

With funding from

 Austrian
Development
Cooperation

Centrul
pentru
Educație
Antreprenorială
și
Asistență
în Afaceri



MANAGEMENTUL CARIEREI

GHID METODOLOGIC



Editura ARC

Ghidul a fost elaborat în cadrul proiectului REVOCC II, implementat de Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri, în parteneriat cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Ministerul Educației, Culturii și Cercetării, cu suportul Agenției pentru Dezvoltare din Austria, din fondurile Cooperării Austriece pentru Dezvoltare.

Coordonarea ediției:

Valentina Chicu, Universitatea de Stat din Moldova, lector universitar, conceputor de curriculum

Lia Sclifos, Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri, doctor în pedagogie, Manager REVOCC II

Sofia Șuleanschi, Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri, Directoare

Grup de lucru:

Angela Bejan, Universitatea de Stat din Bălți, lector universitar

Aurelia Bețivu, Universitatea de Stat din Bălți, asistent universitar

Viorica Calugher, Universitatea de Stat de Educație Fizică și Sport (USEFS), șefa Departamentului Formare Continuă

Aida Cotruță, Universitatea de Stat din Moldova (USM), manager programe, consilier în carieră, Centrul de ghidare în carieră

Oxana Curteva, Universitatea de Stat din Comrat, conferențiar universitar

Eugenia Foca, Universitatea de Stat din Bălți, lector universitar

Adelina Ghețiu, Universitatea de Stat de Educație Fizică și Sport (USEFS), șefa departamentului Formare Profesională Continuă, dr. ped., lector universitar

Maria Ianioglo, Universitatea de Stat din Comrat, conferențiar universitar

Elena Nicolaev, Centrul de Excelență în Construcții (CEC), profesoară de specialitate, șefa secției Asigurarea calității

Dorina Putină, Centrul de Excelență în Servicii și prelucrarea Alimentelor (CESPA), șefa secției Formare continuă

Gheorghe Timoftică, Centrul de Excelență în Construcții (CEC), profesor de specialitate, șef de catedră

Diana Țapuchevicei, Centrul de Excelență în Industria Ușoară (CEIU), profesoară de biologie și geografie

Dorina Vasilache, Universitatea de Stat din Moldova (USM), lector

Ana Vleju, Centrul de Excelență în Industria Ușoară (CEIU), profesoară de Bazele antreprenoriatului

Acest ghid poate fi utilizat de către formatori în domeniu, cadre didactice, diriginți, psihologi școlari, alte persoane, instituții care prestează servicii de ghidare în carieră, precum și de către toți cei motivați să se implice în procesul de ghidare în carieră sau să-și planifice eficient cariera proprie.

Redactor: *Viorica-Ela Caraman*

Copertă și concepție grafică: *Mihai Bacinschi*

Tehnoredactare: *Marian Motrescu*

Imagine copertă: www.shutterstock.com

Editura Arc, str. G. Meniuc nr. 3, Chișinău;

Tel.: (+37322) 73-36-19, 73-53-29; fax: (+37322) 73-36-23; e-mail: info.edituraarc@gmail.com; www.edituraarc.md

Reproducerea integrală sau parțială a textului și a ilustrațiilor din această carte este posibilă numai cu acordul prealabil scris al deținătorilor de copyright.

© Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri (CEDA). Toate drepturile rezervate.

Cuprins

Preliminarii	4
I. Cariera într-un mediu în continuă schimbare	5
1.1. Cariera: abordări tradiționale și contemporane	5
1.2. Managementul carierei într-o lume a schimbării	7
1.3. Piața muncii și profesiile secolului XXI	10
II. Aspecte teoretice și practice privind ghidarea în carieră	14
2.1. Conceptul de ghidare în carieră	14
2.2. Competența de proiectare a carierei	16
2.3. Competența de autocunoaștere din perspectiva ghidării în carieră	19
2.4. Competența de informare privind oportunitățile de evoluție în carieră	21
2.5. Competența de luare a deciziei privind traseul educațional și profesional în baza sistemului de atitudini și valori	24
2.6. Competența de realizare a marketingului personal și vocațional	26
2.7. Elaborarea proiectului de carieră	29
2.8. Ghidarea în carieră a tinerilor cu cerințe educaționale speciale (CES)	31
2.9. Integrarea socio-profesională. Dezvoltarea carierei și menținerea la locul de muncă	33

PRELIMINARI

Lumea zilelor noastre e marcată de schimbări profunde, fiind vorba de „a patra revoluție industrială” sau „industria 4.0”. Aceasta este fundamental diferită de precedentele revoluții. Este o revoluție a rețelelor, platformelor, a oamenilor și tehnologiei digitale.

O bună parte dintre activitățile industriale au fost robotizate, astfel că piața muncii are noi repere cum ar fi concentrarea pe ingeniozitate, pe a înțelege și a crea lucruri noi. În acest context, specialiștii nu pot fi pregătiți de un sistem de învățământ anacronic, iar aici un rol important le revine companiilor. Este necesar ca acestea să se deschidă, să ofere suport profesorilor prin cunoștințele lor profesionale, astfel încât educația să se poată adapta noilor cerințe ale angajatorilor.

Prin urmare, pentru pregătirea viitoarelor generații astfel încât acestea să facă față schimbărilor se va pune accent pe cei patru piloni ai educației moderne: părintele, educatorul, elevul, angajatorul. Viitorul educației înseamnă educație vocațională, educație antreprenorială, educație digitală și, nu în ultimul rând, educație pentru carieră.

Avem nevoie de oameni care să creeze sistemele automate ce vor fi necesare în companiile viitorului. Totodată, ținând cont că totul se promovează în zona de social media, avem nevoie de oameni care să știe cum să gestioneze o comunitate în zona on-line.

Totuși, ce abilități trebuie să dezvolte tinerii de astăzi așa încât să fie pregătiți pentru joburi care nici nu au apărut încă pe piața muncii? Probabil ar trebui să se insiste în special pe inteligența emoțională, *soft skills*, pe abilitățile de învățare, proiectarea carierei etc.

Nu poți pregăti tinerii pentru meserii care nu știi că vor exista peste 20 de ani. Dar poți învăța copiii să fie creativi și să-și facă din asta un stil de viață, să-și proiecteze cariera și să însușească un management al carierei care să-i ajute să se integreze în piața muncii în schimbare.

Era internetului a rezolvat problema esențială a memoriei culturale (stocarea informației) și a democratizat accesul la un volum imens de date. Acum e necesar să punem accent pe discernământ în selectarea informației, colaborare și reflecție pentru dezvoltarea unei cariere de succes.

Stabilirea planurilor pentru viitor este o sarcină dificilă, deoarece implică un proces de autocunoaștere, conștientizare și prioritizare a propriilor valori, de identificare a oportunităților și alternativelor pentru o carieră de succes.

Fiecare tânăr/tânăra atinge performanțe pe parcursul vieții, inclusiv în cariera profesională, dacă poate aprecia la justa valoare importanța elaborării unui proiect de carieră, dacă dispune de cunoștințele și instrumentele necesare pentru realizarea procesului de planificare și dacă are un îndrumător/mentor/manager care sprijină inițiativa și eforturile acestuia.

Condiția reușitei întregului proces este ca îndrumătorul/mentorul/managerul să dispună de competențele necesare în acest sens și să le fi aplicat pentru elaborarea propriului proiect de carieră, pentru a prezenta un exemplu discipolilor și a împărtăși din propria experiență. Astfel, în contextul asigurării pregătirii viitorilor absolvenți pentru o carieră profesională de succes, se impune pregătirea cadrelor didactice și manageriale în domeniul managementului carierei.

Prin acest ghid ne propunem să creăm contextul cognitiv care ar permite utilizatorilor să găsească răspunsuri la unele întrebări, dar în mod special, să provocăm beneficiarii: cadrele didactice, cadrele manageriale, angajatorii, prestatorii de servicii de formare a adulților să caute răspuns la ele, consultând și alte surse recomandate.

I. CARIERA ÎNTR-UN MEDIU ÎN CONTINUĂ SCHIMBARE

1.1. Cariera: abordări tradiționale și contemporane



MESAJUL CHEIE

Fiecare dintre noi își poate dezvolta o carieră de succes în domeniul profesional ales.



INFORMAȚII UTILE

Cel mai bun mod de a prezice viitorul este de a-l construi.

Abraham Lincoln

Cariera reprezintă un traseu de dezvoltare a persoanei prin învățare și muncă. *Cariera* este o succesiune evolutivă de activități și poziții pe care le atinge o persoană, precum și atitudinile, cunoștințele și competențele asociate, care se dezvoltă de-a lungul timpului, pe parcursul întregii vieți:

- Activități pre-vocaționale cum sunt cele de copiii, elevi și studenți;
- Activități profesionale specifice persoanelor angajate sau în căutarea unui loc de muncă;
- Activități post-vocaționale specifice pensionarilor.

Carierele, ca și oamenii, sunt dinamice, evoluează și se schimbă. Majoritatea oamenilor trec, pe parcursul dezvoltării carierei lor prin cinci etape principale: explorare, încercare, stabilizare, avansare și declin. Dinamica activității profesionale poate fi redată prin:

- Cariera verticală*, care presupune urcarea pe trepte mai înalte în ierarhia structurii organizației și în afara ei. În acest caz cariera este descrisă în termeni de avansare/promovare;
- Cariera orizontală*, care presupune alternare de posturi la același nivel ierarhic, o succesiune de roluri în activitatea unui individ, care au ca rezultat o îmbogățire a experienței profesionale;
- Cariera mixtă*, care conține elemente ale carierei orizontale și ale celei verticale;
- Cariera graduală*, care presupune obținerea influenței și puterii, fără a avansa pe scara ierarhică. În acest caz, cariera este descrisă ca recunoaștere a competenței, obținerea „statutului” de persoană de referință.

Cariera este un proces de valorificare a calităților, capacităților și aptitudinilor în activitatea profesională și socială. Din această perspectivă distingem:

- Cariera externă* – percepută ca succesiune obiectivă de poziții pe care individul le parcurge în timp;
- Cariera internă/subiectivă*, care constă în interpretarea pe care o dă individul experiențelor obiective, evoluției profesionale și atitudinilor și comportamentelor, asociate cu experiențele profesionale, prin prisma subiectivității sale și a sistemului propriu de valori și principii.

Aceste semnificații ale noțiunii de *Carieră* au fost dezvoltate și acceptate în ultimii treizeci de ani. Tradițional însă cariera este percepută și interpretată ca fiind: avansare în post, urcarea la un nivel mai înalt în ierarhia structurii organizației; un nivel înalt de performanță care poate fi atins doar de unele persoane care fac lucruri importante sau care fac ceva ce este foarte cunoscut pentru un public larg, pentru comunitate, societate (spre exemplu, politică, sport sau munca în domeniul științei); un simplu job. Aceste percepții limitate au determinat asocierea termenului de *carieră* cu un lucru semnificativ doar pentru elita societății și neimportant pentru ceilalți, atribuindu-i-se și conotații negative.

Fenomenul *carierismului* este un exemplu în acest sens. *Carierismul* este tendința de a parveni parveni profesional cu orice preț și prin orice mijloace. Este o activitate profesională sau socială care urmărește numai satisfacerea ambițiilor personale. Persoana care manifestă un astfel de comportament este numită *carieristă*. În literatura de specialitate întâlnim azi sintagma *carieră tradițională* care presupune o evoluție lentă, ascendentă ierarhic, bazată mai mult pe experiență și vechime decât pe competențe și expertiză profesională.

Totuși, odată cu schimbările socioeconomice, se schimbă și semnificațiile unor termeni cunoscuți, la prima vedere. Astăzi, *cariera* a devenit un termen plin de sens pentru fiecare. Analiza carierei și a elementelor ei asociate în contextul actual și tendințele de dezvoltare pe toate dimensiunile vieții umane solicită individului proiectarea și dezvoltarea unei *cariere elastice*. Acest lucru înseamnă să poți să anticipezi problemele, să menții dinamica evolutivă a carierei în orice situație și context.

Înțelegerea abordării contemporane a noțiunii de carieră este importantă în contextul formării cadrelor didactice și manageriale pentru dezvoltarea competențelor de ghidare în carieră a discipolilor și angajaților. Iată de ce acest subiect va fi inclus în programele de formare pentru toate categoriile de formabili.



INDICATORI DE SUCCES

Formabili

- Identifică influența percepției noțiunii de carieră prin prisma paradigmei contemporane și tradiționale, asupra individului.
- Explică și exemplifică noțiunile de carieră dinamică și carieră elastică.
- Argumentează cu dovezi în favoarea necesității învățării pe tot parcursul vieții.



SUGESTII METODOLOGICE

Propuneți participanților să elaboreze o reprezentare grafică a carierei lor, pe o coală A4, cu creioane de diferite culori. Lucrările participanților vor fi afișate pe un perete, iar participanții vor adresa întrebări colegilor-autori în baza reprezentărilor grafice afișate. Formatorul va modera și va ghida discuția spre enunțarea de către participanți a semnificațiilor noțiunii de *carieră*.

