

Alegerea carierei

*A fi inspirat este minunat, a
inspira pe alții este incredibil!*

Adina Elena Iftime

Colegiul Național „Mihai Eminescu” Iași

mini ghid
pentru elevi



Proiect LLP-LdV/PAR/2013/RO/260

Cum să îți alegi cariera? Orientare și consiliere inovativă

Instituții partenere:

AhmetYurtseverKızTeknikVeMeslekLisesi	Van, Turcia,
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	Adana, Turcia
Eldonian LTD	Liverpool, UK
Pontydysgu LTD	Pontypridd, UK
Asfor C - Agenzia per la Ricerca e la Formazione	Pescara, Italia
Planet Design Bt.	Budapesta, Ungaria
IMEAE	Grecia, Atena
European Center for Leadership and Entrepreneurship Education	Lille, Franța
Colegiul National „Mihai Eminescu” Iași	Iași, România

Scopul proiectului este de îmbunătățire a proceselor de orientare și consiliere vocațională pentru elevii de liceu respectiv pentru elevii din clasele a VII-a și a VIII-a, dezvoltarea de noi competențe profesionale prin documentare, valorificarea și promovarea expertizei acumulate pe plan local, național, internațional.

Obiectivele proiectului:

- promovarea atractivității și eficienței serviciilor de orientare și consiliere, a educației și formării profesionale;
- integrarea noilor tehnologii în orientarea profesională;
- sprijinirea persoanelor fizice în dobândirea de cunoștințe și abilități în domeniul orientării și consilierii, al promovării Life Long Learning;
- îmbunătățirea serviciilor de orientare și consiliere pe bază de voluntariat, îmbunătățirea relației dintre școală și marketingul ofertelor de muncă prin intermediul serviciilor de orientare profesională;
- realizarea de schimburi internaționale prin mobilitatea educatorilor, consilierilor și cursanților pentru lărgirea orizontului profesional, instituțional și cultural, sporirea gradului de conștientizare cu privire la dimensiunea europeană în orientarea profesională.

Rezultate estimate:

- Minimum 200 elevi participanți la activități de orientare și consiliere;
- Minimum 200 elevi mulțumiți de serviciile de orientare și consiliere oferite de școală;
- Set de instrumente utile în managementul carierei;
- Set de proceduri utile în managementul de proiect;



Acest proiect este finanțat cu sprijinul Comisiei Europene. Această publicație (comunicare) reflectă numai punctul de vedere al autorului și Comisia nu este responsabilă pentru eventuala utilizare a informațiilor pe care le conține.

Introducere

Deși zi de zi, în lume apar noi locuri de muncă, iar accesul la informarea competentă și diversificată, accesul la locurile de muncă a crescut considerabil, încă persistă problema tranziției de la un nivel de școlaritate la altul, a tranziției de la școală la locul de muncă, a tranziției de la un loc de muncă la altul, îmbătrânirea activă. Aceste tranziții sunt tot mai complexe, deoarece solicită noi aptitudini și competențe, măsuri și instrumente de lucru din ce în ce mai specifice.

Pe plan mondial se constată o cerere tot mai mare a forței de muncă super și poli-calificată, dar are loc o scădere a numărului locurilor de muncă, aspecte care ilustrează faptul că cererea pentru forța de muncă este un fenomen dinamic, caracterizat prin lipsa de omogenitate. Foarte buna înțelegere a cerințelor unei profesii și a dinamicii acesteia, evident, este instrumentul esențial pentru planificarea și proiectarea educației, este instrumentul esențial în orientarea și instruirea profesională, este cheia integrării în societate.

Tinerii de astăzi au o mare problemă legată de alegerea unei cariere, întrebări ca „Ce o să fac după Bacalaureat? Ce facultate să aleg? Sunt pregătit din punct de vedere profesional și personal să îmi aleg această carieră? La cine să apelez pentru ajutor? Ce aptitudini posed?” sunt printre cele mai frecvente întrebări pe care și le pun elevii pe parcursul școlii.



Această dificultate a tinerilor de a-și alege o carieră pe care să o urmeze în viitor, reprezintă una din marile probleme ale societății. Ei au nevoie de ajutor pentru a depăși această etapă problematică a dezvoltării personale și profesionale.

Ghidul cuprinde metode, tehnici și instrumente ce pot fi utilizate de elevi în consilierea carierei lor. Lucrarea se dorește a fi o prezentare sintetică a unor instrumente ce pot fi utilizate de tineri (elevi, în mod special) în scopul informării, consilierii și orientării în alegerea carierei. Această lucrare (alături de altele) vizează utilizarea tehnologiilor informatice și de comunicare în consilierea carierei. Este de așteptat ca prin parcurgerea acestei lucrări, elevii să fie capabili:

- să identifice care sunt cele mai potrivite direcții de acțiune pentru soluționarea problemelor cu care aceștia se confruntă în alegerea carierei;
- să aleagă acele instrumente de lucru ale consilierii carierei care conduc la identificarea intereselor, sistemelor de aptitudini, trăsăturilor de personalitate etc.
- să aleagă acele instrumente care facilitează luarea deciziilor cu privire la propria carieră, sugerează direcții ocupaționale adecvate fiecărei persoane;

- sprijină întocmirea unui plan individual pentru dezvoltarea carierei;
- ajută la înțelegerea lumii muncii și relațiilor sociale și economice, facilitează inserția socio-profesională reușită;

În selectarea metodelor și tehnicilor prezentate în ghid am avut în vedere:

- valoarea lor practică pentru domeniul consilierii;
- accesibilitatea, ușurința în utilizare și obținerea de rezultate rapide, pentru elev și consilier;
- gradul lor de utilizare în consilierea carierei
- diversitatea surselor de informare, accesul direct la publicațiile despre consilierea carierei.

Procesul de luare a deciziilor este unul puternic dependent de informații, în termeni de modalități de furnizare, adecvare, management, acuratețe, calitate, procesare cognitivă de către utilizatori etc. Întregul proces (care nu este unul în întregime rațional și străin intuiției sau inspirației) presupune înțelegerea, achiziția, interiorizarea informației și prelucrarea acesteia, secvențe temporale de alternanță între decizie și indecizie sau între independență și dependență, toate ducând, în final, spre conturarea unei imagini de sine nestabile (de dorit pozitive și realiste) și ale unor decizii ce vor fi urmărite voluntar, independent, cu persistență și susținere motivațională puternică.

Unele din alegerile făcute de diferite persoane se datorează unor întâmplări semnificative apărute în viața lor, iar în alte situații se iau decizii în planul dezvoltării carierei în funcție de modul în care interpretează sau înțeleg informațiile pe care le primesc din diferite surse (cu o credibilitate îndoielnică și de o calitate redusă), toate fiind în legătură cu felul în care se văd pe sine în contexte reale de viață, cu alte cuvinte, acestea își „creează” viitorul prin ceea ce cred și fac.

Mihai Jigău în lucrarea *Consilierea carierei* (2001), realizează o sinteză a principiilor ce ghidează consilierea vocațională:

- consilierea carierei trebuie să fie un proces educativ, dinamic și continuu;
- consilierea trebuie să fie concordantă cu sistemul de interese, motivații și aptitudini ale consiliatului;
- consilierea trebuie să ofere individului prilejul unei dezvoltări personale, să fie o provocare stimulatorie și o sursă de satisfacții și afirmare;
- beneficiarii serviciilor de consiliere vocațională trebuie să fie informați asupra situației socio-economice în plan național, regional și local, cât și asupra evoluției probabile a pieței forței de muncă;
- orientarea profesională trebuie să asigure o concordanță între ce poate, ce dorește și ce opțiuni are consiliatul.

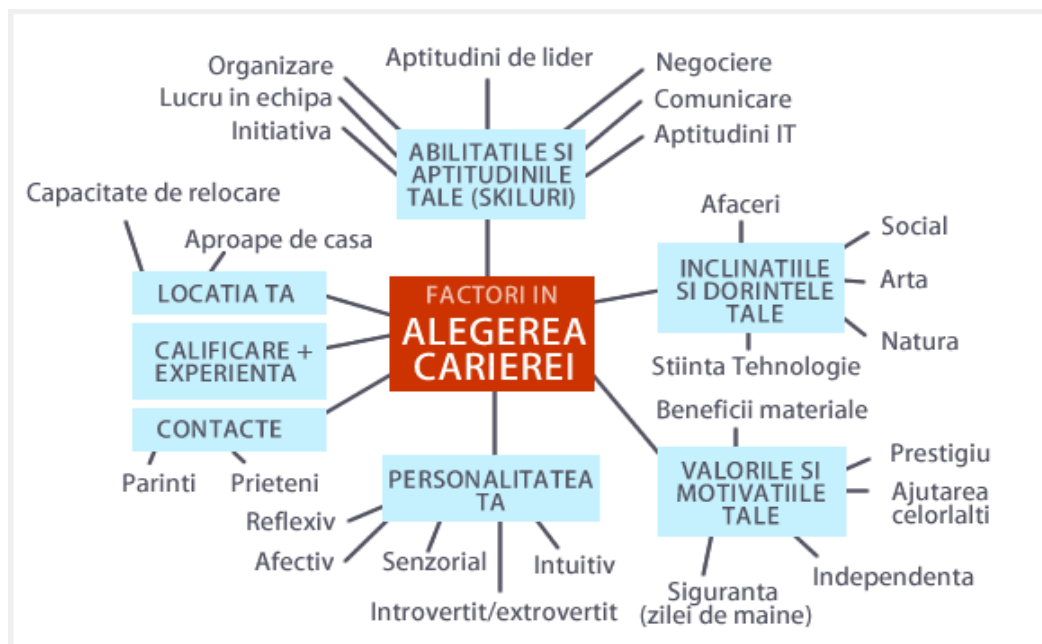
Ce factori influențează luarea deciziei corecte?

