

Prin urmare, care sunt mesajele-cheie pe care doriți să le învețe participanții?

După ce ați definit primii pași, va trebui să decideți când și cum să organizați seminarul, în funcție de nevoile participanților



**Exemplul 1:** În cazul studenților, ar putea fi utilă organizarea cursului în perioadele în care aceștia nu au examene sau prelegeri.

**Exemplul 2:** În cazul studenților adulți, aceștia ar putea prefera cursuri în anumite momente care corespund unui program aglomerat (după-amiaza târzie) sau ar putea prefera ca seminarul să fie împărțit în mai multe părți.

În acest scop și, de asemenea, pentru a cunoaște mai bine participanții, ar putea fi util să le trimiteți un chestionar.

Pentru acest tip de sondaj, există diverse instrumente care pot fi utile, de exemplu formularele Google, formularul tipizat, Survey Monkey.

Datorită acestor sondaje, mai puteți afla numărul de participanți care ar putea fi interesați să participe la curs (ceea ce este important pentru o mai bună gestionare a seminarului).



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Pentru a înțelege mai bine modul de planificare, putem împărți organizarea seminarului în trei etape principale:

- Etapa inițială a seminarului
- Conținutul seminarului
- Etapa ulterioară seminarului

### Etapa inițială

În urma unei introduceri a seminarului, a obiectivelor și a conținutului acestuia, participanții ar avea nevoie de o activitate de spargere a gheții. Acest tip de activitate este perfect pentru a permite tuturor să se exprime, să cunoască ceilalți participanți și să poată lucra în echipă.

### Conținutul seminarului

În această etapă, este important să se poată transmite în mod eficient conținutul de bază al seminarului, ținând seama întotdeauna de publicul-țintă. Cel mai bun mod de a face acest lucru este de a organiza conținutul într-un mod interactiv pentru a-i determina pe participanți să interacționeze.

Din nou, există multe instrumente online disponibile în funcție de activitățile care urmează să fie desfășurate. În general, se poate utiliza Power Point și Word. Cu siguranță, fotografiile, materialele video și materialele audio sunt opțiuni bune pentru a ține implicați participanții, deoarece acestea reprezintă un element mai dinamic și ajută la reținerea informației. Este important ca, în conceperea conținutului, designul să fie clar și concis, fără a fi prea aglomerat.





Una dintre activitățile care menține atenția participanților este realizarea de quiz-uri. Există instrumente cu ajutorul cărora se pot valida rapid opiniile participanților la seminar cu privire la un anumit subiect sau se poate explora un aspect al conținutului seminarului. Printre opțiuni se numără: Stormz, Axis, Mentimetru, Slido.

În timpul cursului, ar putea fi util ca, în urma unei faze de formare, să se genereze sau să se creeze idei în cadrul grupului. Participanții ar putea analiza și aborda împreună o situație, un context sau o problemă. În acest scop, există panouri albe online în care participanții pot lucra simultan și pot reproduce sentimentul de colaborare fizică. Instrumentele utilizate cel mai frecvent sunt: Miro, Stormboard, Google Jamboard.

Invitarea experților este o altă modalitate de a atrage atenția. Participanții pot fi interesați să asculte opiniile experților invitați pentru a afla mai multe despre temele abordate și pentru a dobândi mai multă expertiză specifică.

Participanții pot fi sfătuiți să utilizeze aplicații de luare de notițe pentru a nota informații și pentru a salva linkuri utile în timpul seminarului. Cu ajutorul acestor aplicații, informațiile necesare pot fi înregistrate într-un singur loc, astfel încât informațiile să poată fi organizate, găsite și partajate mai ușor și mai rapid. Printre aplicațiile disponibile sunt: Evernote, OneNote, Google Drive (Docs), Notion.

Prin intermediul acestor activități, seminarul va fi mai puțin plictisitor și va atrage participanții să învețe într-un mod diferit.