- La sfârșitul sesiunii de formare, cereți participanților să completeze/schimbe reprezentările grafice elaborate inițial, pornind de la înțelegerea noilor semnificații a noțiunii de carieră.
- Solicitați participanților să compare abordarea tradițională și contemporană a carierei, utilizând diagrama Venn.



REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Dandara, O., Proiectarea carierei. Dimensiuni ale demersului educațional, CEP USM, Chișinău, 2009.
2. Educație pentru carieră. Didactica Pro... (72-73) iunie 2012 (http://www.prodidactica.md/revista/Revista_72-73.pdf)
3. Spencer G.Niles, JoAnn Harris–Bowlsbey. Intervenții în dezvoltarea carierei în secolul 21. https://www.academia.edu/22228573/INTERVENTI_I_%C3%8EN_DEZVOLTAREA_CARIEREI_%C3%8EN_SECOLUL_21
4. Vlăsceanu, M., Managementul carierei. Editura Comunicare, București, 2002.

1.2. Managementul carierei într-o lume a schimbării



MESAJUL CHEIE

Vremurile în care trăim au făcut din schimbare cel mai sigur parametru al evoluției noastre. Nu știm exact ce vom face peste câțiva ani, dar știm sigur că vom schimba ceva. Schimbarea e o certitudine, iar cariera este cea mai expusă la transformare și necesită un management eficient.



INFORMAȚII UTILE

Tu deții controlul priorităților tale. Poți să ștergi priorități vechi și poți la fel de bine să definești priorități noi.

Isaiah Hankel

Managementul carierei este definit ca proces de pregătire, implementare și monitorizare a planurilor de carieră, asumate de individ în mod singular sau împreună cu sistemele de carieră ale organizațiilor¹. **Managementul carierei** este procesul de proiectare și implementare a scopurilor, strategiilor și planurilor care să permită organizației să-și satisfacă necesitățile privind resursele umane, iar indivizilor să-și îndeplinească scopurile carierei lor². **Managementul carierei** planifică și modelează progresul indivizilor în cadrul unei organizații în concordanță cu evaluările nevoilor organizatorice, precum și cu performanțele, potențialul și preferințele individuale ale membrilor acesteia³.

Fiecare dintre noi, în momentul în care își îndreaptă atenția către un domeniu, dorind să practice o anumită meserie, se gândește implicit la carieră. Managementul carierei cuprinde integrarea planificării și dezvoltării carierei, iar într-o accepțiune mai largă, implică multiple interdependențe funcționale ale planificării carierei individuale, ale planificării carierei organizaționale și dezvoltării carierei.

Managementul carierei este un punct de interes atât pentru angajat cât și pentru angajator. Reprezintă un proces de proiectare și implementare a scopurilor, strategiilor și planurilor care permit organizației să-și satisfacă necesitățile de resurse umane, iar indivizilor să-și îndeplinească scopurile carierei lor. Conform cercetărilor americane, managementul carierei se desfășoară pe două planuri distincte:

- planificarea carierei organizaționale, care are drept scop integrarea necesităților de resurse umane pe termen scurt și pe termen lung și dezvoltarea unui plan al carierei individuale;
- planificarea carierei individuale având la bază evaluarea capacităților, abilităților și intereselor personale, înregistrarea datelor privind oportunitățile organizaționale, stabilirea scopurilor carierei și dezvoltarea unei strategii pentru realizarea acestora.

Managementul carierei presupune alegerea la nivel individual a unor strategii în urma aplicării cărora fiecare persoană anticipează problemele ce pot apărea în dezvoltarea profesională și face planificări pe termen lung. Câteva dintre strategii sunt:

- **autocunoașterea** – este important să efectuezi o analiză atentă a orientării carierei, a punctelor slabe/tari pe care le ai, a locului pe care îl ocupi în companie/organizație/instituție;
- **cunoașterea mediului profesional** – cunoscând mediul, problemele economice, companiile/organizațiile/instituțiile competitorilor, poți anticipa atât evenimentele neplăcute cât și oportunitățile;
- **păstrarea unei cât mai bune reputații profesionale** – să îți evidențiezi abilitățile și realizările, tot ceea ce te individualizează, ce demonstrează calități speciale, posibilitatea de a investi și capacitatea de a finaliza proiecte;

¹ Vlăsceanu, M., *Managementul carierei. Comunicare*, Editura Comunicare, București 2002, p.18

² Klatt, L.A., Murdick, R.G., Schuster, F.E., op.cit., p. 380-381

³ Armstrong, M., *Personnel Management Practice*, Kogan Page, London, 1991, p. 471

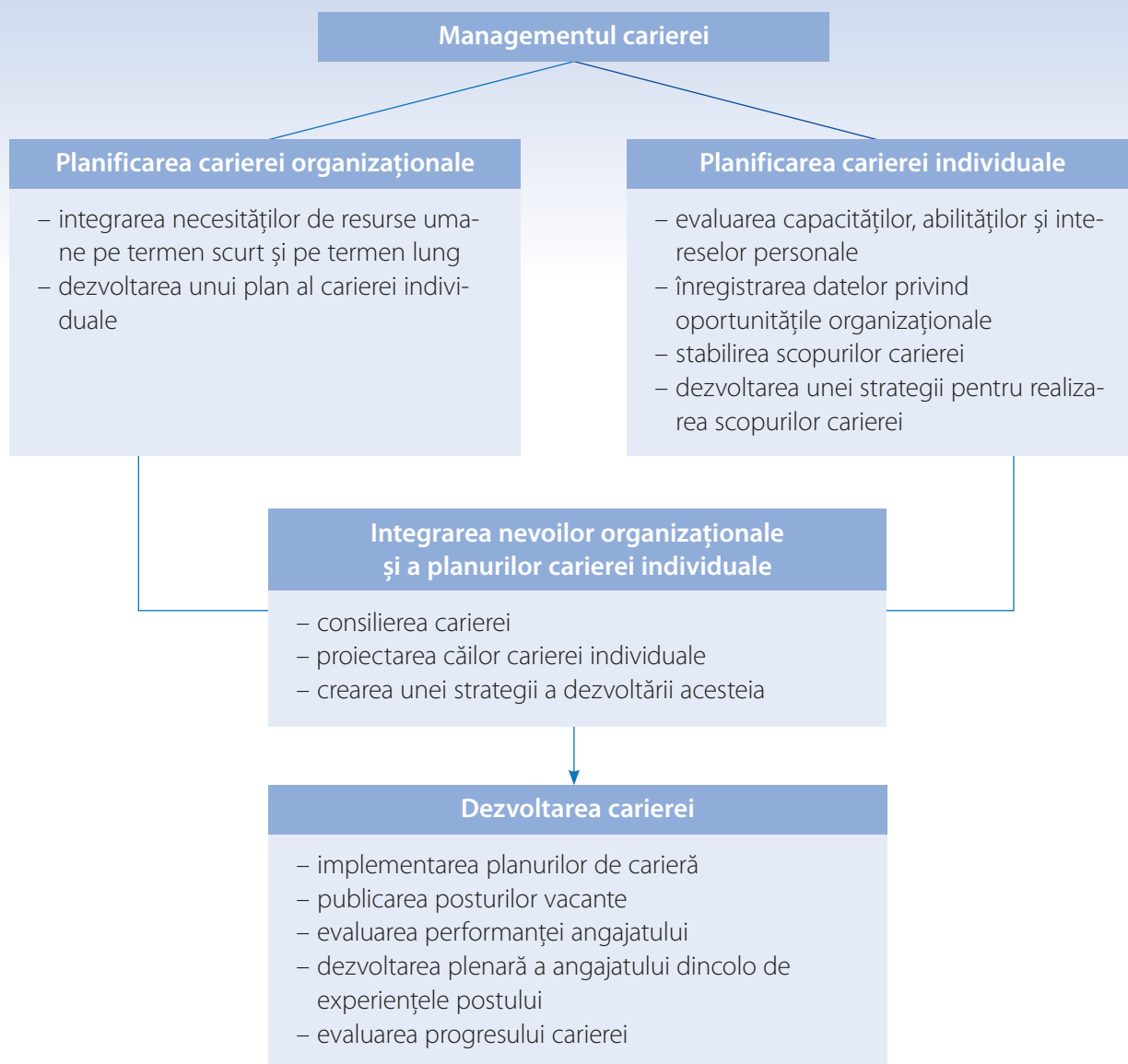


Figura 2. Modelul managementului carierei (adaptare după L.A. Klatt)

- **flexibilitatea, disponibilitatea, pregătirea continuă** – urmărirea corespondenței între competențele personale și cele căutate pe piața forței de muncă, a celor ușor transferabile;
- **documentarea reușitelor proprii** – să poți oferi dovada a ceea ce ai realizat, rezultatele și realizările identificabile sunt mai valoroase pe piața forței de muncă;
- **pregătirea unui plan de rezervă** – este important să ai întotdeauna un as în mânecă și să fii întotdeauna gata să acționezi;
- **menținerea unui statut profesional și social confortabil** – dacă te menții într-o bună formă financiară și psihică înseamnă să ai mereu asigurată o bază, un confort și un echilibru în plan profesional și social.

Beneficiile managementului carierei

Suplimentar, trebuie spus că un parcurs profesional bine planificat și implementat aduce beneficii atât angajatului, cât și organizației/angajatorului:

Pentru angajat – cariera profesională capătă sens și un rol determinat în ansamblul vieții sale:

- Oferă susținere pentru dezvoltarea sa personală și atingerea unor obiective individuale precum stabilitatea financiară, securizarea carierei, nevoile de evoluție personală (ex. întemeierea și susținerea unei familii, păstrarea unui echilibru între muncă și relaxare etc.), statutul profesional;
- Creează oportunitatea de evoluție în acord cu aspirațiile sale pe parcursul vieții;
- Oferă satisfacția reușitei profesionale, asociind performanța cu dezvoltarea personală și profesională;
- Creează posibilitatea de autocunoaștere și autoevaluare a potențialului profesional.

Pentru organizație/instituție acest proces devine un instrument de management al resurselor umane transversal:

- Securizează predictibil nevoile de profesioniști cu abilități și competențe adaptate cerințelor organizației;
- Reduce costurile enorme implicate de procesele de recrutare și selecție;
- Diminuează considerabil investițiile financiare și de timp pe care organizația le face în adaptarea la cultura organizațională și procesele interne;
- Limitează riscurile promovării accelerate din interior sau ale nepotrivirii între competențele și abilitățile angajatului promovat și cele necesare noului rol („The Peter Principle”);
- Flexibilizează opțiunile de integrare în aceeași organizație a mai multor generații simultan ale căror aspirații, motivații, obiective profesionale și individuale sunt diferite;
- Susține angajamentul și implicarea angajaților în atingerea obiectivelor curente ale organizației și retenția de personal.



INDICATORI DE SUCCES

Formabilii

- Definesc conceptul de *management al carierei*.
- Identifică avantajele managementului carierei pentru angajat și angajator.
- Argumentează necesitatea corelării obiectivelor personale și organizaționale în dezvoltarea carierei.
- Selectează strategii de anticipare/evocare/dezvoltare a competențelor profesionale.



SUGESTII METODOLOGICE

Abordarea acestui subiect este importantă atât pentru cadrele didactice, cât și pentru cadrele manageriale. În dependență de activitatea și interesele participanților, formatorul va oferi în sesiunea de instruire mai mult timp aspectelor de maxim interes pentru participanți, dar neapărat va aborda ambele dimensiuni ale managementului carierei: cea individuală și cea organizațională.

Activități ce pot fi organizate cu formabilii pentru a atinge indicatorii de succes:

- Propuneți participanților să formuleze o explicație a noțiunii de *management al carierei*. După 1-2 minute de lucru individual, solicitați participanților să se unească în perechi de lucru și să elaboreze o singură explicație, valorificând ideile ambilor participanți. Ulterior, pe tablă se vor nota explicațiile participanților pentru noțiunea de management al carierei, structurând ideile și eliminând repetările.
- Solicitați participanților să exemplifice din experiența proprie sau a colegilor de serviciu situații în care interesele proprii de dezvoltare profesională și personală au coincis/nu au coincis cu interesele organizației.

- Oferiți participanților în grupuri mici (4-5 persoane) hârtie, cariocă și alte materiale pentru a realiza o imagine grafică sau o instalație reprezentând o persoană care reușește în managementul propriei cariere și o persoană care nu gestionează propria carieră.
- Solicitați participanților să identifice 2-3 strategii pe care ar trebui să le aplice la etapa dată, pentru a dezvolta propria carieră în organizația în care activează.



REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Burciu, Aurel, *Introducere în management*, Editura Economică, București, 2008

Surse virtuale:

<http://robertda.files.wordpress.com/2008/09/managementul-carieriei>.

<http://www.scribd.com/doc/2896033/Managementul-carieriei>

http://mail.ubv.ro/~janeta.sirbu/MMC3_1.pdf

http://www.upm.ro/facultati_departamente/departamente/depPregatirePersonal/docs/carti/Curs_Managementul_carieriei_master_A_Silvas.pdf

1.3. Piața muncii și profesiile secolului XXI



MESAJUL CHEIE

Secolul în care trăim oferă fiecăruia dintre noi oportunități pentru o carieră de succes în orice domeniu de activitate profesională, prin orice tip de prestație calificată.