Mulți dintre adolescenți sunt nehotărâți în privința carierei pe care o vor urma și caută ajutor pentru a se putea decide. În procesul de decizie vocațională concură o multitudine de factori: familia, școala, grupul de prieteni, mass-media etc.

Familia

Familia poate și are datoria să contribuie în procesul consilierii vocaționale prin: sprijinirea copiilor în alegerea liberă a viitoarei cariere, în găsirea unui viitor loc de muncă; eliminarea stereotipiilor și prejudecăților cu privire la muncă; încurajarea mobilității în vederea formării profesionale sau exercitării unei profesii; susținerea formării profesionale; furnizarea de informații cu privire la dinamica economică și ocuparea forței de muncă.

De foarte multe ori influența părinților în alegerea carierei este decisivă. Modelele comportamentale vehiculate în familie și atitudinile parentale autoritare/neutre/de tip compensator vor fi preluate de copii, contribuind la conturarea alegerilor. Datorită legăturilor psiho-afective intrafamiliale specifice, părinții își supraapreciază copiii și le impun trasee educaționale și filiere profesionale la care aceștia nu aderă sau care nu sunt compatibile cu structura lor de personalitate, cu aptitudinile și interesele lor. Dezacordul dintre părinți și copii cu privire la traseul vocațional va influența alegerea, în sensul că aceasta se va contura dificil iar adeziunea la decizie va fi redusă.



În etapele mai mici de vârstă „criteriile” alegerii vocaționale sunt afectiv-motivaționale. Pe măsură ce copiii sunt incluși în niveluri mai înalte de școlarizare, „criteriile” pe care le au în vedere părinții în influențarea deciziei vocaționale se referă la:

- siguranța și viitorul profesiei pe piața muncii;
- durata studiilor necesare atingerii obiectivelor de carieră;
- costurile financiare;
- avantajele materiale estimate;
- poziția socială conferită de profesie;
- potențialele riscuri ale muncii în exercitarea profesiei;
- conservarea unei tradiții familiale;
- supra-protecția copilului.

În procesul de consiliere vocațională, sporirea eficienței intervențiilor părinților este posibilă prin: sprijinirea lor în cunoașterea mai realistă a resurselor personale ale propriilor copii; reducerea/eliminarea impactului prejudecăților și stereotipurilor cu privire la profesii și lumea muncii; conștientizarea lor că în procesul alegerii carierei copiilor lor trebuie să manifeste o atitudine activă, dar echilibrată, să fie implicați, dar să acorde o anumită independență; să furnizeze informații cu privire la rețeaua școlară și piața forței de muncă; să încurajeze interesele școlar-profesionale ale copiilor.

Părinții trebuie să se asigure că-l vor sprijini pe tânăr să ia o decizie liberă, conformă cu aspirațiile acestuia și să nu-și impună punctul de vedere sau profesia ca model. În sprijinirea copiilor

În vederea alegerii carierei, părinții trebuie: să cunoască temerile, ezitățile, succesele copiilor; să ofere sugestii dar să nu le impună; să-și trateze copiii cu respect și să aibă încredere în aspirațiile și interesele lor; să fie informați în ceea ce privește ofertele de educație, formare, angajare; să pună la dispoziție și să încurajeze copiii să citească reviste, ziare ce conțin reclame sau anunțuri ale diferitelor instituții sau firme despre locuri de muncă; să încurajeze tinerii în conturarea intereselor profesionale; să evite inocularea de idei preconcepute și stereotipuri cu privire la anumite profesii; să informeze tinerii cu privire la piața muncii și dinamica ei; să ofere un suport afectiv propriilor copii; să-și îndrume copiii spre un consilier vocațional.

Grupul de prieteni

Grupul de prieteni are o reală valoare pozitivă, de sprijinire a socializării și dezvoltării comunicării cu semenii, de întărire a sentimentului de securitate personală, de suport emoțional în situații de stres, de refugiu în caz de conflict cu alte persoane. Cu toate acestea, părinții percep grupul de prieteni ca pe un inamic și nu ca pe un aliat. Părinții, în dorința lor de a-și îndepărta copiii de grupul considerat nociv/ distructiv, îi ridiculizează, critică, culpabilizează, îi pedepsesc și nu adoptă atitudini de genul: aprobarea preocupărilor și activităților dezirabile, realizarea de discuții deschise, calme, argumentate. Reacția copilului în situația unei dezaprobări agresive este de apărare, de „îndepărtare” de sursa atacului, de adeziune puternică la grupul refuzat de părinți.

Școala

Rolul școlii în realizarea orientării vocaționale poate fi identificat la cel puțin trei niveluri: în organizarea sistemului de educație, în conținutul educației și la nivelul acțiunilor specifice de orientare în școală. Sistemul de educație permite coexistența unor tipuri diferite de instituții școlare, cu profiluri școlare și specializări diferite ce se constituie în elemente favorizante pentru definirea alegerii vocaționale. Conținutul învățământului reprezintă principalul instrument prin care se realizează inițierea cunoașterii realității, afirmarea personalității fiecărui individ.

Acțiunile specifice de cunoaștere a personalității elevului și de informare școlară contribuie, de cele mai multe ori, decisiv la realizarea maturizării vocaționale a elevilor. După criteriul raporturilor dintre școală și serviciile de consiliere și orientare vocațională, în literatura de specialitate se disting patru tipuri de **sisteme de consiliere**:

- sisteme în care orientarea se realizează în afara școlii, prin servicii specializate;
- sisteme în care orientarea școlară se realizează în școală iar cea profesională în afara școlii, prin servicii de plasare;
- sisteme în care orientarea se realizează în școală prin conținutul învățământului și prin alte activități educative;
- sisteme în care orientarea se realizează în școală prin consultații pentru elevi și părinți.

Specialiștii în consiliere vocațională sunt de părere că serviciile oferite de școli au o mai mare adresabilitate, o rată de exactitate a recomandărilor mai înaltă în comparație cu serviciile oferite în afara școlii, o stabilitate și o rată de succes a alegerilor mai mare.



Care sunt competențele necesare în alegerea carierei?

Într-o societate bazată pe cunoaștere, competențele-cheie sub formă de cunoștințe, abilități și atitudini adecvate fiecărui context au un rol fundamental în cazul fiecărui individ. Acestea asigură o valoare adăugată pentru piața muncii, coeziunea socială și cetățenia activă, oferind flexibilitate și adaptabilitate, satisfacție și motivație. Întrucât toată lumea ar trebui să le dobândească, această recomandare propune un instrument de referință pentru țările Uniunii Europene (UE), pentru a asigura integrarea deplină a acestor competențe-cheie în cadrul strategiilor și infrastructurilor țărilor respective, în special în contextul învățării pe tot parcursul vieții.

Dezvoltarea competențelor-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții este precizată prin Recomandarea 2006/962/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 18 decembrie 2006.

Competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții reprezintă o combinație a cunoștințelor, a abilităților și a atitudinilor adecvate fiecărui context. Acestea sunt necesare în special pentru împlinirea și dezvoltarea personală, pentru incluziunea socială, cetățenia activă și ocuparea forței de muncă. Competențele-cheie sunt esențiale într-o societate bazată pe cunoaștere și garantează mai multă flexibilitate în ceea ce privește forța de muncă, permițându-i acestuia să se adapteze mai rapid la modificările constante care apar într-o lume din ce în ce mai interconectată. Aceste competențe reprezintă, de asemenea, un factor major în inovație, productivitate și competitivitate și contribuie la motivația și satisfacția angajaților, precum și la calitatea muncii.

Competențele-cheie ar trebui dobândite de către: tinerii aflați la sfârșitul perioadei obligatorii de învățământ și formare; competențele-cheie i-ar pregăti pe aceștia pentru viața adultă, în special pentru câmpul muncii, constituind totodată o bază pentru continuarea învățării; adulți pe tot parcursul vieții, printr-un proces de dezvoltare și actualizare a abilităților.

