



# O CARIERĂ DE SUCCES ACASĂ

SUGESTII METODOLOGICE  
PENTRU RECONCEPTUALIZAREA  
GHIDĂRII ÎN CARIERĂ





CENTRUL PENTRU EDUCAȚIE ANTREPRENORIALĂ ȘI ASISTENȚĂ ÎN AFACERI  
Chișinău, M. Eminescu 35, [www.ceda.md](http://www.ceda.md)

# O CARIERĂ DE SUCCES ACASĂ

SUGESTII METODOLOGICE  
PENTRU RECONCEPTUALIZAREA  
GHIDĂRII ÎN CARIERĂ



Lucrarea valorifică experiența acumulată de Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri (CEDA) în cadrul proiectului „Reconceptualizarea Orientării Profesionale și Consilierii în Carieră” (REVOCC), implementat de CEDA în parteneriat cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Ministerul Educației, Culturii și Cercetării, cu suportul financiar al Agenției pentru Dezvoltare din Austria.

*Coordonarea ediției:*

Lia Sclifos  
Sofia Șuleanschi

*Grup de lucru:*

Aida Cotruță, Iulia Nicorici, Lia Sclifos, Lilia Golovei, Livia State, Olga Cosovan, Otilia Dandara, Pavel Cerbușca, Serghei Lîsenco, Sofia Șuleanschi, Tatiana Cartaleanu, Tatiana Turchina, Valentina Chicu

Redactori: *Viorica-Ela Caraman, Lucia Țurcanu*

Corector: *Lilia Toma*

Copertă și concepție grafică: *Mihai Bacinschi*

Tehnoredactare: *Marian Motrescu*

Imagini: [www.shutterstock.com](http://www.shutterstock.com)

Aducem sincere mulțumiri doamnelor Tatiana Cartaleanu, Valentina Chicu, Olga Cosovan, Aida Cotruță, Otilia Dandara, Lilia Golovei, Iulia Nicorici, Livia State, Tatiana Turchina și domnilor Serghei Lîsenco, Pavel Cerbușca pentru colaborare și implicare activă în elaborarea acestor materiale.

Sugestiile metodologice sunt destinate cadrelor didactice, angajaților ANOFM, diriginților, psihologilor școlari, altor persoane, instituțiilor care prestează servicii de ghidare în carieră, precum și tinerilor, tuturor celor motivați să se implice în procesul de ghidare în carieră sau să-și planifice eficient cariera proprie.

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](mailto:info.edituraarc@gmail.com); [www.edituraarc.md](http://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

Descrierea CIP a Camerei Naționale a Cărții din RM

**O carieră de succes acasă:** Sugestii metodologice pentru reconceptualizarea ghidării în carieră / Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri (CEDA); grupul de lucru: Aida Cotruță, Iulia Nicorici, Lia Sclifos [et al.]; coord. ed.: Lia Sclifos, Sofia Șuleanschi. – Chișinău: Arc, 2020 (Tipogr. „Bons Offices”). – 144 p.

Referințe bibliogr.: p. 141-142 (40 tit.). – Apare cu suportul financiar al Agenției pentru Dezvoltare din Austria.

ISBN 978-9975-0-0360-5.

331.548+37.048

O-10

# Cuprins

<b>CAPITOLUL 1. CONTEXT GENERAL</b> ( <i>Lia Sclifos, Sofia Șuleanschi</i> ) .....	4
<b>CAPITOLUL 2. SUGESTII METODOLOGICE PENTRU PRESTAREA SERVICIILOR DE GHIDARE ÎN CARIERĂ</b> .....	7
2.1. Aspecte generale privind cariera și ghidarea în carieră ( <i>Lia Sclifos, Otilia Dandara</i> ) .....	7
2.2. Ghidarea în carieră a persoanelor cu cerințe educaționale speciale (CES) ( <i>Valentina Chicu</i> ) .....	10
2.3. Aspecte de gen în procesul de ghidare în carieră ( <i>Elena Aculai, Lia Sclifos</i> ) .....	13
2.4. Aplicarea cadrului de învățare și gândire ERRE (Evocare – Realizarea sensului – Reflecție – Extindere) în proiectarea activităților de ghidare în carieră ( <i>Lia Sclifos</i> ) .....	16
2.5. Ghidarea în carieră prin consiliere individuală ( <i>Lilia Golovei</i> ) .....	18
2.6. Elaborarea proiectului de carieră prin consiliere în grup ( <i>Aida Cotruță</i> ) .....	22
2.7. Utilizarea platformei electronice CCP în procesul de proiectare a carierei ( <i>Iulia Nicorici, Serghei Lîsenco</i> ) .....	28
2.8. Organizarea forumului profesiilor „O carieră de succes acasă” ( <i>Lia Sclifos</i> ) .....	30
2.9. Organizarea întâlnirilor cu persoane de succes din diferite domenii ( <i>Serghei Lîsenco, Lia Sclifos</i> ) .....	32
2.10. Organizarea vizitelor la instituțiile de învățământ profesional ( <i>Olga Cosovan</i> ) .....	34
2.11. Organizarea vizitelor la întreprinderi, firme, instituții ( <i>Tatiana Cartaleanu</i> ) .....	37
<b>CAPITOLUL 3. AUTOEVALUARE PENTRU DECIZIA DE CARIERĂ</b> ( <i>Selectarea testelor realizată de Tatiana Turchina și Lia Sclifos</i> ) .....	40
3.1. Instrumente de autocunoaștere .....	40
3.2. Instrumente pentru identificarea competențelor sociale .....	62
3.3. Instrumente pentru identificarea intereselor profesionale .....	75
3.4. Instrumente pentru identificarea competențelor antreprenoriale .....	97
<b>CAPITOLUL 4. „O ZI DE GHIDARE ÎN CARIERĂ”. SUGESTII PENTRU ORGANIZAREA JOCURILOR ȘI A ALTOR ACTIVITĂȚI DE GHIDARE ÎN CARIERĂ</b> ( <i>Adaptat după G. Bărbulescu, A. Ciocâlțeu, C. Gunea, M. Radu. Dezvoltare personală, o altfel de disciplină</i> ) .....	114
<b>CAPITOLUL 5. ACTIVITĂȚI DE INSTRUIRE PENTRU GHIDARE ÎN CARIERĂ</b> .....	125
5.1. Cariera mea și piața muncii ( <i>Aida Cotruță</i> ) .....	125
5.2. Stereotipuri în alegerea profesiei ( <i>Pavel Cerbușca, Serghei Lîsenco</i> ) .....	128
5.3. Profesiile, decizia de carieră și mediul ambiant ( <i>Livia State</i> ) .....	132
<b>CAPITOLUL 6. ASPECTE PRIVIND PROMOVAREA SERVICIILOR DE GHIDARE ÎN CARIERĂ</b> ( <i>Aida Cotruță</i> ) .....	135
<b>Dicționar de termeni</b> .....	138
<b>Bibliografie selectivă</b> .....	140