INFORMAȚII UTILE

Nu contează ce meserie ai, contează să fii cel mai bun.

Abraham Lincoln

Piața muncii reprezintă ansamblul actelor de vânzare-cumpărare a forței de muncă, a relațiilor specifice acestora, ce au loc într-un spațiu economic; ea relevă întâlnirea cererii cu oferta de muncă, stabilirea, pe această bază, a condițiilor pentru angajarea salariaților, negocierea și fixarea salariilor în funcție de performanțele lucrătorilor, realizarea mobilității salariaților și forței de muncă pe locuri de muncă, firme, zone etc.⁴

Profesia este o ocupație, îndeletnicire cu caracter permanent, pe care o exercită cineva în baza unei calificări corespunzătoare; complex de cunoștințe teoretice și de deprinderi practice care definesc pregătirea cuiva; meserie⁵.

Meseria este o profesiune sau îndeletnicire bazată pe un complex de cunoștințe obținute prin școlarizare și prin practică, care permit celui care le posedă să execute anumite operații de transformare și de prelucrare a obiectelor muncii sau să presteze anumite servicii⁶.

Ocupația este activitatea utilă, aducătoare de venit (în bani sau natură), pe care o desfășoară o persoană în mod obișnuit, într-o unitate economico-socială și care constituie pentru aceasta sursă de existență. Ocupația este proprie persoanelor active, care practică o activitate recunoscută de societate

⁴ http://www.conta.ro/dictionar_online_PIATA%20MUNCII.html

⁵ <https://www.dex.md/definitie/profesia>

⁶ <https://dexonline.ro/definitie/meserie>

ca utilă pentru sine și semenii săi. Ocupația unei persoane poate fi exprimată prin: funcția sau meseria exercitată de aceasta⁷.

Profesia este specialitatea (calificarea) obținută prin studii, iar ocupația este specialitatea (calificarea) exercitată efectiv la locul de muncă. În unele cazuri, profesia poate să nu coincidă cu ocupația.

Toate țările, indiferent de performanța lor economică, se confruntă cu adevărate provocări în crearea și menținerea locurilor de muncă adecvate pentru cetățenii lor. Ocuparea forței de muncă este un subiect ce capătă amploare în condițiile în care populația globală și numărul de lucrători crește, în special în țările în curs de dezvoltare. Organizația Internațională a Muncii estimează că, în următorii 10 ani, în lume va fi nevoie de mai mult de 600 de milioane de locuri de muncă noi pentru a se evita o creștere suplimentară a șomajului.

În ultimii ani, futurologii și alți specialiști în identificarea noilor tendințe au atestat o nouă paradigmă ce are potențialul să aducă schimbări colosale la nivelul societății: tranziția de la „deținere” la „acces”. Acest fenomen mai este cunoscut sub numele de „consumul în colaborare” și de „economie a împărtășirii”, ceea ce presupune a înlocui cultul muncii cu etica colaborării, autodeterminării începuturilor creatoare, relației cu natura. Aceste schimbări, evident vor determina cerințele pieței muncii.

Promovarea locurilor de muncă la nivel mondial presupune pregătirea corespunzătoare a potențialilor angajați și posibilitatea acestora de a dobândi competențe ce vor garanta obținerea performanțelor. Persoanele cu mai multă educație și abilități mai cotate sunt mai atractive în a fi angajate în locuri de muncă stabile și, de asemenea, pot câștiga mai mult, astfel asigurând o viață mai bună pentru familiile lor. Una dintre preocupările principale ale companiilor din țările în curs de dezvoltare, precum Moldova, este atragerea specialiștilor calificați corespunzător.

Potrivit **Forumului Economic Mondial**, peste 5 ani, cel puțin 1/3 dintre capacitățile angajaților (35%) considerate în prezent importante se vor schimba.

Către 2020, a IV-a Revoluție Industrială va livra tehnologii foarte avansate, transport autonom, inteligență artificială, biotehnologie și genomică; profesii precum cosmolog, manager de cosmoturism, cosmobiolog, media planner, promoter, webmaster etc. vor fi printre cele mai solicitate.

Toate aceste transformări vor schimba modul în care trăim și pe cel în care activăm. Unele joburi vor dispărea, altele se vor extinde și joburi ce nu există astăzi vor deveni foarte căutate. Cert este că angajații vor trebui să-și alinieze abilitățile pentru a face față ritmului schimbărilor.

Angajatorii actuali solicită două tipuri de competențe: competențe tehnice (hard) și competențe soft. **Competențele tehnice** demonstrează cât ești de bun pentru un anumit loc de muncă. Nimeni nu se naște cu ele. Aceste competențe se învață, se certifică și țin, de regulă, de anumite domenii profesionale. Ele sunt importante, deoarece cresc productivitatea și eficiența angajaților și îmbunătățesc ulterior satisfacția angajatorilor. Oamenii își pot dovedi competențele tehnice/profesionale prin certificat, grad, ucenicie sau experiență de muncă.

Competențele soft sunt dificil de învățat și sunt comportamentale, țin de personalitate. Competențele soft sunt o combinație de abilități sociale, abilități de comunicare, trăsături de caracter sau personalitate, atitudini, atribute de carieră, coeficienți de inteligență socială și inteligență emoțională, printre altele, care permit oamenilor să exploreze mediul, să lucreze bine cu alții, să activeze bine și să își atingă obiectivele. Dicționarul Collins English definește termenul de „competențe soft” drept „calități dezirabile pentru anumite tipuri de angajare care nu depind de cunoștințele dobândite: includ bunul simț, capacitatea de a trata oamenii și o atitudine flexibilă pozitivă”.

Pentru angajare în câmpul muncii, e nevoie ca persoana să demonstreze o combinație potrivită dintre competențele tehnice și cele soft.

Câteva exemple de competențe soft:

Comunicare - capacitate de vorbire orală, scrisă, prezentare, ascultare, vorbire clară și scriere.

Curtoazie - maniere, etichetă, etichetă de afaceri, comportament respectuos.

⁷ <http://subsemnatul-blog.blogspot.com/2009/10/ocupatiafunciameseriaprofesia.html>

Flexibilitate - adaptabilitate, dispus la schimbare, învață pe parcursul întregii vieți, acceptă lucruri noi, se adaptează, poate fi instruit.

Integritate - onestitate, etică, valori personale, corectitudine în acțiuni.

Abilități interpersonale - drăguț, cu simțul umorului, prietenos, empatic, sociabil.

Atitudine pozitivă - optimist, entuziast, încurajator, fericit, încrezător.

Responsabilitate - responsabil, de încredere, autodisciplinat, conștiincios, cu bun simț.

Munca în echipă - cooperant, agreabil, cu un comportament de susținere, de ajutor, de colaborare.

Etica muncii - dornic de muncă, loial, cu inițiativă, auto-motivat, respectă principiile, normele de conduită.

Pe piața muncii din Republica Moldova există o cerere mare de muncitori cu nivel de instruire secundar profesional și aproape jumătate din numărul total al locurilor de muncă vacante sunt la Chișinău și Bălți, arată datele ultimului raport elaborat de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.



INDICATORI DE SUCCES

Formabilii

- Operează cu termeni specifici și denumiri de profesii, ocupații.
- Identifică cerințele pieței muncii conform cu oferta educațională și formarea profesională a elevilor/studentilor.
- Identifică practici bune privind combinarea competențelor tehnice cu competențele soft în istoriile profesioniștilor de succes.



SUGESTII METODOLOGICE

Noțiunea de *piață a muncii* va fi una indispensabilă în activitatea cadrelor didactice și manageriale cu elevii și angajații pe dimensiunea ghidării în carieră. Deci, subiectul va fi parte componentă a tuturor programelor de formare orientate spre ghidarea în carieră. În instituțiile de învățământ profesional și în clasele absolvente a instituțiilor de învățământ general acest subiect va fi studiat în detalii.

Activități ce pot fi organizate cu formabilii pentru a atinge indicatorii de succes:

- Propuneți participanților să elaboreze un eseu/o comunicare pentru elevi sau pentru părinți în care să utilizeze cel puțin 5 noțiuni specifice precum: profesie, meserie, ocupație, specialitate, muncă, serviciu, vocație, piața muncii.
- Solicitați participanților să identifice factorii ce generează apariția noilor profesii, folosind diagrama ISHIKAWA (osul de pește).
- Solicitați participanților să identifice factorii ce generează dezechilibrul între oferta educațională și cerințele pieței muncii, folosind diagrama ISHIKAWA (osul de pește).
- Propuneți participanților să inventeze o profesie inexistentă încă și să o descrie. Apoi să descrie ce ar trebui să întreprindă școala de azi pentru a pregăti absolvenții pentru această profesie.

Pentru descrierea profesiei puteți oferi participanților următoarele repere:

- Descrierea activităților de bază
- Ce studii/formări/capacități/talente necesită
- Dacă sunt necesare instrumente și echipamente speciale pentru exercitarea profesiei

- Dacă profesia/meseria este mai potrivită pentru femei sau bărbați și de ce
 - Dacă este o muncă bine plătită în UE, SUA sau țările asiatice
 - Dacă această profesie prezintă interes la nivel personal. De ce da sau de ce nu.
- Solicitați participanților să analizeze istorii ale profesioniștilor de succes și să evidențieze lecții de urmat pentru propria lor dezvoltare profesională.



REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. *Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-14)*, aprobat prin ordinul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei nr. 22 din 03.03.2014
2. Murphy, Emily C., *Workers' movement out of declining occupations in Great Britain, Germany and Switzerland*. In: *European sociological review*, vol.30, nr. 6, decembrie 2014, p. 685-702
3. Poenaru, Michiela. *Brățara de aur: 100 de profesii explicate pentru copii*, ediția a 3-a, rev. Editura Coresi, București, 2008. ISBN 978-973-608-971-8
4. *Piața muncii în Republica Moldova*. Chișinău, 2012 [accesat 26.06.19]
https://ru.espresso.tv/article/2017/07/13/rabota_budushego

II. ASPECTE TEORETICE ȘI PRACTICE PRIVIND GHIDAREA ÎN CARIERĂ

2.1. Conceptul de ghidare în carieră



MESAJUL CHEIE

Scopul major al ghidării în carieră este de a pregăti elevii să își asume responsabilitatea pentru prezentul și viitorul lor.



INFORMAȚII UTILE

Învățătorul îți deschide ușa, însă tu însuși trebuie să pășești pragul.
Proverb chinezesc

Ghidarea în carieră este o activitate bazată pe un sistem de principii, metode și procedee de îndrumare a persoanei către o profesie sau un grup de profesii, în conformitate cu abilitățile, interesele, înclinațiile, aptitudinile sale și, pe de altă parte, în funcție de perspectivele pieței forței de muncă și dinamica sferei ocupaționale.

Conceptul de **ghidare în carieră** este termenul care acoperă gama cea mai largă de activități, de la informare și evaluare la consiliere și educație pentru carieră, devenind astfel „conceptul umbrelă” pentru activitățile din acest domeniu.

Concepția psihopedagogică a cărei esență rezidă în necesitatea educării individului în vederea proiectării carierei se bazează pe educație ca proces complex și continuu, centrat pe pregătirea persoanei pentru activitate profesională, prin **autocunoaștere, autoinformare, autoformare și autopromovare**. Potrivit acestei concepții, influența factorilor educaționali constituie un act modelatoriu, sistemic, sistematic și continuu. Influența formativ-dezvoltativă externă se îmbină armonios cu auto-modelarea conștientă a personalității, în funcție de specificul cerințelor socioeconomice ale mediului de viață.

Scopul major al ghidării în carieră este de a pregăti elevii să își asume responsabilitatea pentru prezentul și viitorul lor. Elevii trebuie formați ca să poată valorifica oportunitățile legate de carieră, precum și pentru a se adapta ușor realității, date fiind schimbările rapide ce vizează contextul național, local sau internațional. Prin recunoașterea și identificarea propriilor abilități, atitudini, interese și necesități individuale și prin modul în care acestea sunt racordate la lumea muncii, elevii dobândesc competențele necesare pentru viața de adult.

Așadar, ghidarea în carieră și proiectarea carierei au un caracter complex și continuu, fapt ce condiționează prezența unor etape/ipostaze:

I. Etapa de pregătire sau crearea contextului favorabil evoluției în carieră

Direcționarea spre succes socioprofesional prin autorealizare presupune beneficii atât pentru persoană, cât și pentru societate. Este o etapă ce are în special un caracter acumulativ. Persoana se înarmează cu abilități, cultură generală, cunoștințe, își formează sistemul de priorități. Este perioada unei deveniri intensive, ce pune bazele evoluției ulterioare.

II. Opțiunea profesională, care trebuie să țină cont de trei realități: ce vreau, ce pot, ce trebuie

Opțiunea profesională se bazează pe următoarele criterii: compatibilitatea subiect-profesie; prestigiul profesiei; avantajele profesiei; disponibilitate. Există multiple aspecte care fac dificilă opțiunea: motivația; lipsa de experiență în problema vizată; necunoașterea propriilor posibilități și capacități; lipsa de informație⁸.