Dobândirea competențelor-cheie se încadrează în principiile de egalitate și acces pentru toți. Acest cadru de referință vizează, de asemenea, mai ales grupurile dezavantajate al căror potențial educațional necesită sprijin. Exemplele de astfel de grupuri includ persoanele cu abilități de bază reduse, cele care părăsesc școala de timpuriu, șomerii pe termen lung, persoanele cu dizabilități, imigranții etc. Cadru legislativ definește opt competențe-cheie și descrie cunoștințele, abilitățile și atitudinile esențiale legate de fiecare dintre acestea. Aceste competențe-cheie sunt:

- **comunicarea în limba maternă**, care reprezintă capacitatea de a exprima și interpreta concepte, gânduri, sentimente, fapte și opinii, atât în formă orală, cât și în formă scrisă

(ascultare, vorbire, citire și scriere) și de a interacționa lingvistic într-un mod adecvat și creativ într-o serie completă de contexte culturale și sociale;

- **comunicarea în limbi străine**, care, pe lângă dimensiunile principale ale abilităților de comunicare în limba maternă, implică și abilitățile de mediere și înțelegere interculturală. Nivelul de cunoștințe depinde de mai mulți factori și de capacitatea de ascultare, vorbire, citire și scriere;
- **competența matematică și competențe de bază privind știința și tehnologia**. Competența matematică este capacitatea de a dezvolta și a aplica gândirea matematică pentru rezolvarea diferitor probleme în situații cotidiene, accentul punându-se pe proces, activitate și cunoștințe. Competențele de bază privind știința și tehnologia se referă la stăpânirea, utilizarea și aplicarea cunoștințelor și a metodologiilor de explicare a lumii înconjurătoare. Acestea implică o înțelegere a schimbărilor cauzate de activitatea umană și a responsabilității fiecărui individ în calitate de cetățean;
- **competența digitală** implică utilizarea cu încredere și în mod critic a tehnologiei din societatea informațională (TSI) și deci abilitățile de bază privind tehnologia informației și a comunicării (TIC);
- **capacitatea de a învăța** este legată de procesul de învățare, de abilitatea omului de a-și urmări și organiza propria învățare, fie individual, fie în grupuri, conform nevoilor proprii, precum și de conștientizare a metodelor și a oportunităților;
- **competențe sociale și civice**. Competențele sociale se referă la competențele personale, interpersonale și interculturale și toate formele de comportament care permit fiecărei persoane să participe în mod eficace și constructiv la viața socială și profesională. Aceste competențe sunt legate de bunăstarea personală și socială. Este esențială înțelegerea codurilor de conduită și a obiceiurilor din diferite medii în care activează persoanele. Competențele civice, în special cunoașterea conceptelor și a structurilor sociale și politice (democrație, justiție, egalitate, cetățenie și drepturi civile), fac posibilă participarea activă și democratică a oamenilor;
- **simțul inițiativei și al antreprenorialului** reprezintă capacitatea de a transforma ideile în acțiune. Acest simț presupune creativitate, inovație și asumarea unor riscuri, precum și capacitatea de a planifica și gestiona proiectele în vederea atingerii obiectivelor. Persoana este conștientă de contextul propriei sale activități și este capabilă să valorifice oportunitățile apărute. Acesta este fundamentul pentru achiziția unor abilități și cunoștințe mai specializate, de care au nevoie cei care instituie sau contribuie la o activitate socială sau comercială. Acest lucru ar trebui să includă conștientizarea valorilor etice și promovarea bunei guvernări;
- **conștiința și expresia culturală**, care implică aprecierea importanței expresiei culturale a ideilor, a experiențelor și a emoțiilor printr-o serie de canale (muzică, teatru, literatură și arte vizuale).

Aceste competențe-cheie sunt interdependente, iar accentul cade, în fiecare caz, pe gândirea critică, creativitate, inițiativă, rezolvarea problemelor, evaluarea riscurilor, luarea deciziilor și gestionarea constructivă a sentimentelor. **Aceste competențe-cheie oferă un cadru de referință** factorilor politici, furnizorilor de servicii de educație și formare, angajatorilor și persoanelor care învață. El este un instrument de referință pentru țările UE și pentru politicile acestora de educație și formare. Țările UE ar trebui să încerce să se asigure:

- că educația și formarea inițială oferă tuturor tinerilor mijloacele de a-și dezvolta competențele-cheie până la un nivel care să îi pregătească pentru viața adultă și profesională, constituind astfel și o bază pentru învățarea viitoare;
- că se iau măsuri adecvate pentru tinerii care sunt dezavantajați în procesul de învățare, astfel încât aceștia să își poată atinge potențialul educațional;

- că adulții își pot dezvolta și actualiza competențele-cheie pe tot parcursul vieții, în special grupurile-țintă prioritare, cum ar fi persoanele care au nevoie să își actualizeze competențele;
- că există o infrastructură adecvată pentru continuarea educației și a formării adulților, că există măsuri pentru asigurarea accesului la educație și formare și pe piața muncii și că persoanelor care învață li se asigură sprijin în funcție de nevoile și competențele lor specifice;
- în ceea ce privește coerența ofertei de educație și formare pentru adulți prin legături strânse între politicile în cauză. Mai multe informații se pot obține accesând:

http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/index_ro.htm

Care sunt etapele dezvoltării carierei?

În literatura de specialitate se precizează că procesul dezvoltării carierei parcurge cinci etape:

1. Stadiul de creștere (de la naștere la 14 ani) caracterizat de: conturarea imaginii de sine, constituirea și direcționarea intereselor, dezvoltarea și exersarea abilităților și aptitudinilor

Sub stadii:

- *al fanteziilor* (4-10 ani) - dominat de jocuri de rol imaginative;
- *al intereselor* (11-12 ani) - în care se conturează aspirațiile către diferite activități;
- *al capacităților* (13-14 ani) - dominat de nevoia de activitate, muncă, formare.

2. Stadiul exploratoriu (15-24 ani) caracterizat de autocunoaștere și experimentare a rolurilor

Sub stadii:

- *tentativelor* (15-17 ani) - caracterizat de alegerea ocupațiilor;
- *tranziției* (18-20 ani) - marcat de prima experiența de muncă;
- *încercării, probării activității de muncă*;
- *acceptării* acestora ca pe o ocupație permanentă;

3. Stadiul de stabilizare (25-44 ani) caracterizat de păstrarea respectivei poziții/ schimbarea ei

Sub stadii:

- *etapa de probă* (25-30 ani)
- *etapa de stabilizare* (31-44 ani)

4. Stadiul de menținere (45-64 ani)

5. Stadiul declinului (peste 65 ani)



S. Savickas (1999) precizează că activitățile de orientare trebuie să vizeze educarea tinerilor pentru independență și flexibilitate în cinci domenii de competență: cunoștințe despre sine; informații ocupaționale; luarea deciziei; planificarea; rezolvarea de probleme.

Competențele enunțate permit exercitarea unui control asupra propriei dezvoltări și asigură flexibilitate în managementul carierei. Consilierea vocațională trebuie centrată pe nevoile elevului. Ea va încuraja atitudinea activă a elevului prin:

- promovarea principiului „Ajută-te singur”;
- promovarea sistemului de autoevaluare;
- urmărirea progreselor înregistrate la nivelul elevului.

O imagine de sine nestabilizată, variabilă în timp implică o oscilație în alegeri. În cristalizarea imaginii de sine și orientarea spre un domeniu profesional se pot identifica câteva etape:

- începutul formării concepției despre sine (debutează în copilărie);
- stadiul exploratoriu (căutarea realizării de sine);

- auto-diferențierea de ceilalți (identificarea punctelor comune cu alți indivizi);
- identificarea și simularea, jucarea rolului persoanei cu care se identifică (apropierea de model);
- testarea, încercarea lumii reale (experimentarea rolului ocupațional ales);
- transferarea imaginii de sine în rolul ocupațional;
- validarea prin muncă a imaginii de sine (integrarea în muncă).

John L. Holland consideră că modul particular de constituire a sistemului de interese conturează direcția carierei individului. Compatibilitatea intereselor cu traseul carierei oferă satisfacție profesională.

Supportul practic al teoriei lui Holland este asigurat de două instrumente (Self Directed Search; Vocational Preference Inventory) ce permit autoevaluarea, interpretarea și definirea profilului de personalitate cât și a intereselor profesionale. Alți teoreticieni (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, Helma) consideră că procesul alegerii carierei este dependent de: ambianța de viață personală; tipul și nivelul de educație și formare profesională; caracteristicile personalității și afectivității individului; tipul de valori la care o persoana aderă.

Metode și tehnici de consiliere vocațională

Metodele consilierii vocaționale vizează trăsăturile de personalitate ale clientului, sistemul aptitudinal-atitudinal-motivațional, caracteristicile anatomo-fiziologice ale individului. Consilierea carierei poate fi: **directă** (comunicare nemediată între consilier și client/elev); **mediată** de instrumente de informare și orientare în vederea alegerii carierei. Pentru ca activitatea de consiliere vocațională să fie un succes, este nevoie de o cunoaștere reală a personalității clientului. Metodele de investigare utilizate frecvent în consilierea carierei sunt (Holban, I., 1972):

- **Observația** - obținerea de date calitative prin observarea sistematică a individului/ grupului;
- **Convorbirea** - dialogarea consilier-client în vederea obținerii de informații asupra personalității și comportamentelor celor consiliați;
- **Anamneza** - relatare directă a subiectului pentru obținerea de date biografice sau sociale;
- **Chestionarul** - colectarea unor date sub formă scrisă despre diferite fapte, opinii;
- **Ancheta** - metoda de investigație a evenimentelor de natură socială ce utilizează convorbirea și chestionarul pentru obținerea de informații asupra diferitelor categorii de fapte;
- **Evaluarea produselor activității** - metoda indirectă de obținere a unor date despre o persoană prin analizarea rezultatelor activității acesteia;
- **Metoda aprecierii obiective** - tehnica de apreciere a caracteristicilor unei persoane prin investigarea opiniilor membrilor grupului din care aceasta face parte;
- **Metode sociometrice** - modalități de evidențiere a dinamicii de grup;
- **Testul** - instrument standardizat de obținere a unor date reale, de natură psihică, despre indivizi.

În funcție de criteriul **standardizare**, Gibson și Mitchell (1981) clasifică metodele utilizate în cunoașterea personalității individului în: nestandardizate - observația, autobiografia, chestionarul, interviul, tehnicile sociometrice; standardizate - testele psihologice.

Instrumentele psihologice de cunoaștere a personalității clientului utilizate în consilierea vocațională sunt:

Inventarul Kuder Preference Record

Persoanele cu aceeași profesie au interese asemănătoare. În funcție de structura de interese se poate recomanda un domeniu profesional din cadrul următoarelor arii de activități:

- activități desfășurate în exterior, în spații deschise;
- mecanice;
- numerice, de calcul; științifice;
- interes pentru afaceri, activități persuasive;
- artistice; literare; muzicale;
- servicii sociale; munca de birou.