# CAPITOLUL | 1

## CONTEXT GENERAL

Consolidarea procesului de ghidare în carieră din spațiul profesional al Republicii Moldova constituie un factor prioritar de orientare a cetățeanului în conturarea unui traseu de activitate profesională, care să-i asigure succesul integrării socioprofesionale, să diminueze riscul excluziunii sociale și, implicit, să reducă problemele social-economice, deficitul forței de muncă calificată în Republica Moldova.

Dezideratele conceptuale ale ghidării în carieră reflectate în curriculumul revizuit la disciplinele dezvoltare personală, educație civică, educație tehnologică, integrate în alte discipline, prevăd formarea atitudinilor valorice față de muncă, cultivarea motivației pentru muncă, formarea idealului profesional, respectarea rezultatelor muncii fiecăruia, abordarea conceptuală a culturii muncii sau culturii realizării/autorealizării prin muncă și profesie.

Racordarea sistemului educațional la cerințele pieței muncii în scopul sporirii productivității muncii și majorării ratei de ocupare în economie pune în evidență importanța ghidării în carieră. Din păcate, există încă multe lacune în acest sens, dar s-a constatat în mod special lipsa unui sistem funcțional de ghidare în carieră: ponderea relativ mică a absolvenților care se angajează în câmpul muncii conform calificării, lipsa mecanismelor de monitorizare a carierei profesionale, confruntarea unor companii cu lipsa forței de muncă calificată, cheltuieli sporite pentru educație și eficiență scăzută în asigurarea economiei cu cadre calificate, tineri angajați cu responsabilitate scăzută etc. Astfel, se conturează vădit necesitatea corelării ofertei educaționale cu cererea de pe piața muncii, domeniu în care a intervenit proiectul Reconceptualizarea Orientării Profesionale și Consilierii în Carieră (REVOCC), implementat de Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri (CEDA) în parteneriat cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și Ministerul Educației, Culturii și Cercetării (MECC), cu sprijinul financiar al Agenției pentru Dezvoltare din Austria (ADA).

Direcțiile de bază ale intervențiilor țin de următoarele aspecte:

- îmbunătățirea cadrului normativ privind ghidarea în carieră a elevilor, tinerilor și adulților;
- asigurarea prestatorilor de servicii de ghidare în carieră a diferitor categorii de beneficiari cu materiale referitoare la tematica ghidării în carieră;
- perfecționarea sistemului de informare și de consiliere în probleme ce țin de carieră la diferite niveluri;
- acordarea serviciilor de ghidare în carieră elevilor, tinerilor și adulților pe tot parcursul vieții active, în funcție de vârstă și necesități etc.

Esența ghidării în carieră derivă din finalități ce se referă la:

- trasee ale evoluției în carieră;
- autocunoașterea potențialului propriu;
- dimensiuni ale personalității: interese, motive, particularități tipice;
- marketing vocațional;
- decizii de carieră;
- dezvoltarea abilităților de identificare a situațiilor problematice și depășirea lor;

- dezvoltarea abilităților de comunicare asertivă;
- managementul timpului;
- evoluția lumii profesiilor;
- caracteristici și specificul diferitor profesii;
- dinamica și specificul funcționării pieței muncii;
- ofertele sistemului educațional și particularitățile procesului de formare profesională;
- cadrul legal pentru integrarea în câmpul muncii etc.

Activitățile realizate în cadrul proiectului REVOCC au avut la bază un studiu inițial care a identificat necesitățile în domeniul educației pentru carieră. Intervențiile proiectului s-au materializat în dezvoltarea capacității instituțiilor de învățământ secundar general, profesional-tehnic secundar și a ANOFM de a oferi servicii incluzive de ghidare/proiectare a carierei tinerilor pentru a favoriza integrarea lor socioeconomică și educațională. După realizarea acestui studiu inițial, a fost revizuit și implementat modulul „Dezvoltare personală și proiectarea carierei” în cadrul disciplinei educație civică și la diriginție în clasele V-XII (*Ordinul ME nr. 859 din 09 octombrie 2016*) și în învățământul profesional-tehnic secundar (*Ordinul ME nr. 793 din 12 septembrie 2016*). Pentru susținerea modulului au fost realizate cursuri de instruire și seminarii informative pentru profesorii de educație civică, diriginți, reprezentanți ai administrației instituțiilor de învățământ și ai organelor locale de specialitate în domeniul învățământului.

Setul de materiale didactice la modulul „Dezvoltarea personală și proiectarea carierei” a fost editat și distribuit în toate instituțiile de învățământ. Materialele didactice sunt disponibile și *on-line*, pe <http://edu.gov.md/ro/content/educatia-civica-ro>, <http://edu.gov.md/ro/content/educatia-civica-ru> și <http://ceda.md/materiale-didactice/>.

Începând cu anul de studii 2018-2019, în instituțiile de învățământ secundar general și profesional-tehnic se predă disciplina Dezvoltare personală, în cadrul căreia sunt utilizate materialele didactice menționate mai sus.