## Etapa ulterioară seminarului

La sfârșitul seminarului, este important să se asigure că toți participanții își amintesc principalele puncte care au fost discutate. Dacă nu s-a realizat acest lucru în timpul seminarului, ați putea utiliza o tablă albă online, unde pot fi postate pentru participanți toate informațiile și conținutul prezentat la seminar.

În cele din urmă, ar fi bine ca conținutul să fie accesibil tuturor, eventual prin utilizarea unui software special de schimb de date, cum ar fi Google Drive, Dropbox sau OneDrive. În acest mod, participanții ar putea, de asemenea, să împărtășească contribuții și materiale suplimentare care să fie utile tuturor.

La câteva zile după seminar, ar fi bine să trimiteți un e-mail participanților, pentru a le mulțumi pentru participare și pentru a-i invita la următorul seminar.

# Auto- evaluare

Întrebări	Răspunsuri
Este adevărat că organizarea unui seminar online privind cariera poate genera beneficii atât pentru participanți, cât și pentru organizatori?	DA NU
Este mai ușor să participați la un seminar de carieră online decât un seminar organizat în persoană?	DA NU
Este mai stresant pentru participanți să participe la un seminar de carieră online decât un seminar cu prezență fizică?	DA NU
Este adevărat că, în acest mod, nu se pot întâlni experți în domeniu?	DA NU
Este posibilă reducerea eforturilor de pregătire și a costurilor de organizare?	DA NU
Primul lucru care trebuie făcut atunci când se organizează un seminar de carieră online de succes este stabilirea datei?	DA NU
Este important să adaptăm conținutul seminarului la publicul-țintă?	DA NU
Utilizarea software-ului pentru activități online poate crea confuzie în timpul seminarului?	DA NU
Tablele albe interactive îi pot ajuta pe participanți să facă schimb de idei și să rezolve probleme?	DA NU
Este important ca participanții să împărtășească conținutul seminarului?	DA NU

# CV Generator

Generatorul de CV asistă tinerii în crearea unui CV în care să-și prezinte cele mai importante abilități.

Generatorul poate fi accesat în două etape.

În primul rând există un pas de personalizare a brandului care ghidează utilizatorii în identificarea pasiunilor, abilităților, valorilor și cunoștințelor lor, astfel încât să ajungă să dea o direcție personală brandului. Mai precis, este vorba despre instrumentul „realizează profilul” prin care se identifică elementele de personalitate ale utilizatorului. Acesta este un pas necesar pentru a II-a etapă.

În al doilea pas, utilizatorii își pot crea CV-ul, îl pot salva și edita oricând. Există trei tipuri diferite de CV: academic, business și creativ

Generatorul de CV este gratuit pentru toți și oricine poate avea acces la strategii personalizate și la CV-urile lor personale oricând doresc. Sunt disponibile trei șabloane-exemple, astfel încât să existe o imagine completă a modului în care poate arăta un CV.

Puteti vizita site-ul web al Generatorului de CV aici: <https://brand4careers-cvgenerator.eu/ro/node/4>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Cu ajutorul -Ghidului de branding personal- puteți accesa resursele de care aveți nevoie pentru a face un pas înainte în crearea unui brand personal de succes care să vă ajute în carieră.

Vă dorim mult succes!



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

BRAND4CAREERS  
2020-1-UK01-KA226-HE-094634

# Urmăriți- ne!

## WEBSITE

<https://www.brand4careers.eu/>

## PAGINA FACEBOOK

<https://www.facebook.com/brand4careers>

## ADRESA DE E-MAIL

[eleni@civicuk.com](mailto:eleni@civicuk.com)



**unimc**  
UNIVERSITÀ DI MACERATA  
l'umanesimo che innova



Universidad de Valladolid



Coaching  4EU

**HeartHands**  
SOLUTIONS  
HANDS ON KNOWLEDGE



ARISTOTLE  
UNIVERSITY  
OF THESSALONIKI



Università degli Studi  
Guglielmo Marconi