Inventarul de interese profesionale Holland

Holland a identificat în structura personalității șase moduri specifice de orientare profesională:

- **Realist (R):** orientare spre activități fizice, îndemânare, deprinderi manuale, îndeplinire de sarcini concrete, conformist, stabil, sincer, natural, consecvent, practic, modest, econom.
- **Investigativ/intelectual (I):** orientare spre activități intelectuale, preocuparea pentru aspectele abstracte în activitatea profesională, căutarea adevărului, aptitudini pentru domeniul matematic și științific, analitic, precaut, critic, curios, independent, cognitiv, introvertit, modest, rațional,
- **Artistic (A):** activități de relaționare nemijlocită cu alții prin intermediul produselor artistice, preferă sarcini creative, preferă dezvoltarea ideilor, dezordonat, emoțional, expresiv, idealist, imaginativ, impulsiv, independent, original, nonconformist.
- **Social (S):** comunicare cu ceilalți, profesii legate de mediul social, cooperant, generos, amabil, responsabil, sociabil.
- **Antreprenorial/întreprinzător (E):** activități de inițiativă personală, dezvoltarea propriei afaceri, activități persuasive, au aptitudini de conducere, ambițios, dominant, energetic, impulsiv, optimist, sociabil.
- **Convențional (C):** activități de execuție, sarcini precise, structurate, aptitudini pentru munci administrative în domeniul financiar, conformist, conștiincios, supus, ordonat, practic, eficient, consecvent, inhibat.

Holland consideră că similaritatea tipului de personalitate cu cel al ocupației este un mediu stimulativ pentru dezvoltarea carierei și oferă satisfacție profesională. Autorul pune în discuție și criteriul nivelului de consistență (înalt, mediu, scăzut) cu referire la gradul de structurare a tipului de personalitate și a mediului, cât și al intensității relației reciproce dintre acestea.

General Aptitudes Test Battery (GATB) este o baterie de teste ce măsoară nouă factori aptitudinali: Inteligența generală (G); Aptitudine verbală (V); Aptitudine numerică (N); Aptitudine spațială (S); Percepția formei (P); Coordonare motorie (K); Dexteritate digitală (F); Dexteritate manuală (M); Aptitudine pentru munca de birou (Q).

Decizia de carieră

Decizia de carieră reprezintă procesul de selecție a unei alternative de carieră din mulțimea de variante disponibile la un moment dat (A. Baban, 2001). Alegerea carierei presupune (Jigău, M., 2001):

- o schimbare dinamică, permanentă;
- o anumită stadialitate;
- accidente, eșecuri, reveniri, șansa;
- trasee diferite ale carierei;



- aspirații, preferințe, idealuri.

Modelele teoretice ale procesului de luare a deciziei de carieră disting diferite faze: de pregătire, (explorare a alternativelor și acceptarea uneia) și de realizare (planificare, implementarea planului). Un termen asociat celui de decizie de carieră este stilul decizional. Acesta reprezintă modalitatea proprie de a rezolva o situație ce presupune alegerea între mai multe alternative. Stilurile decizionale sunt următoarele:

- **planificat** - abordare rațională a deciziei;
- **agonizant** - investire de timp și energie în identificarea datelor și analiza alternativelor;
- **impulsiv** - acceptarea primei alternative disponibile;
- **intuitiv** - decizia de carieră se bazează pe sentimente și trăiri neverbalizate;
- **delăsător** - amânarea procesului de evaluare și acțiune;
- **fatalist** - transferarea rezolvării problemei către mediu;
- **substituit** - acceptarea deciziei altuia în locul deciziei personale;
- **paralitic** - incapacitate de inițiere a procesului decizional.

Procesul decizional parcurge următoarele etape:

- **definirea problemei** prin: culegerea de informații; sistematizarea datelor.
- **analizarea alternativelor**: elaborarea câtorva alternative; analizarea implicațiilor, consecințelor.
- **selectarea și aplicarea unei soluții**: identificarea soluției optime; aplicarea soluției în practică.

Indecizia este consecința unei stări de inadaptare atât personală cât și socială. Există mai multe structuri cauzale ale indeciziei. La vârsta adolescenței, indecizia este un *moment absolut normal* al procesului decizional aflat în desfășurare; adolescentul încearcă să se cunoască pe sine și să afle informații despre traseele ocupaționale și educaționale.

Principalele categorii de probleme care favorizează indecizia sau fac dificilă luarea unei decizii sunt: lipsa de informații, analiza superficială a informațiilor; imaginea de sine negativă; lipsa capacității de înțelegere a sinelui și a fenomenelor pieței muncii; excesiva dependență de ceilalți; conflicte interne; anxietatea alegerii; imaturitatea decizională; obiectivele nerealiste; lipsa capacității de sintetizare a datelor; incapacitatea de a identifica alternative (E.L. Herr, J.H. Cramer, 1974). Consilierul trebuie să dezvolte strategii personalizate de combatere a indeciziei prin educarea capacității subiectului de a alege, a decide și a se informa.

De unde ar trebui elevii să înceapă căutările?

Așadar pentru stabilirea unor decizii competente, elevii pot realiza numeroase activități: pentru început le recomand să citească prezentul ghid, să se documenteze prin accesarea trimerilor la care face referire ghidul, să utilizeze instrumentele furnizate de ghid. De asemenea, le recomand să colaboreze cu familia, profesorii, să apeleze la consilierul școlii, să își testeze disponibilitatea pentru anumite profesii. Pentru a obține mai multe informații despre carieră, ei pot parcurge diferite modele de chestionare însoțite de interpretarea rezultatelor, astfel se vor cunoaște mai bine și vor obține informații cu privire la



cariera care li se potrivește. Atât prin accesarea resurselor on-line cât și prin utilizarea celor de la cabinetul psihopedagogului vor obține informații prețioase care pot sublinia trăsăturile lor de caracter, aptitudinile și punctele forte de care dispun. Evident, dacă în continuare se vor simți derutați, indeciși, este necesar să se adreseze unui cabinet de consiliere specializat în orientarea în carieră.

Informații utile pot fi obținute prin consultarea: <http://europass.cedefop.europa.eu/ro/home>

Europass vă oferă cele cinci documente cu ajutorul cărora competențele și calificările pot fi înțelese în mod clar și cu ușurință în Europa, Europass deschide porțile către studii și muncă în Europa.



EURES este portalul mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă: <https://ec.europa.eu/eures>

PLOTEUS este portalul oportunităților de învățare existente în spațiul european, are scopul de a ajuta elevii, solicitanții de locuri de muncă, muncitorii, părinții, consilierii carierei și profesorii pentru a afla informații despre educație în Europa.

Pe portalul http://ec.europa.eu/ploteus/home_ro.htm veți găsi informații cu privire la oportunitățile de învățare și posibilitățile de formare disponibile în Uniunea Europeană. Site-ul conține link-uri ale site-urilor universităților și instituțiilor de învățământ superior, baze de date cu școli și cursuri de formare profesională și educație a adulților. Pentru a face alegeri în cunoștință de cauză, acest portal conține link-uri ce vă furnizează informații complete despre deplasarea într-o altă țară europeană:

- site-uri cu descrieri și explicații cu privire la sistemele de formare europene de educație;
- site-uri cu informații privind costul vieții, taxe de studii, cazare, cadrul legal și alte informații generale pentru țările europene;
- site-uri cu programe de schimb și granturi (Comenius, Leonardo da Vinci, Grundtvig, Tineret în acțiune, Erasmus+) disponibile în țările europene;
- date de contact, procedura de subscriere pentru burse etc.

Ploteus îi ajută pe studenți, pe cei aflați în căutarea unui loc de muncă, pe muncitori, pe părinți, pe consilieri, pe formatori să găsească informații despre modalitățile de studiu în Europa: oportunități de studiu și posibilități de formare disponibile în Uniunea Europeană; sisteme de educație și formare; programe de schimb și granturi; tot ceea ce aveți nevoie să știți atunci când vă mutați în altă țară europeană. PLOTEUS, portalul ofertelor de educație din Europa, creat de Direcția Generală Educație și Cultură a Comisiei Europene oferă o gamă amplă de informații accesibile prin utilizarea motorului „Căutarea ofertelor de educație”. Selectarea și actualizarea informațiilor este realizată de rețeaua Euroguidance.

Integrarea în portalul EURES a ofertelor de educație oferite de PLOTEUS este conformă cu concluziile reuniunilor Consiliului European de la Lisabona și de la Stockholm (martie 2000 și martie 2001), care au solicitat Comisiei și statelor membre să creeze la nivel european un serviciu de informare despre disponibilitatea locurilor de muncă și studiu. Scopul PLOTEUS, la fel ca cel al EURES, este de a pune în practică dreptul la liberă circulație pentru cetățenii europeni, prin furnizarea informațiilor necesare. Pe lângă ofertele de educație disponibile pe EURES, site-ul PLOTEUS mai conține informații despre sistemele naționale de învățământ, de formare profesională, despre programele de schimb european, precum și contactele relevante pentru informații suplimentare.

EUROGUIDANCE este rețeaua Centrelor Naționale de Informare pentru Îndrumarea Formării Profesionale, <http://euroguidance.eu/>.