Pentru a asigura o mai bună legătură dintre educație și solicitările de pe piața muncii au fost realizate mai multe acțiuni. Au fost create Centre de Ghidare în Carieră (CGC) în cadrul subdiviziunilor teritoriale ANOFM la Soroca, Cahul și Chișinău, care au fost dotate cu tehnică, mobilier etc. Fiecare centru și 17 subdiviziuni teritoriale ale ANOFM au la dispoziție o platformă electronică pentru planificarea carierei, care permite identificarea intereselor profesionale, ajută tinerii în deciziile de carieră, selectând dintre cele 1150 de profiluri ocupaționale descrise profesiile care li se potrivesc. Platforma mai include materiale pentru cadrele didactice, psihologi și părinți, peste 350 de filmulețe despre profesii, instituțiile de învățământ secundar general (licee), profesional-tehnic și superior din Republica Moldova și România etc.

În vederea asigurării egalității de șanse în educația pentru carieră, la CGC au fost construite rampe de acces pentru persoanele cu dizabilități, iar Centrul din Chișinău, în premieră pentru Republica Moldova, a fost dotat cu o platformă electronică CASPER combinată cu Testul Ruward (executarea diferitor acțiuni, prin care se poate obține informația necesară despre dexteritatea manuală, îndemânarea unei persoane). Platforma reprezintă un sistem de evaluare complexă a potențialului de muncă al persoanelor cu dizabilități și identifică o potrivire cu profilul unui loc de muncă.

În baza experienței acumulate, CEDA împreună cu ANOFM au ajuns la concluzia că toate serviciile prestate de ANOFM integrează aspecte de ghidare în carieră, fapt legiferat în noua *Lege de ocupare a forței de muncă*. Pentru implementarea acesteia, au fost elaborate procedurile necesare, inclusiv procedura de ghidare în carieră. Astfel, serviciile de ghidare în carieră devin obligatorii pentru toate subdiviziunile teritoriale ANOFM. Luând în considerare noile circumstanțe, CEDA va dezvolta servicii de ghidare în carieră în toate subdiviziunile teritoriale ANOFM.

O altă activitate importantă pentru ghidarea în carieră a tinerilor a fost și rămâne în continuare realizarea ciclului de emisiunii televizate „Educație pentru carieră” la TV Moldova 1. În cadrul emisiunilor au fost abordate diferite aspecte ce țin de educația pentru carieră. Toate emisiunile pot fi găsite aici: <http://trm.md/ro/educatie-pentru-cariera/> și <http://ceda.md/en/gallery/video/>.

Experiența acumulată demonstrează faptul că e nevoie de continuarea conjugării eforturilor pentru a crea un *sistem de ghidare în carieră* capabil să ofere tuturor cetățenilor oportunități de dezvoltare



profesională, abilitarea economică a tinerilor aici, acasă, în Republica Moldova. În continuare, CEDA promovează următoarele trei direcții importante:

1. Asigurarea accesului egal și echitabil la servicii relevante de ghidare în carieră pentru elevii din instituțiile de învățământ profesional tehnic secundar, abilitarea lor economică și integrarea pe piața forței de muncă (organizarea de *master class*-uri, *internship*-uri, instruirii pentru inițierea și dezvoltarea unor activități antreprenoriale, afaceri etc.);
2. Formarea continuă a cadrelor didactice în domeniul educației pentru carieră (formarea formatorilor, elaborarea unor programe de instruire pentru cadrele didactice și administrative din sistemul educațional și implementarea lor de către prestatorii de servicii privind formarea continuă etc.);
3. Dezvoltarea unui mecanism coerent de ghidare în carieră la nivel regional/teritorial (crearea unei platforme non-formale de discuții la nivel local, cu participarea reprezentanților APL, ONG-urilor, instituțiilor de învățământ, mass-mediei, familiilor, agenților economici, altor instituții și organizații interesate de domeniul ghidare în carieră).

Astfel, deciziile de carieră se vor baza pe nevoile pieței muncii și, drept rezultat, va crește nivelul de implicare a tinerilor pe piața forței de muncă și, respectiv, va spori productivitatea muncii și, în consecință, se va dezvolta economia națională.

Responsabilitatea statului pentru ghidarea în carieră este determinată de importanța strategică a domeniului dat, fapt care obligă structurile responsabile să proiecteze și să coordoneze acest proces în cadrul educației formale și non-formale, să implice structurile media în realizarea unor finalități proiectate strategic.

Lucrarea „O carieră de succes acasă” este destinată specialiștilor care activează în cadrul structurilor teritoriale ale ANOFM, diriginților, cadrelor didactice care predau modulul „Dezvoltare personală și proiectarea carierei” sau disciplina dezvoltare personală, psihologilor școlari, altor persoane și instituții care prestează servicii similare, tinerilor și tuturor celor motivați să-și dezvolte cariera și/sau să se implice în acest proces.

Scopul propus prin această lucrare este de a asigura specialiștii preocupați de ghidarea în carieră cu instrumente și informații/conținuturi, idei necesare pentru prestarea unor servicii calitative în domeniul vizat.

Lucrarea este constituită din următoarele compartimente:

- sugestii metodologice pentru prestarea serviciilor de ghidare în carieră;
- instrumente de autocunoaștere pentru identificarea intereselor profesionale și a competențelor sociale, antreprenoriale etc.;
- sugestii pentru organizarea jocurilor și a altor acțiuni de ghidare în carieră;
- activități de instruire la diferite subiecte axate pe ghidarea în carieră;
- aspecte privind promovarea serviciilor de ghidare în carieră;
- dicționar de termeni;
- bibliografie selectivă.

Descrierea serviciilor de ghidare în carieră este însoțită de exemple care pot fi utilizate și/sau completate în funcție de necesitățile concrete ale beneficiarilor și de preferințele metodologice ale utilizatorilor.