III. Decizia pentru o anumită activitate profesională

Decizia este un proces mai complex decât opțiunea, deoarece are un caracter clar definit, conține elemente precum fermitatea poziției, claritatea direcției de acțiune, conturarea precisă a finalității. Este o judecată categorică, o opinie fermă.

IV. Strategia de realizare a deciziei

Această etapă coincide, în mare parte, cu formarea profesională. Strategia exprimă prin acțiuni de formare profesională dezvoltarea unor competențe ce constituie condiția de bază a realizării unor roluri profesionale.

V. Managementul propriu-zis al carierei

Managementul carierei este definit ca proces de pregătire, implementare și monitorizare a planurilor de carieră, asumate de individ în mod singular sau împreună cu sistemele de carieră ale organizațiilor⁹.

Logica internă a procesului de ghidare în carieră determină o consecutivitate a acestor ipostaze cu intensitate diferită în diverse etape ale dezvoltării personalității. Totodată, evidențiem și caracterul continuu al proceselor menționate, prezența lor pe întreg parcursul vieții și conturarea permanentă a design-ului ciclic. O importanță majoră în ghidarea în carieră o are și cunoașterea direcțiilor de activitate, conturarea unor obiective-cadru care configurează structura procesului. Ca oricare altă dimensiune a fenomenului educațional, aceasta este incompatibilă cu incidentalul și cu nedefinirea clară a aspectului teleologic. Ghidarea în carieră se realizează pe tot parcursul școlar și de-a lungul întregii vieți. Este greșită abordarea precum că aceste acțiuni sunt necesare doar în clasele terminale (a IX-a, a XII-a). Poți să-i formezi discipolului competența de a-și proiecta cariera numai dacă ghidarea în carieră are un caracter sistemic și sistematic. Doar prin această abordare, fiecare acțiune întreprinsă va asigura efectul complementarității funcționale.

Ghidarea în carieră este foarte importantă din punct de vedere strategic, deoarece, în condițiile transformărilor economice și sociale ce caracterizează societatea noastră în prezent, se impune formarea elevilor pentru o societate dinamică, o societate în schimbare. În acest sens, ghidarea în carieră devine un instrument principal în dezvoltarea și afirmarea personalității fiecărui tânăr și în alegerea corectă a profesiei conform aspirațiilor, dorințelor și cunoștințelor sale, luând în considerare solicitările pieței muncii.



INDICATORI DE SUCCES

Formabilii

- Explică esența procesului de ghidare în carieră.
- Argumentează necesitatea ghidării în carieră.
- Formulează obiectivele cadrului didactic în ghidarea în carieră a elevilor.
- Explică etapele ghidării în carieră.

⁸ Salade, D., *Dimensiuni ale educației*, Editura E.D.P, București, 1998

⁹ Dandara, Otilia, Ghidarea în carieră: repere conceptuale determinate de contextul socio-economic al procesului educațional. In : *Revista Didactica Pro*, nr. 2-3, 2017



SUGESTII METODOLOGICE

Ghidarea în carieră este percepută de către multe cadre didactice ca fiind identică cu orientarea profesională. Este de datoria formatorului să creeze astfel de situații de învățare ca participanții să deosebească aceste două noțiuni.

Activități ce pot fi organizate cu formabilii pentru a atinge indicatorii de succes:

- Propuneți participanților să realizeze o analiză comparativă a noțiunilor **ghidare în carieră** și **orientare profesională**. În acest scop poate fi utilizată diagrama Venn;
- Solicitați participanților, lucrând în grupe mici a câte 3-4 persoane, să formuleze cât mai multe argumente în favoarea ghidării în carieră;
- Împărțiți participanții în două echipe pentru organizarea dezbaterilor pe marginea enunțului: „Ghidarea în carieră este inutilă azi, deoarece nu putem ști ce vor solicita de la elevii noștri de azi profesiile de mâine”. Solicitați unei echipe să formuleze argumente în susținerea acestei idei, iar celelalte echipe să formuleze argumente pentru a nega această afirmație. Moderați dezbaterile după ce ați stabilit regulile.



REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Dandara, O., Ghidarea în carieră: repere conceptuale determinate de contextul socio-economic al procesului educațional. In: *Revista Didactica Pro*, Chișinău, nr. 2-3, 2017
2. Lemeni, Gabriela, Miclea, Mircea (coord), *Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră*, Editura ASCR, Cluj-Napoca, 2004
3. Salade, D., *Dimensiuni ale educației*, E.D.P., București, 2008

2.2. Competența de proiectare a carierei



MESAJUL CHEIE

Competența de proiectare a carierei este finalitatea unui proces de ghidare în carieră sistemic și sistematic, paradigma constructivistă fiind cadrul ideal pentru formarea și dezvoltarea competențelor.



INFORMAȚII UTILE

Tehnologia este arta de a transforma știința în ceva practic.

Marcio Barrios

Competența este unitatea de bază a curriculumului școlar modern. Dezvoltarea competențelor este subiectul central al sugestiilor metodologice din curriculum la fiecare disciplină școlară. Fiecare cadru didactic, fiecare diriginte creează contexte de învățare și aplică tehnologii educaționale moderne pentru formarea și dezvoltarea competențelor specifice disciplinei predate, dar și a competențelor-cheie și a celor transversale. Scopul final al acestor eforturi este idealul educațional: formarea personalității cu spirit de inițiativă, capabile de autodezvoltare, care posedă nu numai un sistem de cunoștințe și competențe necesare pentru angajare pe piața muncii, dar și independență de opinie și acțiune, fiind deschisă pentru dialog intercultural în contextul valorilor naționale și universale asumate.

Competența generală de proiectare a propriei cariere este o competență generală ce se bazează pe patru competențe specifice.

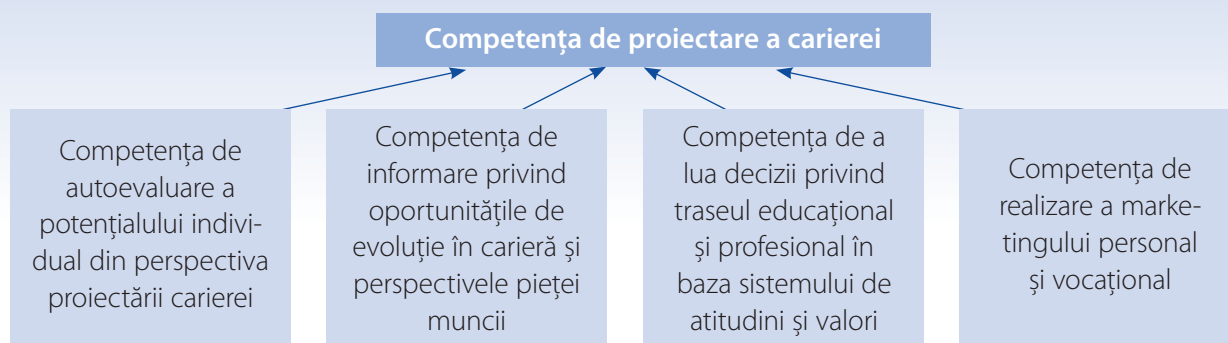


Figura 4. Competențele specifice necesare proiectării carierei

Pentru Modulul 4, *Proiectarea carierei profesionale și dezvoltarea spiritului antreprenorial* a disciplinei de studiu *Dezvoltare personală* din aria curriculară *Consiliere școlară și dezvoltare personală* în curriculum este formulată competența specifică *Proiectarea carierei, prin determinarea traseului școlar și/sau profesional, din perspectiva valorificării potențialului personal și a oportunităților pieței muncii*.

Formularea reflectă competențele specifice prezentate în figura 4. Acest fapt sugerează ideea că, din perspectivă metodologică, competența de proiectare a carierei se va forma urmând sugestiile metodologice din curriculum la disciplina *Dezvoltare personală*. În acest context, considerăm important să evidențiem aspectele esențiale din compartimentul *Sugestii metodologice* al curriculumului respectiv:

- Proiectarea și realizarea procesului didactic în cadrul *paradigmei constructiviste*, care pune în valoare: personalitatea elevului prin implicarea lui activă; orientarea procesului de învățare spre situații concrete din viață; demararea procesului de învățare de la experiența elevului; îmbinarea judicioasă a activității individuale și a activității în grup; axarea pe formarea de atitudini și valori;
- Valorificarea competențelor formate în urma parcurgerii celorlalte moduli ale disciplinei de studiu *Dezvoltare personală* pentru formarea competenței specifice a Modulului 4;
- Completarea conținuturilor modulului cu subiecte sugerate de către elevi, părinți, comunitate;
- Diversificarea formelor de organizare a activităților de învățare;
- Valorificarea potențialului formativ al mediului de trai și resurselor de valoare ale mediului de viață: personalități și exemple de comportament moral al persoanelor cunoscute.

Toate sugestiile direcționează cadrul didactic spre o *educație centrată pe cel ce învață*, spre transformarea elevului în *subiect al învățării* – agent autonom și responsabil al propriei dezvoltări. Comportamentele indispensabile calității de subiect a elevului:

- A se cunoaște pe sine, a se percepe ca individualitate și a-și manifesta eul adecvat în diferite contexte;
- A dialoga cu un alt „eu”, a respecta personalitatea și demnitatea umană a fiecărui interlocutor, a accepta diferențele;
- A proiecta propria activitate în baza intereselor și dorințelor formulate care nu lezează drepturile și interesele celor din jur;
- A identifica variante de acțiune posibile, a analiza consecințele/efectele viitoarelor acțiuni asupra sa și a celor din jur, a alege varianta optimă în baza analizei beneficiilor și riscurilor, a lua decizii, a acționa, a-și asuma responsabilitatea pentru propriile acțiuni;
- A evalua acțiunile proprii, rezultatele obținute, a identifica cauzele succesului/eșecului și a formula noi scopuri pentru valorificarea și dezvoltarea potențialului propriu;
- A rezona cu comportamentele indispensabile competenței de proiectare a carierei: **autocunoaștere, autoinformare, autoformare și autopromovare**.

Calitatea de subiect a elevului se dezvoltă prin focalizarea și armonizarea tuturor influențelor educaționale asupra elevului. Deci și competența de proiectare a carierei solicită armonizarea eforturilor tuturor cadrelor didactice dintr-un colectiv profesoral.

Competența de proiectare a carierei se formează în procesul de ghidare în carieră, care e necesar să fie unul sistemic și sistematic, pentru a obține finalitățile dorite. În acest context, perspectiva metodică asupra formării competenței de proiectare a carierei se va completa cu perspectiva managerială de gestionare a procesului de ghidare în carieră a elevilor la nivel instituțional.



INDICATORI DE SUCCES

Formabilii

- Explică sturctura competenței de proiectare a carierei.
- Argumentează necesitatea respectării paradigmei constructiviste în dezvoltarea competenței de proiectare a carierei la elevi.
- Exemplifică aplicarea paradigmei constructiviste și a principiilor educației centrate pe elevi.



SUGESTII METODOLOGICE

Metodologia dezvoltării competenței de proiectare a carierei prezintă fundamentele teoretice a activității cadrului didactic în procesul de ghidare în carieră a elevilor. Subiectul trebuie să se regăsească în programele de formare a cadrelor didactice și a directorilor adjuncți responsabili de procesul de instruire în instituția de învățământ. Formatorul urmează să creeze contextul de învățare pentru a facilita transpunerea didactică a reperelor teoretice, transformarea acestora de către profesori în practici de învățare.

Activități ce pot fi organizate cu formabilii pentru a atinge indicatorii de succes:

- Propuneți participanților să identifice conexiunile dintre competența de proiectare a carierei și competențele specifice ale acesteia, formulând propoziții de tipul „dacă...”, atunci”. De exemplu: *Dacă elevul va poseda competența de autoevaluare a potențialului individual, atunci el va reuși să-și proiecteze cariera, fiind conștient de obstacolele pe care va trebui să le depășească și valorificând la maxim propriul potențial etc.*
- Solicitați participanților să explice noțiunile de **autocunoaștere**, **autoinformare**, **autoformare** și **autopromovare**, folosind tehnica *bulgărelui de zăpadă* (se va lucra în grupuri a câte 3-4 persoane; prima persoană va explica o noțiune, a doua persoană va completa această explicație cu percepțiile proprii, următoarele persoane din grup vor proceda la fel).
- Încurajați participanții să participe activ într-un exercițiu de transpunere didactică. Împărțiți participanții în două sau patru grupuri de lucru, astfel încât numărul persoanelor în fiecare grup să nu depășească cifra 5. Propuneți participanților din grupurile de lucru 1 și 3 să analizeze sugestiile metodologice din curriculum (vezi în textul de mai sus) și să descrie exemple concrete de contexte, condiții și sarcini de învățare ce reflectă aceste sugestii. Participanții grupurilor de lucru 2 și 4 vor realiza o sarcină similară, dar vor lucra cu textul în care sunt descrise comportamentele indispensabile calității de subiect al elevilor. La prezentarea rezultatelor lucrului în grupurile de lucru formatorul va ghida discuția, solicitând argumentarea poziției grupului. În cazul în care formatorul dispune de mai mult timp, participanții pot simula câte un exemplu din cele elaborate în grup.



REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Chicu, V., Dandara, O., Guțu, V. (coord), *Psihopedagogia centrată pe copil*, CEP USM, Chișinău, 2008
2. Cristea, Sorin, Elevul obiect și subiect al educației. In: *Didactica Pro*, nr. 4, 2001
3. Geoff, Petty, *Profesorul azi. Metode moderne de predare*. Editura Atelier Didactic, București, 2007

2.3. Competența de autocunoaștere din perspectiva ghidării în carieră



MESAJUL CHEIE

Autocunoașterea transformă elevul în agent autonom și responsabil al propriei sale dezvoltări.



INFORMAȚII UTILE

Stima și încrederea în sine a unui om, mentalitatea lui, felul în care se percepe pe sine și posibilitatea lui de a evolua îi vor determina calea în viață. Fiecare om devine atât cât își permite să creadă că poate deveni.

Ursula Yvonne Sandner

Autocunoașterea este un proces continuu, realizat de o persoană pe tot parcursul vieții. Când persoana își pune anumite întrebări, precum: „ce îmi place, ce este important pentru mine, ce nu este important, ce nu aș face niciodată în viață?”, devine mai conștientă de propriile puteri, capacități, abilități și valori. Aceasta îi inspiră încredere în forțele proprii, făcând-o să înțeleagă care sunt scopurile sale în viață și cum le poate realiza. Astfel, este foarte important să te cunoști pe sine, dar și să știi să colecțezi informații despre sine. Informațiile despre propria persoană, pe care le identificăm prin procesul de autocunoaștere, se referă la *valorile personale și profesionale, interese, abilități, capacități, atitudini, trăsături de personalitate*.

Un rol important în dezvoltarea persoanei îl au **aptitudinile**. Ele sunt generale și specifice. Generale sunt însușirile care se mai numesc și aptitudini intelectuale generale, întrucât se referă la memorie, atenție, spirit de observație, inteligență. Specifice sunt cele care condiționează succesul în domenii de activitate specializate cum ar fi: senzoriale (muzică, pictură); tehnice (inginerie, construcții, mecanică); psihomotorii (sport, dans, conducere a autovehiculelor); de conducere și organizare (management, politică). În afară de aptitudini, omul are și aspirații. Între aptitudini și aspirații există o legătură organică: ne place să facem ceea ce ne reușește cel mai bine, doar astfel putem obține performanță și satisfacție de la ceea ce practicăm. **Aspirațiile** se transformă în scopuri, atunci când proiectezi pași concreți pentru realizarea lor. Donald Super (1910-1994), un renumit specialist în domeniul dezvoltării profesionale și carieră, prin activitatea sa îndelungată, a constatat că:

- oamenii sunt diferiți prin aptitudinile, abilitățile și trăsăturile lor de personalitate;
- fiecare om este capabil să simtă satisfacția în muncă și să obțină succes dacă cerințele ocupaționale coincid cu interesele și abilitățile personale;
- alegerea profesiei și a locului de muncă reflectă imaginea de sine a persoanei – cei care au o imagine pozitivă despre sine tind să exploreze mai multe posibilități de carieră;
- reușita profesională contribuie la îmbunătățirea imaginii de sine și la creșterea stimei de sine;

- construirea carierei este un proces de învățare și adaptare la diferite roluri, sarcini, funcții profesionale;
- preferințele și competențele profesionale se transformă/modifică în timp, odată cu diferite schimbări și evenimente din viață;
- alegerea și adaptarea profesională este un proces continuu, dinamic; un proces și o succesiune de alegeri intermediare făcute în diferite momente ale vieții, aflate în legătură cu exersarea abilităților, aptitudinilor și deprinderilor în diverse situații de viață și muncă.

Afirmațiile lui D. Super confirmă faptul că oamenii sunt diferiți, de aceea pot face bine lucruri diferite. Este bine să faci ceea ce poți și îți dorești. Încearcă să investighezi propriile interese, aptitudini, aspirații, scopuri pentru a proiecta reușit un traseu de carieră.

Imaginea de sine este un factor-cheie în procesul obținerii unei cariere de succes. Alegerea profesiei, motivația în muncă, proiectele, dorințele și scopurile profesionale sunt factori ce pot face diferența între cei care reușesc să-și realizeze visurile și cei care eșuează. O estimare corectă a acestora oferă răspunsuri în privința comportamentelor previzibile, a posibilităților și a preferințelor, fapt ce va conduce la configurarea unui obiectiv cu mari șanse de realizare. Reprezentarea pe care și-o face fiecare despre sine, despre trăsăturile sale pozitive, dar și despre punctele slabe, printr-o evaluare corectă, poate conduce la construirea unor expectanțe realiste care-l vor ajuta în realizarea obiectivelor pe care și le propune.

Imaginea de sine se creează prin raportarea la propriile reușite și eșecuri, în situații similare, și prin imaginea globală pe care o are o persoană despre sine. O imagine de sine pozitivă permite individului o gamă mai largă de opțiuni cu care să jongleze, pentru că are o viziune mai optimistă și o dorință mai puternică de a încerca. Este mult mai ușor să treci peste un eșec atunci când crezi în șansele tale de reușită și când știi că te poți folosi de experiențele prin care ai trecut.

Persoanele cu o imagine de sine pozitivă sunt motivate atât de reușite, cât și de rateuri. Eșecul este văzut ca un ansamblu de factori care pot fi analizați și separați: se extrage ceea ce a fost constructiv, se înlătură resturile nefolositoare, iar părțile rămase sunt folosite ca fundament în conturarea unor premise funcționale. Motivația și randamentul profesional se află în strânsă legătură cu satisfacția pe care o are individul în exercitarea profesiei alese și îl ajută la accesarea resurselor interne și externe în îndeplinirea scopului propus.

Persoanele cu o imagine de sine coerentă și pozitivă cred în șansa lor de reușită și, în general, se îndreaptă spre profesii care le valorifică la maxim potențialul. Când sunt coopțați în realizarea unui proiect, se dedică trup și suflet, încurajându-i pe cei din jur prin atitudinea lor încrezătoare.

Spre deosebire de persoanele cu un nivel scăzut al reprezentării de sine, la care se remarcă tendința de a generaliza eșecul și de a se devaloriza, persoanele cu imagine de sine pozitivă nu permit un decalaj absurd între realitate și imaginație. Astfel, ele nu percep nerealizarea unei etape dintr-un proces ca fiind eșecul întregului proiect. De asemenea, o nereușită nu atrage automat o invalidare ca profesionist, ci doar o recalibrare pentru următorul obiectiv. Pentru a exista susținere în plan real, dorința de ascensiune profesională a unui individ trebuie să se bazeze pe imagini ancorate în realitate, altfel, rămâne un simplu ideal fără forță motivantă dacă nu corespunde realității. Această calibrare în plan profesional, între ceea ce crede individul despre sine și ceea ce este, înseamnă „conștiința propriei eficiențe”.

La fiecare individ regăsim un simț al competenței profesionale și o evaluare, cu plus sau cu minus, în funcție de imaginea de sine. Există un moment în fiecare activitate când individul își pune problema competenței sale în realizarea unei sarcini. Când gândirea este pozitivă și se sprijină pe o imagine de sine puternică, individul apelează la toate resursele sale pentru îndeplinirea țelului pe care și l-a propus.

Dacă există conștiința propriei eficiențe într-un domeniu, atunci va investi un efort mai mare și va trudi mai mult decât dacă autoaprecierea sa ar fi redusă și ar considera că nu merită să facă un efort, pentru că oricum nu va ajunge nicăieri. Deși cei mai mulți au impresia că succesul înseamnă o rețetă complicată care are la bază multe ingrediente, de fapt, important este ce credem despre propria persoană și ce șanse de reușită ne acordăm când ne aflăm în fața unei provocări.



INDICATORI DE SUCCES

Formabilii

- Evidențiază interdependența dintre nivelul de autocunoaștere, imaginea de sine și succesul în carieră.
- Identifică factorii ce influențează formarea imaginii de sine puternice.
- Descrie practici, metode, instrumente utilizate de către cadrul didactic pentru a influența consolidarea imaginii de sine la elevi.



SUGESTII METODOLOGICE

Subiectul este recomandat tuturor categoriilor de cursanți interesați de domeniul ghidării în carieră. Dezvoltarea competenței specifice de autocunoaștere este condiție și consecință a elaborării proiectului de carieră la orice vârstă.

Activități ce pot fi organizate cu formabilii pentru a atinge indicatorii de succes:

- Propuneți participanților, dacă aceștia se cunosc de cel puțin 2 zile, să realizeze un exercițiu bazat pe fereastra Johari. Analizați exercițiul realizat, accentuând întrebările: Ce ai aflat nou despre sine? Cum vei folosi această informație?
- Solicitați participanților să identifice în practicile lor profesionale tehnici și instrumente, practici de succes orientate spre consolidarea unei imagini de sine puternice pozitive la elevi.
- Propuneți participanților să identifice o altă profesie pe care ar putea să o practice, reieșind din aptitudinile și aspirațiile personale. Solicitați argumentarea opiniilor.



REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Gulei, M.E., Serea A., *Orientarea și consilierea în carieră. Ghidul profesorului*, Editura Spiru Haret, Iași, 2011
2. Kincher, J., *Psihologia pentru copii*, Ed. Erc Press, București, 2008
3. Dandara, O., Ghidarea în carieră: repere conceptuale determinate de contextul socio-economic al procesului educațional. In: *Revista Didactica Pro*, Chișinău, nr. 2-3, 2017

2.4. Competența de informare privind oportunitățile de evoluție în carieră



MESAJUL CHEIE

Identificarea și analiza critică a informației contribuie la luarea deciziilor în cunoștință de cauză și sunt precondiții pentru succesul în carieră.



INFORMAȚII UTILE

Cea mai mare crimă a unui conducător este să nu fie informat despre lucruri și despre oameni. Să nu știe să se informeze.

Camil Petrescu

Competența de a se informa privind oportunitățile de evoluție în carieră și perspectivele pieței muncii constă în obținerea informației, utilizând diverse căi: selectarea informației necesare, identificarea informației obiective, interpretarea informației, valorificarea informației.

Competența specifică de informare privind oportunitățile de evoluție în carieră și perspectivele pieței muncii ocupă un loc aparte în formarea competenței de proiectare a carierei. Importanța respectivei competențe specifice este adesea neglijată, deoarece se consideră că odată ce elevul știe să citească, se poate informa. Există și confuzia creată de percepția distorsionată a respectivei competențe: competența de informare, care urmează a fi formată la elevi, este înlocuită cu informarea despre profesii și oportunități de angajare cu care vine profesorul în fața elevilor. Iată de ce, în cele ce urmează, vor fi expuse câteva metode tradiționale și mai noi de obținere a informației.

Citirea anunțurilor de înmatriculare la studii, de angajare etc. Anunțurile de angajare pot fi găsite în buletinele informative, pe site-uri și portaluri specializate. Anunțurile prin care sunt comunicate locuri de muncă vacante nu sunt întotdeauna serioase și sigure. Unele dintre ele, deși conțin elemente care atrag atenția, pot ascunde locuri de muncă la „negru” sau pot fi o metodă de recrutare pe care o folosesc traficanții de ființe umane. Un anunț în care poți avea încredere conține informații verificabile despre:

- instituția angajatoare;
- nume, adresă, telefon, fax, e-mail etc.;
- post – denumirea exactă, principalele sarcini;
- cerințele sau condițiile de angajare – o anumită calificare, un anumit nivel de studii, anumite abilități și capacități, experiență etc.;
- beneficii pe care le are angajatul;
- conținutul dosarului de aplicație – CV-ul, scrisoarea de intenție, copii ale actelor de identitate, diploma de studii, adeverințe medicale, cazier judiciar etc.;
- data limită și locul unde trebuie expediate/depuse documentele;
- adresa sediului, telefon, fax, e-mail.

Comunicarea cu oamenii. Această sursă de informare poate fi valorificată prin:

- Stabilirea informației de care ai nevoie;
- Identificarea persoanelor și locurilor de unde poți obține informația necesară;
- Pregătirea întrebărilor la care urmează să obții răspunsuri în timpul comunicării;
- Adresarea cu tact a întrebărilor potrivite;
- Notarea informației obținute și a recomandărilor oferite;
- Sintetizarea informației obținute;
- Selectarea informației utile și credibile.

Vizitarea târgurilor locurilor de muncă, a agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, a manifestărilor de promovare organizate de diferite întreprinderi și organizații etc. ar putea fi locuri potrivite pentru exersarea competenței de a se informa și pentru a colecta informația necesară.

Internetul ca sursă de informare. O metodă modernă de căutare a unui post de muncă este via Internet. Obținerea și înțelegerea rapidă a informațiilor este o poziție bună de concurs nu numai pentru firme, ci și pentru „persoanele private”, cele aflate în căutarea unui serviciu. Nu este întâmplător că tot mai mulți, în special generațiile mai tinere, încearcă să-și găsească postul visurilor prin intermediul Internetului, iar odată cu creșterea numărului celor care își caută un loc de muncă on-line, crește și numărul ofertelor de pe Web. Astfel, în zilele noastre, e mult mai ușor să concurăm pentru un post prin Internet. Totodată, este foarte dificilă urmărirea, datorită numărului și varietății acestora, a posturilor și serviciilor publicate pe Internet. În favoarea deslușirii acestora, sunt cunoscute două metode: a) veți selecta acele firme unde ați dori să lucrați și încercați să adunați cât mai multe informații despre acestea; sau b) dintre nenumăratele oferte de serviciu veți alege ofertele care vă sunt compatibile, indiferent de firma care publică postul. Dar unde puteți găsi aceste informații?