Funcții principale:

- furnizează informații despre oportunități de educație și formare profesională în Europa, în special pentru profesioniștii care oferă îndrumare și care trebuie să pună informațiile la dispoziția publicului larg;
- sprijine schimbul de informații de calitate despre sistemele de educație și formare profesională și despre calificările din Uniunea Europeană, Zona Economică Europeană și țările Europei Centrale și de Est;
- sprijină portalul Ploteus;

Euroguidance este o rețea de centre care leagă sistemele de orientare în carieră din Europa, promovează mobilitatea, ajutând consilierii de orientare și persoanele fizice să înțeleagă mai bine oportunitățile disponibile pentru cetățenii europeni din Europa.

ERASMUS + este programul de educație și formare lansat în ianuarie 2014, este un program ce oferă finanțarea a 200.000 de studenți anual pentru a studia și lucra în străinătate. În plus, prin intermediul Erasmus se finanțează cooperarea între instituțiile de învățământ superior din Europa. Programul sprijină elevii, studenții, profesorii sau personalul universitar care dorește să predea în străinătate, personalul din întreprinderi.

Despre ofertele de educație în străinătate

A locui și a studia într-o țară străină este cea mai bună modalitate de a acumula cunoștințe aprofundate despre tradiția, locuitorii și limba unei alte culturi. Mai mult, viața și studiul sau munca într-o altă țară pot dezvolta competențe transnaționale importante care ar putea fi apreciate de viitorii angajatori.

Studenții care se întorc acasă după un program de studiu în străinătate afirmă, adesea, că perioada respectivă i-a maturizat din punct de vedere personal și intelectual. Apreciază pozitiv faptul că au experimentat modalități noi de gândire și de viață, ceea ce încurajează dezvoltarea personală și încrederea în sine.

Însă studiile în străinătate pot face mai mult decât să încurajeze progresul școlar și dezvoltarea personală, ele creând, de asemenea, perspective mai bune de angajare. Angajatorii caută tot mai mult persoane cu experiență de muncă în străinătate, deoarece se presupune că acest tip de persoane dețin, pe lângă competențele lingvistice, aptitudini de comunicare transculturale, înțeleg și sunt familiarizate cu tradițiile locale și cu contextele culturale diferite, sunt flexibili și au capacitatea de a se adapta la situații de viață noi și de a aborda în mod constructiv punctele de vedere diferite. Mai multe informații se pot fi obține accesând:

<http://www.careertest.net>

<http://www.yourfreecareertest.com/>

<http://www.groper.com.au/career-test>

<http://www.whatcareerisrightforme.com/index.php>

<http://thetransitionteam.weebly.com/for-students.html>

<http://thetransitionteam.weebly.com/for-students.html>

<http://www.la-psiholog.ro/info/alegerea-carierii>.

<http://www.via-consiliere.ro/>

<http://adolescentulalfa.com/2013/08/05/cum-sa-iti-alegi-cariera-perfect-partea-i-8-principii-generale-despre-munca/> , <http://www.hipo.ro/> , <http://www.ejobs.ro/>.

Instrumente utile în orientarea și consilierea alegerii carierei

Următoarele instrumente: chestionare, ghiduri de interviu, surse de informare, vă vor sprijini în orientarea și consilierea carierei. Deși chestionarele și formularele sunt concepute pentru elevi, aceste instrumente pot fi utilizate de profesori și părinți. Instrumentele menționate sunt însoțite de interpretarea răspunsurilor. Instrumentele furnizate pot fi utilizate atât de elevii de la clasele teoretice, cât și de cei de la clasele tehnice, de studenți, sau de reprezentanți ai centrelor de formare. Vă încurajăm să utilizați instrumentele pe care le considerați cele mai potrivite. Nu ezitați în a proiecta și adapta propriile instrumente.

Data _____ Clasa _____

Numele și prenumele _____

CHESTIONAR Tipuri de inteligență

Teoria inteligenței multiple elaborată de H. Gardner are implicații puternice și în procesul de învățare și dezvoltare, oferindu-ne o nouă perspectivă prin care să ne analizăm modul de viață, pasiunile și viitoarea meserie. Prin intermediul unor programe de dezvoltare personală, ne putem descoperi înclinațiile care ne pot asigura succesul în învățare și mai târziu în carieră.

Marchează propozițiile adevărate pentru tine, încercuind cifra indicată!

Aud cuvintele în minte înainte de a le citi, rosti, scrie.	1
Cărțile sunt foarte importante pentru mine.	1
Rețin mai mult de la radio sau ascultând o casetă audio /un CD ori dintr-un film.	1
Îmi plac jocurile ca Scrabble, anagrama etc.	1
Îmi place să mă distrez, pe mine și pe alții, cu rime, jocuri de cuvinte.	1
Colegii îmi cer frecvent să le explic sensul cuvintelor pe care le folosesc.	1
Învăț mai ușor la engleză, la științele socio-umane decât la matematică.	1
Când merg cu mașina sunt atent mai mult la afișele comerciale decât la peisaj.	1
Recent am scris ceva de care sunt mândru/ă sau a fost apreciat de ceilalți.	1
În conversație fac apel frecvent la lucruri pe care le-am citit sau le-am auzit.	1
Mă simt mai bine când lucrurile sunt măsurate, clasificate, analizate, cuantificate.	2
Îmi place să găsesc erori de logică în ceea ce spun sau fac ceilalți.	2
Pot să socotesc în minte cu ușurință.	2
Matematica, fizica, chimia sunt disciplinele mele preferate.	2
Îmi plac jocurile care necesită gândire logică.	2
Îmi place să fac mici experimente cu substanțe, plante sau animale.	2
Mintea mea caută structuri, reguli, secvențe logice în tot ceea ce fac.	2
Cred că orice are o explicație rațională.	2
Mă interesează progresele din știință.	2
Uneori gândesc în concepte clare, abstracte, pe care nu le formulez în cuvinte.	2
Prefer cărțile și revistele cu ilustrații multe.	3
Când închid ochii, văd adesea imagini clare.	3
Pot să-mi imaginez ușor cum ar arăta ceva văzut de sus.	3
Sunt sensibil/ă la culori.	3
Îmi place să fac fotografii sau să filmez ceea ce văd în jur.	3
Îmi place să joc puzzle, labirint și alte jocuri vizuale.	3
Visez mult noaptea.	3

Mă orientez ușor în locuri necunoscute.	3
Îmi place să desenez sau să mâzgălesc.	3
Geometria mi se pare mai ușoară decât algebra.	3
Trebuie să exerez pentru a-mi forma o deprindere, nu ajunge să citesc sau să urmăresc o demonstrație.	4
Cred că am o coordonare motrică bună.	4
Îmi place să fac sport / activități fizice în mod regulat.	4
Mi-e greu să stau nemișcat mult timp.	4
Cele mai bune idei îmi vin când mă plimb sau când fac sport.	4
Îmi plac activitățile manuale.	4
Simt nevoia să ating obiectele pentru a afla mai multe despre ele.	4
Prefer să-mi petrec timpul liber în natură.	4
Folosesc frecvent gesturi sau alte forme de limbaj corporal când vorbesc cu alții.	4
Îmi place « montagnerusse » (rollercoaster) și alte experiențe fizice asemănătoare.	4
Am o voce plăcută.	5
Recunosc întotdeauna o notă falsă.	5
Adesea bat ritmul sau fredonez când lucrez sau învăț ceva nou.	5
Știu multe melodii.	5
Dacă aud o melodie o dată sau de două ori, pot să o reproduc cu acuratețe .	5
Pot să țin ritmul cu un instrument de percuție când se cântă un cântec.	5
Ascult frecvent muzică.	5
Câteodată mă surprind mergând pe stradă și fredonând.	5
Cânt la un instrument muzical.	5
Viața mea ar fi săracă dacă nu ar exista muzica.	5
Colegii vin deseori la mine să-mi ceară sfaturi.	6
Când am o problemă, caut ajutorul celor din jur mai degrabă decât să încerc să o rezolv singur.	6
Prefer sporturile de echipă celor care se practică individual.	6
Am cel puțin trei prieteni apropiați.	6
Prefer să-mi petrec serile cu prietenii decât să stau singur/ă acasă.	6
Mă consider lider sau alții mi-au spus că sunt lider.	6
Prefer Monopoly sau bridge decât jocuri video sau să joc alte jocuri de unul singur.	6
Îmi place să-i învăț pe alții ceea ce știu eu să fac.	6
Îmi plac activitățile în care pot să colaborez cu ceilalți oameni.	6
Mă simt bine în mijlocul mulțimii.	6
Foarte des îmi petrec timpul meditănd, reflectând la problemele importante ale vieții.	7
Doresc să particip la activități de consiliere ca să aflu cât mai multe despre mine însumi/însămi.	7
Țin un jurnal în care consemnez evenimentele din viața mea interioară.	7
Mi-ar plăcea să fiu patron sau să am propria mea afacere.	7
Consider că mă caracterizează o voință puternică și că sunt independent.	7
Sunt realist/ă în privința punctelor mele tari și slabe.	7
Prefer să-mi petrec week-end-ul singur la o cabană decât într-o stațiune cu mulți oameni în jur.	7
Pot să răspund la atacuri cu argumente.	7
Am un hobby pe care nu-l dezvălui altora.	7
Am câteva scopuri importante în viață, la care mă gândesc în mod regulat.	7
Îmi place să fiu înconjurat de plante.	8
Adesea mă joc cu animalele.	8
Fac / îmi plac experimentele cu plante sau cu animale.	8
Când lucrez îmi place să categorisesc lucrurile după importanța lor.	8
Îmi place să port haine din materiale naturale.	8

Mă simt bine în pădure.	8
Week-end-ul ideal este o ieșire în natură.	8
Cred că sunt un foarte bun bucătar.	8
În camera mea trebuie să fie măcar o floare.	8
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____ 8 _____	

Însumează de câte ori ai încercuit/ marcat fiecare număr (de la 1 la 8) și completează cota obținută în dreptul numărului corespunzător! Scrie câți de 1 ai încercuit? Dar de 2? etc.