Modelele de activități prezentate în ghid sunt proiectate în baza cadrului ERRE (Evocare – Realizarea sensului – Reflecție – Extindere) pentru a asigura implicarea, motivarea și pot fi realizate separat, pot fi unite în cicluri de activități, pot fi parte a sesiunilor de formare și a programelor de formare cu durată diferită.

Aplicarea sistematică și sistemică a sugestiilor prezentate va asigura o mai bună calitate a serviciilor de ghidare în carieră, o transformare a clienților din receptori pasivi ai diferitor servicii în beneficiari activi, cooperanți, motivați pentru proiectarea și dezvoltarea propriului traseu profesional și a carierei în general.

# CAPITOLUL | 2

## SUGESTII METODOLOGICE PENTRU PRESTAREA SERVICIILOR DE GHIDARE ÎN CARIERĂ

### 2.1. Aspecte generale privind cariera și ghidarea în carieră

*Cariera și ghidarea în carieră pot fi numite fețe ale unei monede, deoarece sunt interdependente, iar succesul în carieră depinde de înțelegerea fenomenului și calitatea serviciilor existente.*

**Cariera** este o succesiune evolutivă de activități și poziții pe care le traversează o persoană, precum și atitudinile, cunoștințele și competențele pe care și le dezvoltă aceasta pe parcursul întregii vieți, incluzând:

- activități și poziții prevocaționale precum cele specifice copiilor, elevilor și studenților;
- activități și poziții profesionale, în cazul persoanelor care au o profesie, sunt angajate sau sunt în căutarea unui loc de muncă;
- activități și poziții post-vocaționale, caracteristice pensionarilor care pot avea diverse roluri sociale, constituind o resursă utilă pentru copii, tineri, angajați, angajatori etc.

**Cariera este un proces dinamic**, având două dimensiuni:

- cariera externă – succesiunea obiectivă de poziții pe care individul le parcurge în timp;
- cariera internă – interpretarea pe care o dă individul experiențelor obiective prin prisma subiectivității sale.

Este esențial să ghidăm tinerii în dezvoltarea lor, în alegerea profesiei, a locului de muncă etc. cu o atenție sporită, provocându-i să se gândească pe termen lung la ce ar însemna concret o profesie sau alta, un anumit loc de muncă, activitățile specifice, tipurile de organizații, instituții în care pot activa, oportunitățile, posibilitățile de a valorifica potențialul propriu. E posibil să existe o diferență între percepția socială a unei anumite profesii, a locului de muncă și realitatea propriu-zisă.

Strategiile de ghidare în carieră presupun anticiparea problemelor și planificarea pe termen lung a intervențiilor, acțiunilor. De exemplu:

- A. Cunoaște-te pe tine însuși** – o analiză individuală atentă a acțiunilor, a punctelor slabe/tari, a locului în familie, instituție, socium etc.
- B. Cunoaște mediul educațional, profesional** – analizează mediul pentru a anticipa anumite probleme, evenimente neplăcute, dar și pentru a valorifica ocaziile, oportunitățile, fii atent la ce se întâmplă în sfera de activitate vizată și urmărește permanent feedbackul, pentru a fi mai pregătit și a nu fi luat prin surprindere.
- C. Ai grijă de reputație, imagine** – pune-ți în evidență abilitățile și realizările, tot ceea ce te individualizează, ce demonstrează calitățile tale speciale, posibilitatea de a investi și capacitatea de a finaliza proiecte.





- D. Rămâi mobil, mereu în evoluție** – urmărește corespondența dintre competențele personale și cele solicitate în mediul educațional și/sau pe piața forței de muncă, cele ușor transferabile.
- E. Fii specialist și generalist** – dezvoltă un domeniu de expertiză, de specialitate, dar păstrează și o anumită flexibilitate, deoarece stăpânirea unui domeniu foarte restrâns te face inflexibil și vulnerabil.
- F. Documentează reușitele proprii** – oferă dovada a ceea ce ai învățat, realizat, rezultatele și realizările identificabile, deoarece ele sunt foarte valoroase în dezvoltarea carierei.
- G. Pregătește întotdeauna un plan de rezervă în carieră și fii gata să acționezi** – fii mereu activ.
- H. Asigură-ți o bază financiară și menține-te într-o formă psihică bună** – e bine să ai mereu asigurată o bază financiară, un confort și un echilibru în plan psihic și material.

Carierea este parte a vieții în cadrul familiei, instituțiilor de învățământ, a vieții profesionale și extra-profesionale. Întreaga existență a unui om își lasă amprenta asupra carierei sale și, în acest context, e necesar un echilibru între cele două componente majore ale vieții: familia și profesia. Iată de ce este nevoie de educație pentru carieră.