1. Cele mai multe Website-uri au rubrici de „Posturi” sau „Carieră”;
2. Website-uri specializate pe intermedierea de plasament al forței de muncă (ex.: www.cariera.md; www.topjobs.md);

3. Website-urile firmelor de consultanță în domeniul resurselor umane, oficiilor de plasament al forțelor de muncă (ex.: www.anofm.md – pagina Web a Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă din Republica Moldova; www.jobmarket.md – portalul guvernamental „Piața muncii din Republica Moldova”; www.ceniop.utm.md – portalul informațional al Centrului Universitar de Informare și Orientare Profesională, UTM);
4. Website-urile ziarelor și săptămânalelor.

Networking-ul sau „rețeaua contactelor personale” este o noțiune din ce în ce mai populară, care indică constituirea contactelor personale și este un instrument foarte util pentru oricine. Membrii familiei, rudele, prietenii, colegii sau relațiile lor pot fi foarte folositoare în căutarea unor posturi. În acest context, se evidențiază două tipuri de networking: formal; profesional sau informal. Networking-ul formal. Este cunoscut deja faptul că majoritatea posturilor vacante nu sunt publice și că potențialii candidați vor fi găsiți din cadrul angajaților firmei sau din cadrul cunoștințelor. Astfel, puteți să vă întrebați cunoștințele dacă „au nevoie de un specialist de încredere”. Așadar, cum puteți crea și menține rețeaua personală de relații? Trebuie să țineți legătura cu prieteni, cunoștințe și rude. Așadar, networking-ul formal reprezintă un proces structurat în care puteți utiliza prieteni, rude și cunoștințe care v-ar putea ajuta să faceți legătura cu profesioniști din domeniul dumneavoastră de interes. Persoanele pe care le cunoașteți deja, chiar dacă acestea nu lucrează în domeniul dumneavoastră de specialitate, ar putea, la rândul lor, să cunoască pe cineva din domeniul respectiv.

Networking-ul profesional sau informal. Prin networking profesional se presupune inițierea unor relații cu persoane dintr-un anumit mediu profesional în care intenționați și dumneavoastră să activați în viitor. Asemenea contacte pot fi stabilite, de exemplu, dacă vă prezentați la întruniri, conferințe, seminare etc. Ascultați cu atenție despre ce vorbesc aceste persoane și fiți întotdeauna pregătiți să răspundeți la întrebarea „Cu ce vă ocupați?”. Pentru a obține rezultate cât mai rapide, folosind acest tip de networking, este important să descrieți persoanelor pe care le-ați contactat cunoștințele pe care le aveți în domeniu, să le solicitați opinia despre calificările necesare pentru a intra, a vă încadra în domeniul respectiv. Întrebați-i despre noile strategii și tendințe de căutare a unui loc de muncă, de asemenea dacă sunt la curent cu ce companii angajează, la moment, persoane calificate. Nu uitați să fiți politicoși și să mulțumiți persoanelor care v-au ajutat sau au contribuit, cel puțin cu un sfat, la căutarea postului. Ați putea, de asemenea, să trimiteți scrisori de mulțumire și să păstrați datele de contact ale persoanelor respective. Totuși, într-un final, nu uitați că recomandarea nu înseamnă în mod automat obținerea postului, căci pentru câștigarea locului de muncă este important să aveți aptitudinile, studiile și experiența profesională necesară sferei de activitate.

Identificarea tendințelor. Multe dintre posturile de muncă de astăzi nu au existat cu cinci sau zece ani în urmă. Încercați să identificați ce tip de carieră, profesie ar putea apărea în următoarele săptămâni, luni sau ani prin recunoașterea factorilor care creează și stopează ființarea locurilor de muncă: fuziuni, reduceri de personal, delocalizări corporative, schimbările demografice, noi produse, noi probleme sociale, politică, legislație, provocări de mediu, precum și alte schimbări cauzate de promovări, pensii etc. Informați-vă permanent, din ziare, reviste, știri ș.a.m.d., despre situația la zi cu privire la noile tendințe în sfera angajării și a noilor tipuri de profesii care ar putea să apară în viitorul apropiat¹⁰.



INDICATORI DE SUCCES

Formabilii

- Descriu toate aspectele competenței de informare.
- Identifică modalități de utilizare în activitățile cu elevii a diverselor metode de informare.
- Planifică activități de dezvoltare a competenței de informare la elevi.

¹⁰ Bostan, I., *Tehnici de căutare a unui loc de muncă*, CEP UTM, Chișinău, 2010



SUGESTII METODOLOGICE

Subiectul este recomandat tuturor categoriilor de cursanți interesați de domeniul ghidării în carieră. Formatorul va insista asupra percepției corecte de către participanți a esenței competenței de informare, accentuând importanța acesteia nu doar pentru planificarea viitorului, ci și pentru propria siguranță.

Activități ce pot fi organizate cu formabilii pentru a atinge indicatorii de succes:

- Propuneți participanților timp de 5 minute să culegă cât mai multe informații de la colegi despre metodele de informare ale elevilor cu privire la carieră și să structureze respectiva informație. În cadrul exercițiului formatorul va atrage atenția asupra metodelor de colectare a informației: cum au colectat participanții informația? Cum s-au asigurat că informația este veridică? La ce le poate servi această informație?
- Formați grupuri de lucru a câte 3 participanți și solicitați ca în 15 minute aceștia să elaboreze sugestii concrete pentru elevi și colegi de utilizare corectă, sigură și eficientă a unui instrument de colectare a informațiilor despre nevoile pieței muncii. Pentru a evita dublările, împărțiți metodele între participanți.
- Propuneți participanților să analizeze câteva anunțuri și știri și să le interpreteze.



REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Bostan, I., *Tehnici de căutare a unui loc de muncă*, CEP UTM, Chișinău, 2010
2. Gulei, M., E., Serea A., *Orientarea și consilierea în carieră. Ghidul profesorului*, Editura Spiru Haret, Iași, 2011
3. <https://educatia.mediacritica.md/ro/2018/01/10/manual-educatie-pentru-media/>

2.5. Competența de luare a deciziei privind traseul educațional și profesional în baza sistemului de atitudini și valori



MESAJUL CHEIE

Atitudinile și valorile stau la baza deciziilor luate astăzi și determină reușita profesională de mâine.



INFORMAȚII UTILE

*Tu ești singurul care trebuie să ia deciziile privitoare la viața ta.
Învață de pe acum să iei deciziile care te privesc.*

Pera Novacovici

Luarea deciziilor se referă strict la alegerea unui mod operațional de rezolvare a unei situații sau probleme din mai multe alternative existente. În sens larg, acest proces include și stabilirea soluțiilor posibile de rezolvare a unor situații sau probleme, pe baza unor informații culese în prealabil și care trebuie să aibă un grad cât mai mare de certitudine, astfel încât decizia finală să fie argumentată. În

concluzie, luarea deciziilor reprezintă abilitatea de a rezolva o problemă prin alegerea unei acțiuni din mai multe alternative posibile.

Luarea deciziilor face parte din cele patru competențe specifice de bază a educației pentru carieră. Decizia exprimând continuitatea opțiunii profesionale pentru o anumită instituție de învățământ sau un domeniu profesional. Această competență reprezintă nivelul de angajament pe care îl adoptă persoana, pentru viitorul său, atât cel profesional cât și personal. La ieșirea din copilărie și începutul adolescenței, ca și în tot decursul acestei perioade, se produce dezvoltarea impetuoasă a unei personalități cu trăsături în plină formare.

Adolescența este o perioadă importantă a dezvoltării umane, perioadă marcată de numeroase și profunde schimbări biologice, fizice, psihice, morale etc., perioadă a dezvoltării în care dispar treptat trăsăturile copilăriei, cedând locul unor particularități complexe și foarte bogate, unor manifestări psihice individuale specifice.

O caracteristică a adolescenței este și proiectarea idealului în viitor; un aspect al acestei preocupări este interesul pentru profesia pe care o va îmbrățișa, determinându-l la reflecție asupra vieții sale interioare; adolescentul se analizează spre a-și cunoaște calitățile, spre a se convinge de valoarea lor în raport cu profesia la care se va decide. În general, în procesul de luare a deciziei, preadolescentul este prompt, dar la adolescent, timpul este mai îndelungat, deoarece el reflectă mai temeinic asupra mijloacelor de realizare a acțiunii precum și a consecințelor ce decurg din aceasta. Adolescența este deci perioada când se pune baza dezvoltării abilității de luare a deciziilor care vor influența întreaga existență a individului: decizii asupra tipului de școlarizare (liceu, școală profesională, centru de excelență, colegiu sau facultate) care vor influența viitoarea carieră; decizii privind alegerea prietenilor, a anturajului; decizii asupra relațiilor intime pe care le vor avea; decizii privind dezvoltarea personală (decizia de a citi mai mult, de a se înscrie la un club, de a face un anumit sport etc.); decizii referitoare la evitarea sau eliminarea unor comportamente de risc, dăunătoare (fumatul, consumul de alcool, consumul de droguri etc.).



INDICATORI DE SUCCES

Formabilii

- definesc competența de luare a deciziilor.
- identifică modalitățile prin care are loc luarea deciziilor.
- deduc importanța competenței de luare a deciziilor în procesul de proiectare a carierei.



SUGESTII METODOLOGICE

Subiectul poate fi inclus în programul de formare cu oricare categorie de participanți, deoarece procesul de luare a deciziilor prezintă relative dificultăți pentru majoritatea dintre noi. Proiectarea carierei are loc doar în baza deciziilor și acestea trebuie să fie corecte.

Activități ce pot fi organizate cu formabilii pentru a atinge indicatorii de succes:

Brainstorming-decizie. Acest exercițiu se recomandă a fi aplicat la începutul sesiunii de formare. Fiecare participant este rugat să menționeze primul cuvânt care îi vine în minte în legătură cu termenul de decizie. Formatorul notează pe flipchart aceste cuvinte. Se analizează în ce măsură fiecare cuvânt este implicat în definirea conceptului de decizie.

Linia vieții. Acesta este un procedeu care va ajuta formabilii să analizeze lucrurile pe care le-au făcut în trecut, deciziile mai mult sau mai puțin importante pe care le-au luat și totodată să se orienteze spre viitor.

Luarea deciziilor. „Desenează o reprezentare a experiențelor tale care să includă evenimente importante despre care tu crezi că te-au format și ceea ce planifici sau speri să îți se întâmple în viitor. Desenul tău poate fi creativ sau poate fi o simplă linie cu date marcate pe ea, evenimente importante din viața ta, educație primită, slujbe, persoane semnificative din viața ta (familie, prieteni, mentori, supervizori, profesori etc.).

Pe acest desen vei marca cu:

- evenimentele care au avut loc ca urmare a unor decizii luate de tine;
- evenimentele rezultate din decizii luate de alții;
- evenimentele care nu au fost rezultatul unor decizii.

Pentru analiza activității pot fi adresate întrebările:

- Care crezi că au fost deciziile bune pe care le-ai luat? De ce?
- Dar deciziile mai puțin inspirate?
- Care au fost factorii care te-au influențat să decizi?



REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Brown, D. & Brooks, L. *Career Conseling Technique*, Allynand Bacon (a division of Simon & Schuster, Inc.), 1991.
2. Honore, M.H., *Toward Tomorrow: Career education for the secondary school*, Guidance&Counselling, 6 (1), 1990.
3. Neculau, Adrian, *Cunoaște-te pe tine însuși*, Editura Polirom, Iași, 2003
4. Verza, Emil, *Psihologia vârștelor*, Editura Hyperion, București, 1993
5. Lemeni, G., Miclea, M., *Consiliere și orientare: Ghid de educație pentru carieră*, Editura ASCR, Cluj-Napoca, 2004

2.6. Competența de realizare a marketingului personal și vocațional



MESAJUL CHEIE

Instrumentele de marketing personal și vocațional contribuie la consolidarea imaginii de sine, componentă necesară în autopromovarea personală și succesul profesional.



INFORMAȚII UTILE

Nu poți construi o reputație doar pe ceea ce ai de gând să faci.
Henry Ford

Marketingul personal și vocațional este o componentă a competenței de proiectare a carierei care îmbină toate elementele esențiale ale personalității din perspectivă personală și profesională și joacă un rol esențial în atingerea unor scopuri de carieră prin promovarea sau autopromovarea personalității.

Scrisoarea de intenție/de motivare este un instrument de promovare în care solicitantul descrie relevanța calificării, motivației și interesului său față de oferta pieței muncii.

CV-ul este un instrument de prezentare detaliată și structurată a experienței educaționale, profesionale și a caracteristicilor de personalitate în raport cu anumite oferte.