1. Inteligența lingvistică: Aceasta implică sensibilitatea la limbajul scris și vorbit, abilitatea de a învăța limbi străine, capacitatea de a folosi limbajul pentru a atinge anumite scopuri. Avocații, oratorii, scriitorii și poeții sunt persoane cu inteligența lingvistică mare.

2. Inteligența logico-matematică: Aceasta implică abilitatea de a analiza problemele în mod logic, îndeplinii operații matematice și investiga subiecte științifice. Matematicienii, logicienii și oamenii de știință dau dovadă de inteligență logico-matematică.

Gardner scrie că aceste două tipuri de inteligența par a fi cele mai valorizate în sistemul de învățământ. Următoarele trei tipuri de inteligența sunt notabile în mod deosebit în domeniul artelor.

3. Inteligența muzicală: Acest tip de inteligența se referă la abilitățile în compunerea, redarea și aprecierea modelelor muzicale. Gardner afirmă în cartea sa că «dintre toate darurile cu care un individ este înzestrat, nici unul nu se manifestă mai devreme decât talentul muzical».

4. Inteligența motrică și kinestezică: Acesta se referă la potențialul unei persoane de a-și utiliza întregul corp sau părți ale corpului pentru a rezolva probleme sau confecționa produse. În timp ce este evident că dansatorii, actorii și sportivii au o mare inteligența de acest tip. Gardner sugerează că aceasta este importantă și pentru meșteșugari, chirurghi, cercetători de top, mecanici și alte profesii din domeniul tehnic.

5. Inteligența spațială: Aceasta arată potențialul de a recunoaște și manipula caracteristici spațiile largi (de ex. navigatorii și piloții), ca și caracteristici spațiale extrem de fine (de ex. sculptorii, chirurgii, artiștii grafici, arhitecții).

6. Inteligența interpersonală: Aceasta denotă capacitatea unei persoane de a înțelege intențiile, motivațiile și dorințele altor persoane de a lucra în mod eficient cu alți oameni (oamenii din vânzări, profesorii și liderii politici au nevoie de o mare inteligență interpersonală).

7. Inteligența intra personală: Aceasta se referă la capacitatea de auto înțelegere și autocunoaștere a dorințelor, temerilor și capacitaților personale, și folosirea acestor informații pentru reglarea propriei vieți.

Câțiva ani mai târziu, după apariția primei versiuni a «Inteligențelor Multiple» Gardner a analizat posibilitatea evidențierii altor trei forme de inteligență, incluzând:

8. Inteligența naturalistă: Se aplică acelor persoane cu o mare cunoaștere a lumii vii (de ex. abilitatea de a identifica multe specii de floră și faună). Ele notează ca deși mulți copii arată un interes timpuriu pentru animale și dinozauri, doar câțiva arată un interes pronunțat și continuu pentru mediul natural.

9. Inteligența emoțională și socială care se referă la abilitatea de a te înțelege pe tine și de a-i înțelege pe ceilalți, este capacitatea de a face față provocărilor vieții de fiecare zi, atât la nivel personal, cât și la nivelul societății, capacitatea de a-ți valorifica potențialul, de a te adapta la un mediu în continuă schimbare. Dezvoltarea inteligenței emoționale este un obiectiv deosebit de important în perspectiva formării inițiale și continue, în plan profesional sau managerial, în orice domeniu de activitate

Chestionar de interese profesionale Holland

John Holland vine în ajutorul nostru cu un chestionar de interese cu ajutorul căruia putem identifica domeniul profesional potrivit, în funcție de abilitățile și interesele noastre. Pentru a realiza acest test, Holland a plecat de la o teorie a personalității elaborată de el. Holland considera că alegerile vocaționale constituie o exprimare a personalității, iar mediile de muncă, la fel ca personalitățile, pot fi structurate în categorii bine determinate și definite. Aceste categorii sunt denumite astfel: realist, intelectual, social, convențional, întreprinzător și artistic. Oamenii caută medii și vocații care să le permită să-și pună în aplicare deprinderile, aptitudinile, valorile, în care să rezolve probleme și să joace roluri agreabile, precum și să le evite pe cele dezagreabile. Iar comportamentul unei persoane poate fi explicat prin interacțiunea personalității sale cu mediul.

La baza teoriei personalității a lui Holland stau 6 concepte:

1. Alegerea profesiei reprezintă o expresie a personalității.
2. Inventarele de interese sunt inventare ale personalității.
3. Stereotipurile vocaționale au implicații psihologice și înțelesuri sociologice.
4. Membrii unui același domeniu de activitate au personalități similare și istorii similare ale dezvoltării personalității.
5. Având personalități similare, indivizii unui grup vocațional vor răspunde în multe situații și la multe probleme în mod similar, punându-și amprenta asupra mediului de muncă, dându-i acestuia anumite caracteristici.
6. Satisfacția vocațională, stabilitatea și realizarea în profesie depind de congruența dintre propria personalitate și mediul în care lucrează.

Mai jos găsiți atât chestionarul de interese Holland cât și grila de scorare. În chestionarul care urmează sunt date mai multe activități. Va trebui să treci în dreptul fiecăreia, în căsuța închisă la culoare, cifra corespunzătoare: 2 – dacă îți place acea ocupație; 1 – dacă îți este indiferentă; 0 – dacă îți displace acea ocupație. Nu trebuie să iei în considerare competențele sau pregătirea necesară pentru aceste activități, ci numai preferința. Lucrează repede! Primele reacții constituie cele mai bune răspunsuri.

Data _____ Clasa _____

Numele și prenumele _____

Chestionar de interese profesionale Holland

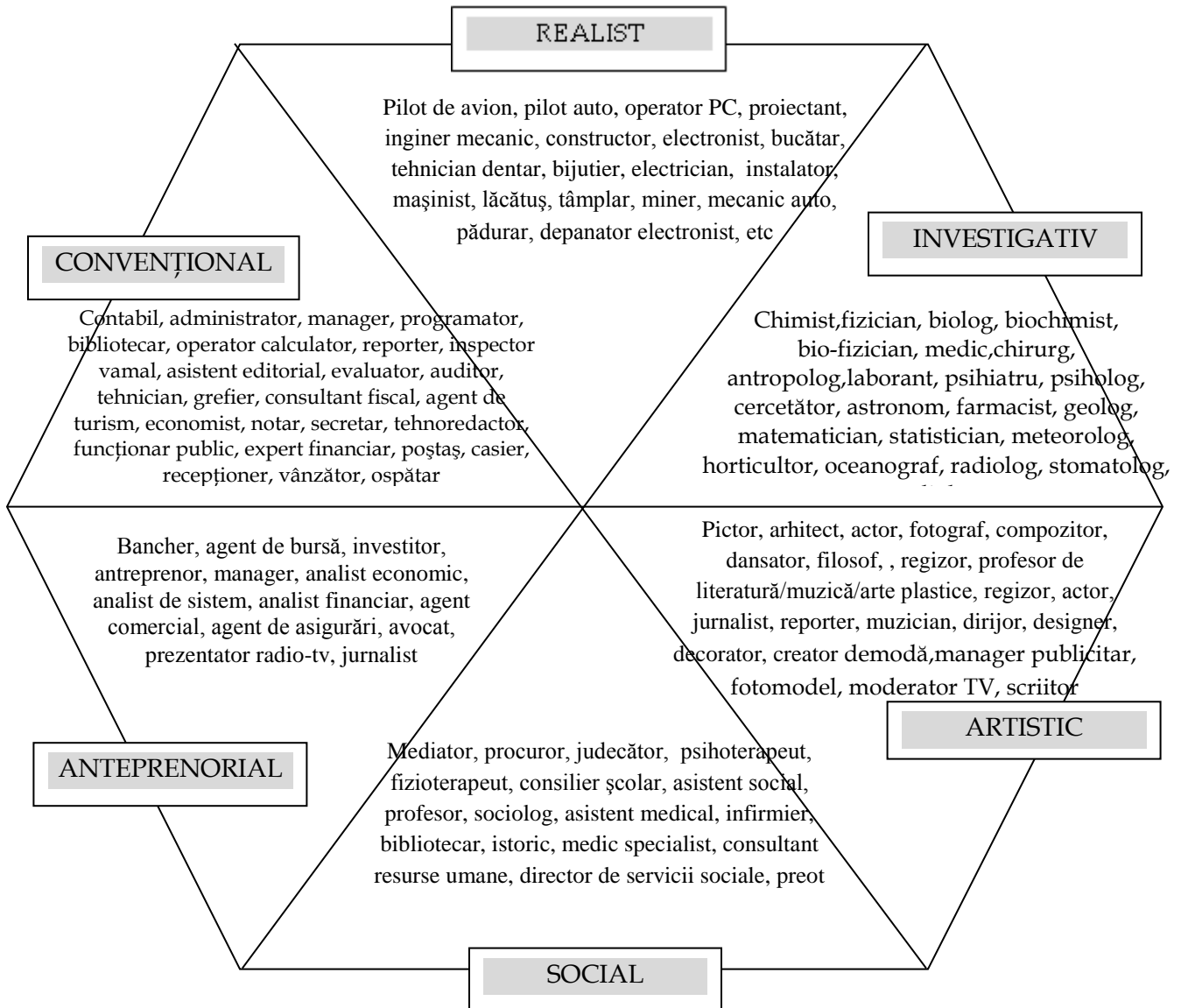
Nr. crt.	Activitatea	R	I	A	S	E	C
1.	Să repara mecanisme (ceasuri, bijuterii etc)						
2.	Să numeri bani (să fii persoana care primește și dă banii la o bancă)						
3.	Să intervievezi persoane în legătură cu problemele comunitare						
4.	Să faci experimente științifice						
5.	Să conduci un departament administrativ						
6.	Să cânti pe o scenă						
7.	Să repara motoare de mașini						
8.	Să înregistrezi datele financiare ale unei companii						
9.	Să ajuți persoanele cu handicap fizic să se pregătească pentru o meserie						
10.	Să folosești microscopul pentru a studia celulele și bacteriile						
11.	Să cumperi și să vinzi mărfuri pentru un magazin mare						
12.	Să fii artist (pictor, sculptor, fotograf, actor de teatru, să cânti pe scenă etc)						
13.	Să faci confecționezi obiecte de mobilier						
14.	Să lucrezi cu mașini de calcul sau de copiat într-un birou						