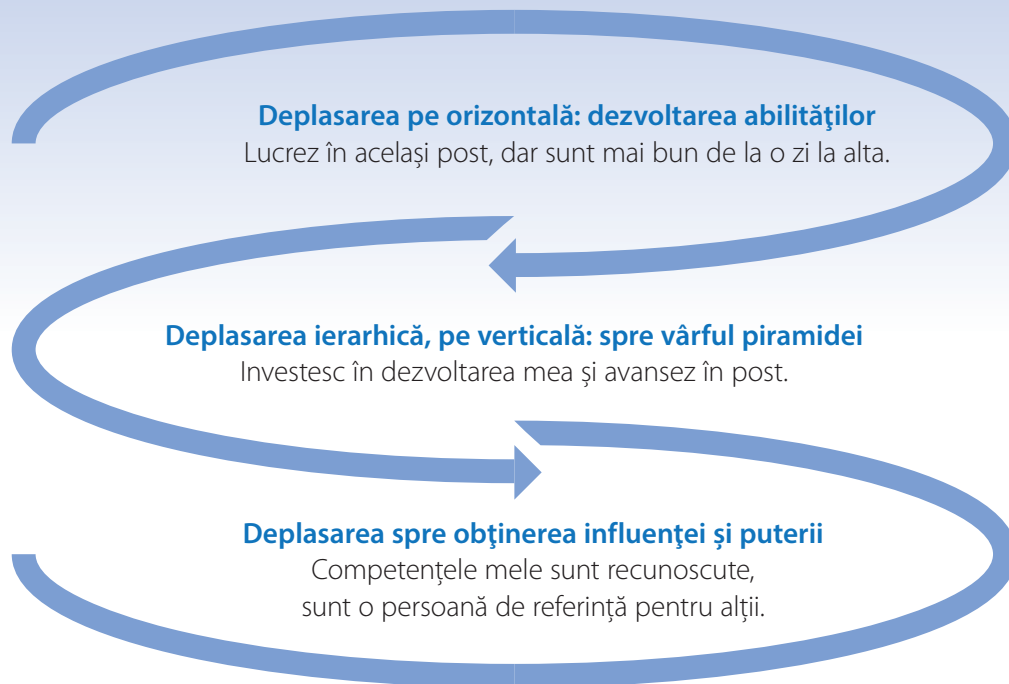
**Educația pentru carieră** se referă la însușirea deprinderilor care vor ajuta persoana să ia decizii cu privire la carieră într-o manieră satisfăcătoare pentru sine, să le poată pune în practică, să fie capabilă să se auto-evalueze și să constate unde se află acum și unde vrea să ajungă în viitor. Unul dintre momentele cu o semnificație deosebită în viața persoanei este decizia privind alegerea profesiei. Școala și familia contribuie la atingerea nivelului necesar de maturitate pentru o astfel de decizie, îi informează pe tineri despre profesii și caracteristicile proprii de personalitate etc., adică îi **ghidează în carieră**, îi ajută să exploreze alternative și să ia decizii privind parcursul lor profesional.

**Decizia privind alegerea profesiei** ar trebui să exprime un echilibru dintre interesele individuale și cele sociale, dar există o serie de factori care pot interveni în acest proces de alegere a profesiei și dezvoltării carierei, cum ar fi:

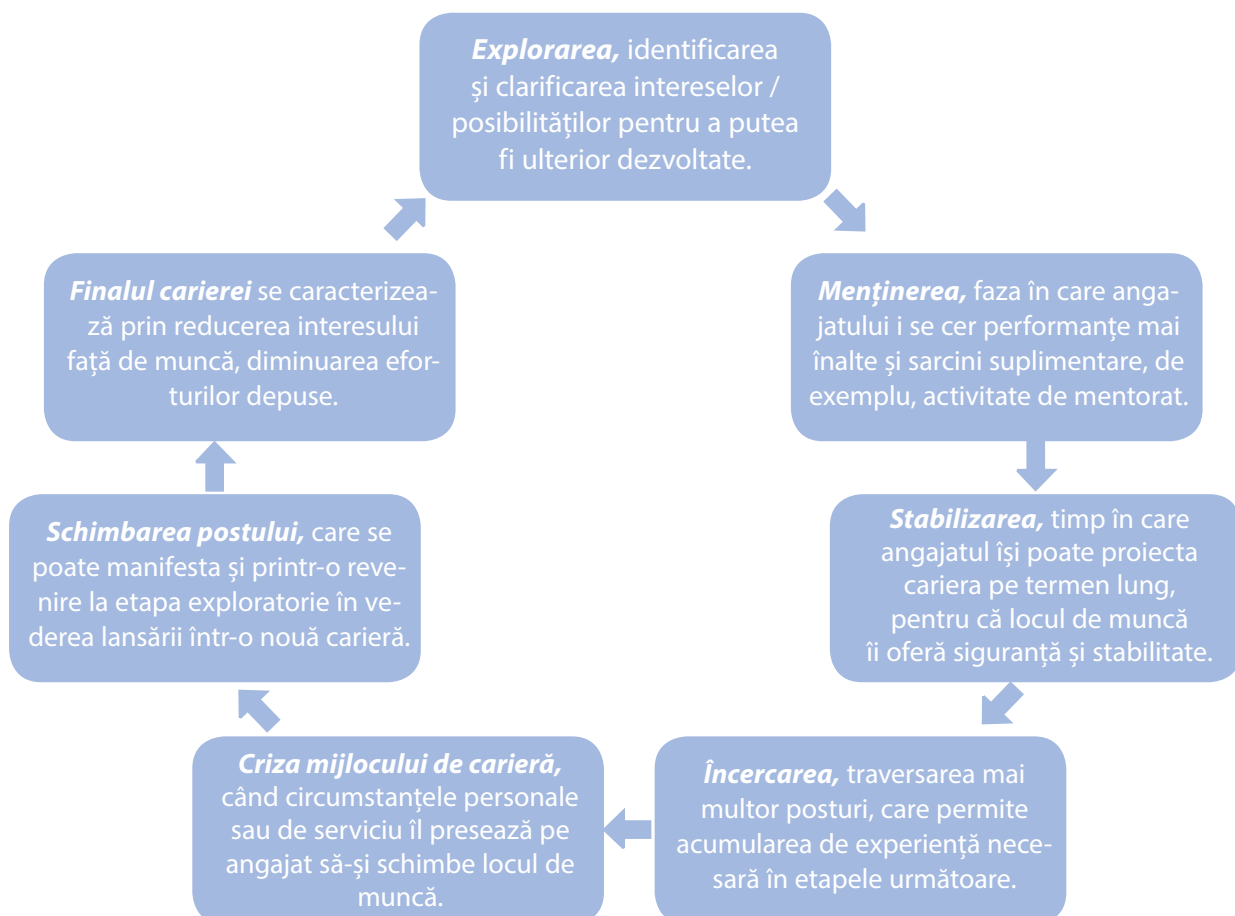
- **Presiunea familiei.** Persoanele apropiate își impun propriul model, chiar dacă tânărul se opune, astfel, familia întreținând starea de infantilism a tânărului.
- **Presiunea societății.** Anturajul social definește și impune tipare profesionale investite cu o anumită semnificație la un moment dat, lansează „mode” în alegerea, exercitarea și valorizarea profesiilor.
- **Circumstanțe.** Situația financiară, rolul de părinte, statutul civil etc. – coordonate care uneori sunt favorabile pentru carieră, în sensul că susțin sau predispun individul la o compatibilitate înaltă cu domeniul profesional vizat, dar sunt cazuri în care acestea împiedică o evoluție normală a carierei.
- **Personalitate.** Există trăsături de personalitate pe care anumite sfere ocupaționale le pun în valoare, iar altele le inhibă. În afară de aceasta, modul în care individul se raportează la profesie este determinat, în mare măsură, de dominantele sale cognitive, afective, volitive și de îmbinarea acestora.
- **Performanțe din trecut.** Fiecare individ are o istorie personală în ceea ce privește aspirațiile, încercările, regrupările, satisfacțiile legate de profesie sau orizontul profesional. Acestea pot fi factori de disonanță în condițiile în care s-au asociat cu eșecuri, dezamăgiri, afectări ale ego-ului etc.
- **Preocupări și atitudine.** Sunt cazuri fericite când preocupările formale coincid cu interesele personale. Or, conflictul interior poate genera destructurarea relațiilor cu persoanele importante de la locul de muncă ori neglijarea unor motive care nu corespund traseului profesional ales.