Portofoliul personal este un instrument de sinteză a produselor activității unei persoane, într-un domeniu de interes personal.

Un **brand personal** este o sumă de elemente intangibile care îți cresc valoarea percepută în mintea celor care intră în contact cu tine. Brandul personal este de fapt un alt mod de a privi aceeași realitate: cum te prezinți în fața celorlalți pentru a-i convinge să îți cumpere serviciile sau să îți accepte ideile.

În formarea competenței de marketing personal și vocațional, punem accentul pe două componente: *componenta atitudinală* și *componenta instrumentală*.

Componenta atitudinală reflectă modalități de implicare personală și activă a beneficiarului în urma cărora în comportamentul acestuia se observă modificări benefice.

O. Dandara accentuează că marketingul vocațional constă în:

1. Identificarea mediului favorabil de manifestare a potențialului individual:

- unde este locul sau mediul potrivit pentru a mă manifesta și realiza?

2. Determinarea potențialului necesar obținerii succesului și recunoașterii sociale:

- ce trebuie să pot face?
- care vor fi competențele prin care mă voi manifesta?

3. Determinarea resurselor/investițiilor necesare:

- cât va trebui să investesc în activitatea aleasă: timp, efort, resurse financiare?

4. Stabilirea modalităților de promovare:

- cum mă voi menține și promova în activitatea dată pentru ca să obțin succes?

O modalitate de realizare a **marketingului personal și vocațional** constituie activității de **voluntariat**, care oferă beneficii majore pentru dezvoltarea personală a individului. Ca exemple de evenimente specifice pot fi considerate: **Toamna de Aur; Caravana de Crăciun; Mărțișorul; Iepurașul de Paște; Ziua copiilor** etc., în care copiii pot organiza campanii de reciclare sau pot confecționa diverse articole sau obiecte handmade, pe care să le scoată în vânzare, cu invitarea oaspeților din exterior, iar banii pot fi donați pentru o cauză nobilă sau pot face o pușculiță pentru activitățile copiilor.

Componenta instrumentală – include instrumente specifice utilizate pentru atingerea obiectivelor de carieră. *Portofoliul personal, scrisoarea de intenție, CV-ul* sunt instrumentele care creează o primă impresie, până în momentul interacțiunii celor doi actanți: **beneficiarul/angajatul** și **instituția** la care se face referință, de aceea construirea acestor instrumente necesită corectitudine și acuratețe.

Scrisoarea de intenție/de motivație justifică intenția de a colabora cu o instituție/organizație în scopul realizării unei activități profesionale. Fiecare ofertă solicită o scrisoare de intenție, de aceea nu poți formula aceeași scrisoare de intenție pentru toate ofertele profesionale, chiar și dacă sunt din același domeniu.

Cerințe generale pentru o scrisoare de intenție:

- se va încadra într-o pagină;
- se va redacta cu paragrafe scurte, clare, concise;
- se va alege un font ușor de citit;
- se va respecta ortografia și punctuația;
- se va include informația utilă pe care nu o conține CV-ul (se va evita repetarea informației din CV);
- se va utiliza doar foaia albă.

Cerințe specifice pentru o scrisoare de intenție, trebuie să fie adaptată conform:

- ofertei curente;
- obiectivelor întreprinderii;
- postului la care aplicați;
- obiectivului concret al organizației, la care contribuți personal, prin angajarea Dvs.

Deși am descris clasic acest instrument, ținem să evidențiem că există excepții pentru anumite companii, în funcție de specificul acestora, cum ar fi anumite posturi la care se solicită creativitate, unicitate și individualism în domenii precum: publicitate, marketing, web design etc.

CV-ul deseori este o a doua etapă de evaluare în cadrul unui concurs, chiar dacă a fost expediat împreună cu scrisoarea de intenție. Acest instrument se elaborează nu doar la aplicarea pentru un job, ci și la multe oferte educaționale și urmărește evidențierea cunoștințelor, abilităților, intereselor, experiențelor importante pentru ofertant.

CV-ul va include:

- informații personale;
- experiența profesională (dacă este cazul);
- educație și studii;
- aptitudini și competențe personale;
- limbi străine cunoscute;
- succese și realizări etc.

Acest document poate avea diferite forme, cel mai solicitat este modelul *CV-ului Europass*, care poate fi completat, păstrat și reactualizat direct pe site-ul oficial, la fel ca și scrisoarea de intenție.

Portofoliul personal contribuie la:

- promovarea anumitor aspecte forte ale personalității beneficiarului;
- gestionarea și documentarea personală a reușitelor beneficiarului;
- conștientizarea nivelului său de dezvoltare într-un anumit domeniu;
- urmărirea evoluției personale educaționale și sociale;
- dezvoltare a stimei de sine;
- managementul timpului pentru cariera personală;

Portofoliul personal se reactualizează periodic cu informațiile academice, sociale, care contribuie la trasarea/ajustarea obiectivelor pentru viitor, ca parte componentă a planului de carieră.



INDICATORI DE SUCCES

Formabili

- Enumeră instrumentele specifice în dezvoltarea competenței de marketing vocațional și personal.
- Argumentează necesitatea acestor instrumente în planificarea traseului profesional.
- Elaborează instrumente specifice marketingului vocațional și personal.
- Planifică și desfășoară activități de dezvoltare a competenței de marketing vocațional și personal.



SUGESTII METODOLOGICE

Subiectul va fi interesant tuturor categoriilor de formabili. Formatorul va opta pentru activități de studiere a instrumentelor de promovare, dar și de aplicare ale acestora.

Activități ce pot fi organizate cu formabilii pentru a atinge indicatorii de succes:

- Organizați dezbateri pe marginea enunțului „Unde începe brandingul sfârșește autenticitatea”.
- Propuneți participanților 2-3 anunțuri de angajare și solicitați ca ei să ajusteze propriul CV pentru fiecare anunț.
- Simulați cu participanții interviuri de angajare.



REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Dandara, O., *Proiectarea carierei. Dimensiuni ale demersului educațional*, CEP USM, Chișinău, 2009
2. Danadara, O., *Conceptualizarea ghidării carierei în contextul educației permanente*, CEP USM, Chișinău, 2013
3. Miclea, M., Lemeni, G., *Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră*, ASCR, Cluj-Napoca, 2010
4. Savca, L., *Psihoteste. Instrumentariu de studiere a personalității și relațiilor cu alții*, Psihologia personalității în dezvoltare, Editura Univers pedagogic, Chișinău, 2003.
5. Zlate, M., *Tratat de Psihologie Organizațional-Managerială*, vol. II, Editura Polirom, Iași, 2007
6. Miclea, M., Lemeni, G., *Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră*, ASCR, Cluj-Napoca, 2010

2.7. Elaborarea proiectului de carieră



MESAJUL CHEIE

Un proiect de carieră bine gândit și o poziție proactivă, responsabilă, consecventă în realizarea lui contribuie la dezvoltarea unei cariere de succes în orice domeniu.



INFORMAȚII UTILE

Dacă nu ai un plan al tău, alții te vor include în planurile lor.
Anthony Robbins

Proiectul de carieră reprezintă un **plan de viață** care sintetizează majoritatea aspectelor relevante cu privire la **decizia pentru carieră**. Totodată este un pas care presupune stabilirea unui **plan de acțiune**, pentru realizarea deciziei pentru carieră. În același timp, **proiectul sau planul de carieră** reprezintă un traseu ce ghidează persoana în implementarea deciziei și astfel, creează o „hartă” a propriilor realizări profesionale, ale cărei „hotare” pot fi re-ajustate și re-adaptate pe parcursul activității profesionale personale.

Valoarea unui plan de carieră va contribui mereu la dezvoltarea personală a individului, integrându-l în societatea din care face parte și oferindu-i acele poziții pe care persoana este deschisă să le accepte. Astfel, planul va contribui la realizarea strategiei de lungă durată, ca etapă a proiectării carierei.

Prima întrebare la care va răspunde beneficiarul în constituirea unui plan de carieră va fi: **de ce fac asta?**, evidențiind **utilitatea** și **direcția de acțiune** a planului, **rolul** și **locul** acestuia în **proiectarea** carierei sale.

Misiunea (ce încercați să realizați în acest moment?) va oferi conținut realizărilor din momentul actual, iar **viziunea** va oferi sens acestor realizări (spre ce vă îndreptați?), având la bază anumite **principii** (cum veți acționa pe parcurs?). Clarificarea și stipularea acestor componente ar contura planul de carieră și ar simplifica realizarea scopului profesional.¹¹

¹¹ Cotruță, A., Competența de proiectare a carierei: premisă pentru integrarea socioprofesională. In: *Studia Universitatis Moldaviae*, Chișinău, 2018, nr. 5(115), Seria „Științe ale educației”, p. 61-66

Pentru constituirea unui *plan de carieră*, este necesar să ținem cont de anumite detalii, care ne-ar permite urmărirea *implementării, evaluării și monitorizării* progresului. Astfel, planul de carieră are următoarele componente:

- **scopul**, care poate fi definit în termeni ca: **rezultate, procese, evenimente** care ar provoca o dorință de realizare și care ghidează spre direcția de realizare prin analiza rezultatelor obținute;
- **obiectivele** sunt încadrate în scopul general și indică posibilitatea de realizare a acestuia prin pași concreți. Obiectivele solicită *implicarea persoanei, sunt orientate spre acțiune, contribuie la schimbarea personală și sunt formulate conform inițialelor SMART*:
 - S – *specific* – înseamnă că un obiectiv indică exact ceea ce se dorește a obține;
 - M – *măsurabil* – înseamnă că un obiectiv poate fi cuantificat fie cantitativ, fie calitativ;
 - A – *(de) atins/abordabil/realizabil* – înseamnă că un obiectiv poate fi într-adevăr atins;
 - R – *relevant*; – înseamnă că realizarea obiectivului contribuie la impactul vizat de proiect;
 - T – *încadrat în timp* – înseamnă că obiectivul conține și data până la care este prevăzut a se realiza.
- **avantajele** persoanei implicate în proiect. Cunoașterea acestui detaliu va folosi ca o sursă de motivare pe parcursul atingerii obiectivului, astfel încât „flacăra internă” va lumina o perioadă mai îndelungată;
- **abilitățile** necesare realizării fiecărui obiectiv;
- **resursele interne, externe** sau de alt gen, la care va apela beneficiarul în realizarea obiectivului;
- **obstacolele/dificultățile** pe care le poate întâmpina persoana în realizarea obiectivului; precum și **modalitatea de depășire a obstacolelor**, – care ar permite beneficiarului să anticipeze anumite situații **prin conștientizarea pericolului**;
- **indicatori de progres** vor permite stabilirea anumitor pași datorită cărora se vor evalua rezultatele obținute, monitorizând astfel întreg proiectul de carieră. Aplicarea planului de carieră va contribui nemijlocit la **implementarea deciziei pentru carieră**.

Deși are componente obligatorii, **proiectul de carieră** este caracterizat prin flexibilitate și anticipează evenimente neașteptate, care permit re-evaluarea și re-adaptarea planului. La anumite etape, are loc **re-evaluarea deciziei**, care intervine cu identificarea punctelor forte, precum și corectarea dificultăților apărute pe parcursul realizării procesului decizional.

Elaborarea unui proiect de carieră este un proces complex, care solicită implicare minuțioasă și este foarte important ca elevul să dezvolte această competență de proiectare a carierei, etapizat, cât mai timpuriu, fiind ghidat de cadrele didactice și părinți. În același timp, este necesar de ținut cont ca, obiectivele din proiectul de carieră să se completeze reciproc cu activitățile, acțiunile de întreprins, astfel încât să nu epuizeze resursele interne ale beneficiarului.



INDICATORI DE SUCCES

Formabilii

- Descriu detaliat componentele proiectului de carieră.
- Evidențiază specificul și complexitatea proiectului de carieră la diferite etape de vârstă.
- Elaborează un proiect de carieră personal.



SUGESTII METODOLOGICE

Exersarea în elaborarea unui *proiect de carieră* este o necesitate și o condiție în pregătirea cadrelor didactice pentru ghidarea în carieră a elevilor. Iată de ce acest subiect va fi inclus în programele de formare pentru toate categoriile de formabili.

Activități ce pot fi organizate cu formabilii pentru a atinge indicatorii de succes:

- Propuneți participanților să enumere elementele unui proiect de carieră, să descrie rolul fiecărui element și să argumenteze necesitatea acestuia. Activitatea se va organiza în câteva etape, aplicând metoda GPP.
- Solicitați participanților să elaboreze viziunea de carieră pentru următorii 5 ani și să formuleze obiective și acțiuni care ar duce la realizarea viziunii. După activitatea individuală de 15-20 de minute, propuneți participanților să identifice o persoană cu care doresc să lucreze în pereche. Participanții vor analiza produsul elaborat de coleg și vor adresa întrebări de clarificare, apoi vor veni cu sugestii de îmbunătățire.
- La sfârșitul sesiunii de formare, cereți participanților să completeze sau să concretizeze într-un tabel specificul proiectului de carieră pentru elevi de diferite vârste (de exemplu: pentru elevii din clasa a IV-a, a IX-a, a XII-a, anul I de studii în învățământul profesional).



REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Dandara, O., *Conceptualizarea ghidării carierei în contextul educației permanente*, CEP USM, Chișinău, 2013
2. Miclea, M., Lemeni, G., *Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră*, ASCR, Cluj-Napoca, 2010
3. Savca L., *Psihoteste. Instrumentariu de studiere a personalității și relațiilor cu alții*, Psihologia personalității în dezvoltare, Editura Univers pedagogic, Chișinău, 2003.
4. Miclea, M., Lemeni, G., *Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră*, ASCR, Cluj-Napoca, 2010

2.8. Ghidarea în carieră a tinerilor cu cerințe educaționale speciale (CES)



MESAJUL CHEIE

Fiecare persoană din această lume arată diferit și are idei, experiență, tradiții și abilități diferite.



INFORMAȚII UTILE

Am învățat că diferențele creează noi oportunități, vise și noi prieteni.

Victor Pineda

Angajarea asistată reprezintă un model eficient de îmbunătățire a oportunităților de angajare pentru persoanele cu dizabilități, care furnizează asistență precum: instructori, transport, instruire specializată la locul de muncă și supervizare în adaptare individuală;

Atelierele protejate sunt ateliere de instruire unde persoanele cu CES deprind diverse abilități pentru posibilele viitoare slujbe, și, în același timp, își îmbunătățesc abilitățile sociale și de comunicare.

Unul dintre dezideratele de bază ale societății noastre este ca persoanele cu CES să-și dobândească calitatea de cetățean socialmente util, cu un loc de muncă productiv și cu salariu pe măsura activității prestate. Asumarea acestor valori implică șanse de a obține angajarea persoanelor cu CES, astfel încât

aceștia să nu renunțe la alte drepturi sau beneficii care le asigură un nivel acceptabil de existență. Copiii cu CES continuă să reprezinte categoria cea mai vulnerabilă, astfel, odată cu absolvirea studiilor, de cele mai multe ori renunță, ca urmare a discriminării în angajare. Refuzul accesului la educație și angajare atrage dependența lor de-a lungul întregii vieți, sărăcia și excluderea socială, sporind astfel etichetarea dizabilității.

Optimizarea integrării profesionale și sociale a tinerilor cu CES, absolvenți ai instituțiilor școlare, presupune sensibilizarea comunității locale în pregătirea acestora pentru a deveni mai permisivă, mai valorizatoare și integratoare pentru ei.

Diferențiem câteva idei ce urmăresc asigurarea premiselor de integrare socio-profesională a copiilor cu CES:

1. Formarea și dezvoltarea abilităților de comunicare și interrelaționare a elevilor;
2. Diversificarea experiențelor sociale ale copiilor, formarea competențelor sociale;
3. Respectarea preferințelor copiilor cu CES și stimularea integrității, demnității și dezvoltării lor personale;
4. Schimbarea mentalității cu privire la tinerii cu dizabilități;
5. Informarea și sensibilizarea comunității în legătură cu posibilitățile de integrare socială și profesională a viitorilor absolvenți;
6. Identificarea posibilităților și susținerea lor în găsirea unui loc de muncă;
7. Colaborarea cu unitățile de producție pentru a găsi acele locuri de muncă potrivite pentru nivelul profesional, tipul și gravitatea deficiențelor.

Există două modele de soluționare a problemei angajării în câmpul muncii a tinerilor cu CES:

- **Modelul atelierelor protejate** – în cadrul acestora persoanele cu CES achiziționează diferite abilități pentru viitoarele angajări, îmbunătățindu-și aptitudinile sociale și cele de comunicare. De regulă, atelierelor sunt specializate pe domenii: poligrafie, tâmplărie, confecționarea hainelor, curățarea lor etc. Există mai multe niveluri de încadrare a persoanelor cu dizabilități în activitatea atelierului: participare integrală, participare parțială și participare cu asistare permanentă din partea personalului;
- **Modelul angajării asistate** dezvoltat în mai multe state europene (Belgia, Franța, Olanda, Suedia, SUA) se bazează pe agențiile ce dezvoltă servicii de sprijin în vederea angajării persoanelor cu CES pe piața liberă a muncii și servicii de sprijin la locul de muncă.

Activități recomandate să faciliteze integrarea socio-profesională a copiilor cu CES:

- Oferirea informațiilor pentru integrarea socio-profesională (despre profesii practicate de persoanele cu CES, scrierea CV-ului și scrisorii de intenție, pregătirea de interviu în vederea obținerii locului de muncă);
- Instruirea cu privire la drepturile sociale pentru generarea unei atitudini pozitive asupra muncii;
- Participarea la târgul de cereri și oferte, vizând cariera absolvenților cu dizabilități;
- Expoziții de vânzare a produselor realizate de elevi;
- Organizarea de întâlniri cu instituții de învățământ profesional din împrejurimile localității care se confruntă cu probleme similare privind integrarea socio-profesională a tinerilor cu CES;
- Activități de motivare a părinților, a populației care recunoaște valoarea pozitivă a integrării tinerilor cu CES, care sunt cea mai bună garanție pentru un viitor mai bun.



INDICATORI DE SUCCES

Formabilii

- Explică ce presupune disponibilitatea pentru ghidarea în carieră a copiilor cu CES.
- Recunosc copiii cu CES ca fiind parte din societate și nevoia de sprijin din partea societății, permițându-le să conviețuiască împreună cu ceilalți cetățeni.
- Planifică activități de ghidare în carieră a copiilor cu CES.



SUGESTII METODOLOGICE

Activități ce pot fi organizate cu formabilii pentru a atinge indicatorii de succes:

- Propuneți participanților metoda Interviu: Ce-ai spune dacă ai fi invitat la TV, radio să vorbești despre ghidarea în carieră a elevilor cu cerințe educaționale speciale?
- Solicitați participanților să elaboreze scenarii ale practicilor de învățare pentru grupe de elevi în care sunt și persoane cu dizabilități. Specificați tipul dizabilității elevilor, iar participanții vor veni cu idei de ajustare a procesului la nevoile elevului respectiv.
- Propuneți participanților să se implice într-o dezbatere pe marginea afirmației „Nu este uman ca persoanele cu dizabilități să muncească și să aibă un job”.



REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Vasian, Tatiana, Practici de incluziune în câmpul muncii. In: *Eu inclusiv. Buletin informativ de educație incluzivă al Centrului de Zi „Speranța”, Combinatul Poligrafic, Chișinău, nr. 3, 2007*
2. Ghetruț, Alois, *Sinteze de psihopedagogie specială. Ghid pentru concursuri și examene de obținere a gradelor didactice*, ediția a III-a, Editura Polirom, Iași, 2013, 527 p. ISBN 978-973-46-3386-9
3. *Legea nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități* (citată 08.07.2019). Disponibil: <http://lex.justice.md/md/344149/>
4. Lezeriuc, Florina, *Orientarea socio-profesională a tinerilor*, Rovimed Publishers, Bacău, 2013, 139 p. ISBN 978-606-583-350-0

2.9. Integrarea socio-profesională. Dezvoltarea carierei și menținerea la locul de muncă



MESAJUL CHEIE

Dezvoltarea rapidă și continuă a tehnologiilor și serviciilor influențează direct dezvoltarea carierei, iar pentru menținerea unui loc de muncă sunt necesare activități de mentorat și coaching.



INFORMAȚII UTILE

*Dezvoltarea unei cariere de succes nu este un lucru simplu, se construiește de-a lungul întregii vieți.
Lumea de azi cere să fii o persoană flexibilă și adaptabilă.*

Dezvoltarea carierei este un proces de învățare și adaptare la diferite roluri exercitate de către o persoană pe parcursul vieții, include diferite stadii, aflate în succesiune cronologică și presupune medierea între factorii de personalitate și cerințele sociale, în beneficiul individului. Acest proces cuprinde totalitatea factorilor psihologici, sociologici, educaționali, fizici, economici care, combinați, influențează natura și importanța muncii pe parcursul întregii vieți a unei persoane.

Coaching (din engleză: antrenare sau antrenament) este o formă de dezvoltare în care o persoană denumită coach sprijină un client sau o altă persoană care învață în realizarea unui obiectiv personal sau profesional concret, furnizându-i sfaturi în formare și îndrumare. Coaching se axează pe atingerea unor obiective specifice, de obicei într-un interval de timp relativ scurt.

Mentor¹ este de obicei o persoană cu mai multă experiență care împărtășește experiența și cunoștințele sale unei persoane cu experiență mică sau fără experiență. Mentorul este acea persoană care ajută debutanții în dezvoltarea carierei prin consiliere.

Dezvoltarea carierei este rezultatul interacțiunii dintre aptitudinile și dorința de realizare a individului și oportunitățile oferite de angajator. Aceasta înseamnă că individul este cu atât mai mulțumit de cariera sa, cu cât angajatorul îi poate oferi căile sau rutele profesionale care să-i pună în valoare pregătirea și să-i dezvolte aptitudinile. Unii specialiști în domeniu privesc dezvoltarea carierei ca pe o experiență a individului și nu în legătură directă cu organizația, ceea ce înseamnă că responsabilitatea dezvoltării carierei îi revine în primul rând individului, deși organizația poate juca un rol important în facilitarea și susținerea carierei individuale.

O mare problemă este că majoritatea oamenilor nu își fac planuri pentru dezvoltarea carierei, ci reacționează inert. Această atitudine are drept consecință o carieră proastă și nemulțumire față de propria viață. Planificarea este principala bază a gestionării/dezvoltării carierei, chiar dacă această planificare oferă numai cadre pentru luarea deciziilor privind posibilitățile apărute în momentul definirii priorităților. Cu cât depuneți mai mult efort în gestionarea propriei cariere, cu atât crește probabilitatea că obiectivele stabilite se vor materializa.

Diferențiaz câteva idei ce urmăresc asigurarea premizelor de dezvoltare a carierei și menținerea la locul de muncă:

1. Dezvoltarea la locul de muncă (on-the-job):

- Educație specializată continuă ;
- Coaching;
- Mentoring;
- Programe rotaționale;
- Consiliere;
- Împărtășirea cunoștințelor și experiențelor;
- Îmbogățirea fișei postului;
- Auto-cunoaștere/auto-dezvoltare;
- Lucrul pe proiect/management de proiect.

2. Dezvoltare pe bază de training (intern/extern):

- Perfecționare de specialitate;
- Training pentru dezvoltarea competențelor.

3. Consiliere în carieră:

- Workshop-uri pentru planificarea carierei;
- Programe interactive pentru construirea unei cariere.



INDICATORI DE SUCCES

Formabilii

- Operează cu termeni specifici din domeniul dezvoltării carierei și menținerii la locul de muncă.
- Argumentează necesitatea unor programe, mecanisme și strategii de suport pentru integrarea socioprofesională și menținerea la locul de muncă.
- Evidențiază avantajele și limitele activităților de mentorat și coaching.
- Elaborează repere pentru sesiuni de mentorat.



SUGESTII METODOLOGICE

Activități ce pot fi organizate cu formabilii pentru a atinge indicatorii de succes:

- Propuneți participanților să realizeze analiza comparativă a procesului de mentoring și coaching. Analiza comparativă se poate face în table pe baza unor criterii identificate de către participanți. În urma discuțiilor pe marginea produselor elaborate de către participanți vor fi evidențiate avantajele și limitele mentoratului și coachingului.
- Solicitați participanților să-și amintească prima zi de activitate la primul loc de lucru din viață și să noteze dificultățile cu care s-au confruntat și cum au fost acestea depășite.
- La sfârșitul sesiunii de formare, propuneți participanților să realizeze în grupuri mici secvențe de activități de ghidare în carieră a elevilor (10-15 minute) în baza cărora se vor simula activități de mentorat.



REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Stănescu, Viorica, *Metode de dezvoltare profesională: mentorat și coaching*, <https://iteach.ro/experientedidactice/dezvoltare-profesionala-mentorat-si-coaching>
2. Aslett, D., *Ghidul Carierei de succes*, Editura Alex 2000, 1999
3. https://www.academia.edu/32904026/Ghid_de_orientare_și_consiliere_profesională
4. <http://www.stiucum.com/management/managementul-resurselor-umane/Dezvoltarea-carierii.php>
5. http://www.dezvoltarea-carierii.com/baza_znanja/ce-este-cariera-si-de-ce-este-important-sa-o-gestionezi
6. Kyle, D., Moore, G., & Sanders, J. *The role of the mentor teacher: Insights, challenges, and implications*, *Peabody Journal of Education*, 74(3-4), 109-122, 1999
7. <https://mihaistanescu.ro/coaching-vs-training-5-diferen%C8%9Be/>. Vlăsceanu, M., *Managementul carierei. Comunicare*, București, 2002

CENTRUL PENTRU EDUCAȚIE ANTREPRENORIALĂ ȘI ASISTENȚĂ ÎN AFACERI
(CEDA)

Chișinău, str. Mihai Eminescu nr. 35, oficiul 7
MD-2012, Republica Moldova
Tel: 373 (22) 885 425 Fax: 373 (22) 885 426; mob: 373 79002848
oficiu@ceda.md; sshuleansky@ceda.md
www.ceda.md; www.facebook.com/ceda.