15.	Să fii asistent social, să lucrezi pentru persoane cu nevoi speciale							
16.	Să citești cărți, reviste științifice							
17.	Să fii manager de vânzări							
18.	Să scrii povestiri scurte							
19.	Să lucrezi pe o macara							
20.	Să faci rezervări pentru zboruri pe avioane, pentru hoteluri etc							
21.	Să fii profesor sau învățător							
22.	Să faci muncă de cercetare într-un laborator de fizică, chimie sau biologie							
23.	Să intervievezi muncitori care au nemulțumiri la locul lor de muncă							
24.	Să faci desene animate							
25.	Să prelucrezi materiale precum lemn, metal, sticla, marmura etc							
26.	Să fii expert contabil care stabilește taxele returnate altora							
27.	Să studiezi sociologia, adică să studiezi cum trăiesc oamenii împreună							
28.	Să faci studii științifice despre Soare, Lună, planete, stele							
29.	Să faci bani prin comerț sau bursa de valori							
30.	Să predai cursuri de muzică în școli							
31.	Să asamblezi componentele unui echipament stereo							
32.	Să examinezi bugetul unei companii							
33.	Să dai sfaturi privind legislația oamenilor săraci							
34.	Să studiezi cauzele bolilor de inimă							
35.	Să conduci un restaurant mare							
36.	Să scrii un roman							
37.	Să fii electrician							
38.	Să ții evidenta mărfurilor, a rechizitelor etc.							
39.	Să ai grijă de oameni bolnavi							
40.	Să utilizezi matematica pentru a rezolva problemele tehnice științifice							
41.	Să te ocupi de politica administrativă							
42.	Să regizezi piese de teatru							
43.	Să conduci un tractor cu remorcă							
44.	Să lucrezi cu cifre într-un birou de afaceri							
45.	Să ajuți persoanele care au ieșit din închisoare să-și găsească un loc de muncă							
46.	Să fii medic chirurg							
47.	Să fii vicepreședinte de bancă							
48.	Să fii cântăreț							
49.	Să refaci, repari refinisări mobilă							
50.	Să studiezi o companie, să elaborezi un sistem contabil / financiar							
51.	Să înveți și să califici adulți pentru o meserie							
52.	Să fii biolog marin							
53.	Să fii juristul unei companii							
54.	Să citești articole despre muzică și artă							
55.	Să utilizezi și să repari echipamente de radio, telefon							
56.	Să supervizezi personalul administrativ al unui oficiu							
57.	Să ajuți oamenii în alegerea unei cariere							
58.	Să examinezi efectele aerului poluant asupra mediului							
59.	Să ocupi o poziție de lider							
60.	Să faci designul reclamelor pentru reviste sau TV							
61.	Să instalezi sau să repari telefoane							
62.	Să urmezi un curs de matematică pentru afaceri							
63.	Să garantezi sau să supraveghezi persoane care au încălcat legea							
64.	Să inventezi un nou tip de echipament tehnic sau științific							

65.	Să fii agent imobiliar									
66.	Să asculți mari muzicieni									
67.	Să lucrezi în construcții									
68.	Să controlezi declarațiile băncilor pentru a descoperi greșelile									
69.	Să participi la creșterea fondului de caritate									
70.	Să faci cercetări științifice privind utilizarea energiei solare									
71.	Să lucrezi pentru a convinge guvernul să voteze o lege									
72.	Să scrii o piesă de teatru									
73.	Să montezi dispozitive electrice									
74.	Să folosești calculatorul pentru date contabile									
75.	Să planifici activitatea altora									
76.	Să lucrezi la realizarea unei inimi artificiale									
77.	Să promovezi dezvoltarea unei noi piețe de aprovizionare a populației									
78.	Să compui sau să faci aranjamente muzicale									
79.	Să construiești etajere pentru cărți									
80.	Să urmezi un curs de contabilitate									
81.	Să dai primul ajutor									
82.	Să fii asistent medical într-un laborator									
83.	Să faci o afacere; să faci comerț									
84.	Să dirijezi o orchestră simfonică									
85.	Să construiești case ca antreprenor de clădiri									
86.	Să introduci informații în calculator									
87.	Să lucrezi în calitate de consilier familial									
88.	Să urmezi un curs de biologie la școală sau universitate									
89.	Să fii legiutorul care să medieze disputele dintre sindicate și companii									
90.	Să scrii reportaje pentru reviste									
91.	Să faci animale din lemn									
92.	Să fii funcționarul care păstrează datele referitoare la câștigurile lucrătorilor									
93.	Să ajuți copiii cu tulburări mintale									
94.	Să cercetezi, să cauți un remediu contra cancerului									
95.	Să fii judecător									
96.	Să pictezi animale sau peisaje									
97.	Să lucrezi ca paznic sau custode									
98.	Să operezi într-un registru de încasări									
99.	Să înveți și să ajuți oameni din țările nedezvoltate									
100.	Să conduci studii științifice privind controlul bolilor plantelor									
101.	Să recrutezi și să angajezi oameni pentru o companie mare									
102.	Să scrii scenariu TV									
103.	Să conduci un autobuz									
104.	Să fii recepționar la un hotel									
	TOTAL									

Acum calculează-ti scorul. Numără câte căsuțe ai bifat pe fiecare coloană. Calculează câte puncte a obținut fiecare literă R I A S E C plasată la începutul fiecărei coloane. Codul tău personal este format din cele 3 litere care au obținut cel mai mare punctaj. Citește descrierea corespunzătoare fiecărei litere (de exemplu, dacă cel mai mare punctaj l-au obținut literele I A S profilul tău este Investigativ, Artistic și Social). O descriere a tipologiei Holland aplicată la mediul de muncă, tipul de personalitate asociat acesteia și comportamentele tipice este prezentată mai jos.

Reprezentarea grafică a tipologiilor Holland



Cele șase tipuri de personalitate și caracteristicile lor

R = Realist – Se caracterizează prin tendința de a se îndrepta spre acele activități care presupun manipularea obiectelor și instrumentelor. Persoana cu dominantă **R** posedă aptitudini manuale, mecanice sau tehnice și este satisfăcut de acele medii profesionale care necesită un nivel optim de dezvoltare a acestor aptitudini. Ocupațiile preferate sunt: inginer, mecanic, șofer, mașinist etc. Caracteristicile de personalitate asociate acestui tip sunt: conformist, sincer, onest, supus, materialist, natural, consecvent, practic, modest, timid, stabil, econom.

I = Investigativ – Persoana cu dominantă **I** se distinge printr-o preferință pentru cercetare, investigare sub diverse forme și în cele mai diferite domenii (biologie, fizică, social, cultural). Are de obicei abilități matematice și științifice și preferă să lucreze singur pentru rezolvarea de probleme. Ocupații

preferate de aceste persoane sunt: medic, chimist, fizician, biolog, alte ocupații care necesită abilități matematice și științifice. Caracteristicile de personalitate asociate acestui tip sunt: analitic, precaut, critic, curios, independent, introvertit, metodic, modest, precis, rațional, rezervat.

A = Artistic – Persoana cu **A** dominant manifestă atracție spre activitățile mai puțin structurate, care presupun o rezolvare creativă și utilizarea imaginației. Ocupațiile sale se înscriu în domeniul artelor plastice, a decorațiunilor de interior, a muzicii, scrisului. Caracteristici de personalitate asociate acestui tip sunt: complex, dezordonat, emoțional, expresiv, idealist, imaginativ, lipsit de abilități practice, impulsiv, independent, original, nonconformist.

S = Social – Persoana cu **S** dominant este orientată spre activități care necesită relaționare interpersonală, ajută oamenii să-și rezolve problemele sau îi învață diverse lucruri ex. învățător, profesor, consilier, asistent social, manager de resurse umane etc. Caracteristicile de personalitate asociate acestui tip sunt: cooperant, prietenos, generos, săritor, idealist, centrat pe rezolvarea problemelor, amabil, responsabil, sociabil, înțelegător.

Determinarea profilului educațional al elevilor de clasa a IXa – a Xa

Citiți cu atenție fiecare întrebare și răspundeți la următoarele întrebări despre:

Performanța academică

Care a fost materia/subiectul tău preferat în ultimul an/ ultimii 2 ani?