Pornind de la premisa că dezvoltarea carierei este un proces permanent prin care indivizii progresaază, trecând printr-o serie de stadii și niveluri de dezvoltare, un rol foarte important revine planificării carierei.

Carierea se poate dezvolta **pe orizontală, pe verticală și spre obținerea influenței și puterii**, dar trebuie să menționăm că fiecare modalitate le include și pe celelalte.



În procesul de dezvoltare a carierei, fiecare persoană parcurge mai multe etape în mod integral sau parțial, deoarece sunt situații în care persoana se reîntoarce la o anumită etapă. Prin urmare, succesiunea și parcurgerea acestora nu poate fi la fel pentru toți. Sunt anumiți factori interni și externi care generează diferențe.





## 2.2. Ghidarea în carieră a persoanelor cu cerințe educaționale speciale (CES)

*Ghidarea în carieră poate fi realizată corect și calitativ în cazul în care cunoaștem particularitățile de vârstă ale persoanelor pe care le ghidăm, necesitățile lor și cerințele pieței muncii. Este important să înțelegem prin ce se deosebesc persoanele cu CES și ce trebuie să luăm în calcul când planificăm activități de ghidare în carieră cu și pentru aceste persoane.*

*Îndrăznește să devii ceea ce ești. Există posibilități minunate în fiecare ființă. Convinge-te de forța ta. Să știi să spui mereu fără încetare: „Nu depinde decât de mine!”*  
*André Gide*

Sintagma „persoane cu CES” se referă la o categorie de persoane deosebite. În activitățile educaționale vorbim despre cerințele educaționale individuale ale fiecărei persoane și găsim modalități oportune pentru a oferi sprijin individual, în măsura în care este necesar. În procesul de ghidare în carieră se respectă metodologia generală, dar la fiecare etapă trebuie să avem grijă de aspectele specifice.

### ▶ Începeți pregătirea pentru activitatea de ghidare în carieră de la propria persoană

Puteți iniția activități de ghidare în carieră a persoanelor cu CES, dacă sunteți convins că:

- fiecare persoană are atuurile și talentele sale;
- integrarea socio-profesională a persoanelor cu dizabilități este posibilă și este necesară societății;
- o adaptare rezonabilă, corectă la locul de muncă permite persoanelor cu dizabilități să facă față atribuțiilor de serviciu;
- locurile vacante de pe piața muncii sunt și pentru persoanele cu dizabilități etc.

Ca să vă dezvoltați aceste convingeri, urmăriți exemple de succes în integrarea socio-profesională a persoanelor cu dizabilități.

Puteți începe activitatea de ghidare în carieră a persoanelor cu CES sau a grupurilor în care sunt și persoane cu CES dacă:

- aveți sincera dorință de a îndruma și nu doar milă pentru persoana cu dizabilități;
- sunteți tolerant, aveți răbdare să ascultați și să acceptați persoanele cu dizabilități;
- puteți trata cu respect orice persoană.

La prima întâlnire cu grupul în care sunt persoane cu CES ori doar cu persoanele cu CES și însoțitorii acestora:

- realizați un contact vizual și vorbiți direct cu ei și nu vă adresați persoanelor care îi însoțesc;
- comportați-vă cu persoana cu dizabilitate în același mod în care ați face-o cu orice altă persoană (de exemplu, strângerea mâinii);
- nu insultați o persoană cu dizabilitate, adresând întrebări incomode altei persoane: „Are diabet?” „Este orb?”;
- oferiți asistență unei persoane cu dizabilitate, dar înainte de aceasta, așteptați până când oferta este acceptată (după întrebări de genul: „Să vă ajut să vă așezați pe scaun?”, așteptați până când persoana va accepta s-o ajutați. Nu vă grăbiți! Pentru aceste persoane, fiecare acțiune realizată în mod independent este o victorie individuală asupra dizabilității).

## ► Contribuiți la formarea unei imagini pozitive de sine a persoanelor cu CES

La etapa inițială de ghidare în carieră, persoanele au nevoie de stimularea capacităților de autocunoaștere, activarea resurselor interne ce conduc la performanța personală, autoevaluarea potențialului individual din perspectiva proiectării carierei. Cunoașterea de sine este un proces continuu și deloc ușor pentru fiecare persoană. Imaginea de sine are o importanță deosebită și influențează direct și în mare măsură relațiile persoanei cu cei din jur. Imaginea de sine presupune conștientizarea a „cine sunt eu” și a „ceea ce pot face eu” și influențează atât percepția lumii înconjurătoare, cât și propriile comportamente. Persoanele cu CES au deseori o imagine de sine denaturată.

În activitățile de stimulare a autocunoașterii, încurajați persoanele să vadă punctele lor forte. Pentru astfel de activități, puteți folosi chestionare cu 3-5 întrebări care să ajute persoana în reflecția despre sine. În cazul în care persoanele se confruntă cu dificultăți în a răspunde la întrebări, puteți să le propuneți să continue frazele începute, de exemplu:

*Oamenii de care îmi pasă cel mai mult sunt .....*

*Mă simt mândru/mândră de mine pentru că .....*

*Oamenii pe care îi admir cel mai mult sunt .....*

*Îmi place mult să .....*

*Îmi doresc să .....*

*Unul dintre cele mai bune lucruri făcute de mine este .....*

*Mi-ar plăcea să devin .....*

*Îmi propun să .....*

*Prefer să ..... decât să .....*

*Știu că pot să .....*

*Calitățile cu care mă mândresc sunt: .....*

*Trei lucruri pe care știu să le fac foarte bine sunt: .....*

Dacă în grup sunt persoane care afirmă că nu pot face nimic bine, nu au făcut nimic bun, nu vor să facă nimic, pentru că oricum nu reușesc etc., puteți solicita ca acestea să vă povestească în detalii ce au făcut ieri ori în altă zi pe care au reținut-o ori i-a marcat prin ceva; ascultați atent ce vorbesc; adresați-le întrebări de clarificare și evidențiați ce credeți că au făcut bine (ar putea fi multe lucruri realizate într-o zi – ceea ce poate însemna că aceste persoane știu să-și gestioneze timpul; puteți solicita să descrie în detalii cum a fost timpul afară, copacii, cerul, păsările, soarele – astfel ați putea deduce că este atent la lucrurile din jur, ceea ce e foarte important, sau că e o fire romantică etc). Mai puteți cere colegilor să-și amintească anumite reușite ale persoanei în cauză.

Dacă în grup sunt membri care afirmă că fac bine toate lucrurile, că sunt cei mai buni la toate etc., este cazul să aflați răspunsuri la întrebări de genul: „Cum știi/știți că faci/faceți acest lucru mai bine ca alții? Cum ai/ați măsurat calitatea lucrului făcut?” etc. Este importantă contribuția la formarea unei imagini de sine pozitive și obiective.

## ► Informați în detalii

Persoanele cu CES au, de regulă, o percepție a lumii profesiilor departe de realitate și necesită o informare detaliată despre profesii. Procesul de informare trebuie să fie interactiv, să includă fragmente video, jocuri de rol, discuții cu profesioniștii, vizitarea întreprinderilor etc. Metodele și materialele utilizate în acest scop pot fi diverse. Esențial este să ghidați aceste persoane către o înțelegere co-



rectă a fiecărei profesii, realistă, să evidențiați împreună cu ele competențele și capacitățile necesare profesiei și greutățile care trebuie depășite, atât în procesul de pregătire profesională, cât și în timpul activității profesionale propriu-zise.

Asupra profesiilor pe care le prezentați veți conveni împreună cu persoanele cu dizabilități. Nu limitați alegerea, chiar dacă știți că starea fizică nu le permite să devină profesioniști în domeniul de interes. Lăsați-le să se convingă singure că există alte profesii în care se îmbină optim capacitățile lor personale cu cerințele profesionale.

Informați persoanele cu CES și despre cadrul legal care facilitează angajarea lor ulterioară. Explicați prevederile *Legii 60 din 30.03.2012 privind incluziunea persoanelor cu dizabilități*. De regulă, persoanele cu CES consideră că nu vor putea să se angajeze, deoarece cerințele lor privind acomodarea sunt costisitoare. Exemplificați și convingeți aceste persoane că acomodările cele mai frecvente pentru angajații cu dizabilități nu implică resurse sau îl costă puțin pe angajator. Un orar de lucru flexibil, cu modificări ale responsabilităților postului sau adaptări necostisitoare ale locului de muncă sunt tot ce necesită un angajat cu dizabilitate pentru a-și onora responsabilitățile la serviciu.

### ► Îndrumați persoanele să facă alegeri optime

Adaptați instrumentele aplicate pentru determinarea conformității vocației (de exemplu, chestionare, teste etc.) cu cerințele speciale ale persoanei: limbajul utilizat trebuie să corespundă nivelului de înțelegere a persoanei; pentru completarea instrumentelor alocăți, după caz, mai mult timp; măriți litera din fișa de lucru și spațiile care urmează a fi completate, dacă persoana are probleme de vedere ori locomotorii etc.

Oferiți persoanei o interpretare clară a testelor și chestionarelor aplicate. Pentru multe persoane cu CES cuvintele rostite în procesul interpretării rezultatelor vor deveni „adevăr în ultimă instanță”. Trebuie să vă convingeți că ați fost înțeles corect, că persoana a înțeles exact ceea ce ați spus. Oferiți instrumente și tehnici de dezvoltare a capacităților necesare pentru profesia pe care urmează să o îmbrățișeze persoana cu CES, dar nu creați „speranțe deșarte”.

La etapa deciziei asupra viitoarei profesii și a instituției de învățământ pentru formarea profesională, lucrați individual cu fiecare persoană cu CES, dar înainte de consilierea propriu-zisă, consultați diverși specialiști: psiholog, medic etc.

Unele persoane au un grad de responsabilitate înalt, putere de voință și dorință de a decide de sine stătător asupra viitorului lor profesional și asupra modalității de integrare socio-profesională, altele sunt foarte dependente, au multe fobii și o percepție trunchiată a lumii înconjurătoare, ceea ce nu le permite să-și asume responsabilitatea pentru deciziile referitoare la viața lor.

Nu luați decizii în locul persoanei cu CES. Nu lansați presupuneri cu privire la capacitatea unei persoane cu dizabilități de a face anumite lucruri. Persoanele cu dizabilități se adaptează și își dezvoltă propriile metode pentru a depăși problemele zilnice cu care se confruntă.

Corectitudinea, profesionalismul și dorința de a sprijini persoanele cu CES vă ajută să faceți alegeri corecte în procesul de ghidare în carieră.