De ce îți place această materie / subiect?

Care a fost materia/subiectul cel mai puțin preferat de anul trecut?

De ce nu-ți place această materia/subiect?

Identificarea obiectivelor pentru următorii ani

Ce ai vrea să faci în următorii 10 ani? Ce crezi că vei reuși să realizezi în primii trei ani după absolvirea facultății?

Ce ai vrea să faci în următorii 2-5 ani? Unde vei aplica după finalizarea studiilor liceale / obligatorii ?

Ce dorești să realizezi în următorii 1-4 ani de liceu?

Progresul academic / Recenzia răspunsurilor

Se citește răspunsul corespunzător fiecărei întrebări și se identifică punctele slabe. Se stabilesc care au fost cele mai eficiente strategii în plan academic (puncte tari) pentru fiecare elev. Se stabilește o strategie de orientare și suport din partea școlii.

Determinarea profilului educațional al elevilor de clasa a XI-a

Citiți obiectivele dvs. de viitor identificate anul trecut și identificați modul în care acestea s-au schimbat.

Care au fost activitățile extra-curriculare în care ai fost implicat în clasa a IX-a și a X-a?

Care sunt obiectivele carierei tale? Ce loc de muncă sau profesie vrei să ocupi atunci când vei absolvi?

Describe pe scurt experiența obținută în liceu pentru a ocupa locul de muncă și a realiza profesia dorită (un paragraf).

Care a fost cea mai mare realizare a ta în școală?

Care a fost cea mai mare dezamăgire a ta în școală?

Recenzia răspunsurilor pentru clasele 9-11.

Se citește răspunsul corespunzător fiecărei întrebări și se identifică cum s-au schimbat punctele forte, respective punctele slabe pe parcursul ultimilor 1-2 ani de studiu? Explicați în detaliu modul în care elevul învață cel mai bine în școală.

Scală de evaluare a pregătirii academice:

Utilizând scala Excelent = (E) Bine = (B) Satisfăcător = (S) Nesatisfăcător = (NS) apreciază abilitățile tale în următoarele domenii prin încercuirea răspunsului.

Capacitatea de comunicare verbală în limba maternă: (E) (B) (S) (NS)

Capacitatea de comunicare scrisă în limba maternă: (E) (B) (S) (NS)

Capacitatea de înțelegere într-o limbă de circulație: (E) (B) (S) (NS)

Capacitatea de comunicare verbală într-o limbă de circulație: (E) (B) (S) (NS)

Capacitatea de comunicare scrisă într-o limbă de circulație: (E) (B) (S) (NS)

Capacitatea de rezolvare a problemelor de matematică: (E) (B) (S) (NS)

Capacitatea de înțelegere și explicare a cauzelor și efectelor unui proces chimic, fizic, tehnologic: (E) (B) (S) (NS)

Capacitatea de a utiliza calculatorul/ Internetul: (E) (B) (S) (NS)

Capacitatea de învățare : (E) (B) (S) (NS)

Motivația pentru învățare: (E) (B) (S) (NS)

Capacitatea de a lucra în echipă: (E) (B) (S) (NS)

Capacitatea de a te integra în medii noi: (E) (B) (S) (NS)

Capacitatea de a lua decizii în timp optim: (E) (B) (S) (NS)

Care a fost subiectul tău preferat? De ce?

Care a fost subiectul cel mai puțin preferat? De ce?

Care sunt activitățile extra curriculare în ai fost implicat?.....

De ce vrei să mergi la facultate?

În acest moment, care sunt obiectivele tale pe termen lung?.....

Identificarea carierei

Pe baza informațiilor obținute despre diferite profesii și abilitățile individuale, identifică cinci cariere posibile:.....

Alege trei cariere posibile despre care dorești să afli mai multe:.....

Profilul elevului

Nume _____ Data nașterii _____

Școala _____ Telefon _____

clasa _____ Data completării fișei _____

1. Sunt interesat de:
2. Lucruri pe care vreau să le învăț:
.....
3. Eu sunt cel mai bun la:
.....
4. Am nevoie de cel mai de ajutor cu:
.....
5. Ajutor am primit în trecut:
.....
6. Probleme cu programul meu actual:
.....
7. Alternativele posibile și / sau completări la programul meu actual:
.....
8. Servicii de care am nevoie:
.....
9. Preocupări speciale pe care le au:
.....
10. Sugestii pe care le am despre lucrul cu mine:
.....
11. Punctele mele forte în zona de:
.....
12. Preocupările pe care le am în următoarele domenii:
.....
13. Când voi absolvi liceul, ca tânăr adult, mă aștept să:.....

În încheiere....



Optimismul și speranța în reușită sunt trăsături care se constituie în ceea ce psihologii numesc eficacitate personală, convingerea că ești stăpân pe întâmplările vieții tale și că poți face față provocărilor cu care ești confruntat.

Dezvoltarea unei competențe de orice fel întărește eficacitatea personală și face ca persoana respectivă să fie în măsură să-și asume riscul și să facă față provocărilor, care, odată depășite, fac să crească sentimentul de eficacitate personală.

Această atitudine duce la valorificarea aptitudinilor și talentelor, cu alte cuvinte, la dezvoltarea personală, la realizarea unei cariere de succes.

Sunt convinsă că prin utilizarea acestui ghid, prin îmbinarea soluțiilor oferite cu siguranță, mulți elevi vor reuși să își contureze un viitor mai sigur, să își aleagă o carieră și să fie mai încrezători în ceea ce va urma.

Atunci când întâmpinați un obstacol legat de carieră, următorul pas, după ce ați reușit să vă cunoașteți foarte bine, este să vă documentați despre mediul exterior legat de subiectul deciziei pe care trebuie să o luați: informații despre piața muncii, despre modul în care decurge un interviu de angajare, despre competențele cerute de angajatori în diferite domenii, despre proceduri legale, redactarea CV-ului potrivit într-o industrie anume etc.



În concluzie, identificarea nevoilor este, poate, cel mai important pas din cadrul procesului propriu-zis de consiliere în carieră. Cei mai mulți dintre tineri nu au o reprezentare clară a nevoilor pe care le au în raport cu alegerile pe care trebuie să le facă în planul carierei. Consilierului îi revine rolul de a-și ghida clientul în identificarea problemelor sale reale, a factorilor care stau la baza acestor probleme și, implicit, în conturarea nevoilor individuale de consiliere.

Mulumesc colegilor mei pentru ajutorul acordat în redactarea acestei lucrări!

Lucia Chicoș, Otilia Vintu, Bogdan Elisei, Eliza Marculeț, Claudiu Maftei

Mulumesc doamnelor profesor pentru colaborare și sprijinul acordat!

Prof. Cecilia Foia , Prof. Adriana Athes, Prof. Ana Apetrii

Bibliografie selectivă:

1. Baban, Adriana , 2001, *Consiliere educaționala* Cluj -Napoca
2. Holban, Ion, 1973, *Laboratorul școlar de orientare*, București, EDP
3. Holban, Ion, 1973, *Orientarea școlară*, Iași, Editura Junimea
4. Holland, J.L., 1985, *Self-directed search* , Odessa, Florida, Psychological Assesment Resources, Inc.
5. Jigău, Mihai , 2001, *Consilierea carierei* Sigma, București
6. Super, D.E. , 1978 , *Dezvoltarea carierei in Psihologia procesului educațional* (J. R. Davitz si S. Ball), București, EDP
7. Tomșa, Gheorghe, 1999, *Consilierea si orientarea in școală* București, Viața Românească
8. Baban, Adriana , 2001, *Consiliere educaționala* Cluj -Napoca
9. Holban, Ion, 1973, *Laboratorul școlar de orientare*, București, EDP
10. Holban, Ion, 1973, *Orientarea școlară*, Iași, Editura Junimea
11. Herr, E. L.; Cramer, S. H. (1996). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches*. (5th ed.). NY: HarperCollins
12. Kapes, J. T.; Mastie, M. M.; Whitfield, E. A. (1994). *A Counselor's Guide to Career Assessment Instruments*. Alexandria, VA: National Career Development Association.
13. <http://www.careertest.net>
14. <http://www.yourfreecareertest.com/>
15. <http://www.groper.com.au/career-test>
16. <http://www.whatcareerisrightforme.com/index.php>
17. <http://thetransitionteam.weebly.com/for-students.html>
18. <http://thetransitionteam.weebly.com/for-students.html>
19. <http://www.la-psiholog.ro/info/alegerea-carierei>.
20. <http://www.via-consiliere.ro/>

Cuprins:

1.	Introducere	Pag. 3
2.	Ce factori influențează luarea deciziei corecte?	Pag. 4
3.	Care sunt competențele necesare în alegerea carierei?	Pag. 7
4.	Care sunt etapele dezvoltării carierei?	Pag. 9
5.	Metode și tehnici de consiliere vocațională	Pag. 10
6.	Decizia de carieră	Pag. 12
7.	De unde ar trebui elevii să înceapă căutările?	Pag. 13
8.	Despre ofertele de educație în străinătate	Pag. 14
9.	Instrumente utile în orientarea și consilierea alegerii carierei	Pag. 15
10.	În încheiere....	Pag. 26

Date de contact:

www.newjobsineurope.eu

Colegiul Național "Mihai Eminescu" Iași, România

<http://lme.is.edu.ro>
colegiuleminescu@yahoo.co.uk

Tel. / fax + 40 232 215746

Coordonator de proiect prof. Dr. Cecilia Foia
ceciliafoia@hotmail.com