Un sprijin real în procesul de ghidare în carieră al persoanelor cu dizabilități este Platforma CASPER, care reprezintă un sistem de evaluare a potențialului profesional al persoanelor cu dizabilități și de identificare cu profilul unui loc de muncă. Platforma ajută persoanele cu dizabilități, deoarece evaluează și pune în evidență potențialul de muncă al acestora, fiind un sprijin pentru consilierul în carieră. Platforma CASPER combinată cu Testul Ruward (executarea a 19 activități diferite, denumite sarcini de lucru, care permit obținerea informației necesare și obiective despre dexteritatea manuală, îndemânarea unei persoane) oferă o informație mai completă și constituie un sprijin în procesul de ghidare în carieră.

Aceste instrumente sunt disponibile la Centrul de Ghidare în Carieră din municipiul Chișinău (str. Hânțești 53).

## 2.3. Aspecte de gen în procesul de ghidare în carieră

*Aspectele de gen pot favoriza procesul de ghidare în carieră, dar îl pot și complica, din cauza percepțiilor, stereotipurilor, prejudecăților, dar cel mai important, a lipsei de informare în acest sens. Prezentăm în continuare un extras dintr-un studiu, realizat în cadrul proiectului REVOCC, privind evaluarea din perspectivă gender a aspectelor ce țin de ghidarea în carieră, participarea la ÎPT, ocuparea forței de muncă, autoocuparea etc., în cadrul instituțiilor de învățământ profesional-tehnic și al instituțiilor din domeniul pieței muncii.*

Eliminarea discriminării pe criterii de gen și asigurarea accesului egal al bărbaților și al femeilor la educație și locuri de muncă reprezintă una dintre problemele actuale ale societății moderne. Acestui aspect i se acordă o atenție deosebită în documentele ONU, în convențiile internaționale, în legislația și politicile multor țări europene.

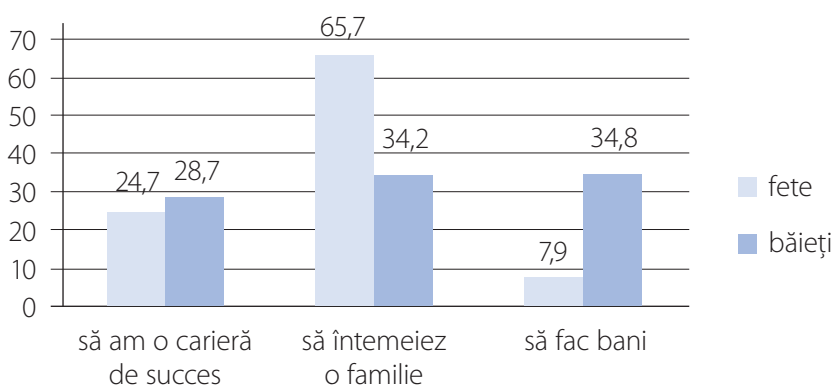
În ultimii 15 ani, și în Republica Moldova au fost adoptate o serie de legi importante, strategii și planuri de acțiuni, axate pe convențiile funcționale la nivel internațional și orientate spre asigurarea șanselor egale pentru femei și bărbați în diferite domenii ale vieții.

În martie-aprilie 2019 a fost realizat de CEDA un studiu pentru a identifica în ce măsură inegalitatea la acest nivel se manifestă în sistemul de învățământ, pe piața muncii, în activitatea antreprenorială și pentru a propune soluții de depășire a dificultăților.

*Atitudinea discriminatorie în perioada studiilor.* În general, fetele înregistrează o performanță academică mai bună în comparație cu băieții, lucru confirmat de evaluarea națională și de scorul PISA (scorul mediu pentru fete – 431, iar pentru băieți – 425).

Fetele petrec mai mult timp studiind în comparație cu băieții. Conform unei evaluări realizate de Ministerul Educației, Culturii și Cercetării, 35% dintre fetele din clasa a IX-a petrec mai mult de 2 ore pe zi studiind, comparativ cu 13% dintre băieții din clasa IX-a. Aceeași evaluare a arătat că 31% dintre băieți nu au obiceiul de a citi zilnic, comparativ cu 10,2% dintre fete. Interesant este faptul că în clasa a IV-a atât fetele, cât și băieții menționează că le place lectura (80,8% dintre fete și 61,3% dintre băieți); în clasa a IX-a ponderea băieților cărora le place lectura se reduce la 37,6%, în timp ce în cazul fetelor cifra rămâne neschimbată.

*Percepția tradițională a genului influențează semnificativ modul în care băieții și fetele optează pentru parcursul lor profesional.* Un sondaj al Biroului Național de Statistică<sup>1</sup> a încercat să identifice principalele



**Figura 1. Obiectivele fetelor și ale băieților**

<sup>1</sup> Tranziția de la școală la muncă, BNS, 2014.



obiective de viață ale tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 30 de ani. Băieții tind să se concentreze în mod egal asupra unei cariere de succes, asupra întemeierii unei familii și asupra câștigurilor, în timp ce fetele se concentrează preponderent asupra creării unei familii. Această constatare este importantă pentru momentul în care elevilor li se cere să aplice diferite criterii pentru a decide în privința opțiunilor de carieră.

Învățământul profesional tehnic este mai popular în rândul băieților, iar învățământul universitar este popular printre fete. Într-un studiu al Băncii Mondiale<sup>2</sup> s-a constatat că 36% dintre studenți ar prefera educația profesională, cu o diferență clară între sexe, în timp ce 43% dintre elevii de clasa a IX-a sunt interesați de educația profesională, doar 30% dintre femei sunt interesate de această disciplină. Cu referire la elevii de liceu (clasa a XII-a), 42% dintre băieți și 49% dintre fete vor să-și continue studiile la o universitate din Moldova. Interesant este faptul că 48% dintre fete și doar 28% dintre băieți și-au exprimat intenția de a-și continua studiile.

Aproape o pătrime dintre respondenți (23,3%), în mare parte băieți, consideră că apartenența la un anumit sex limitează alegerea profesiei, accesul la educație sau dezvoltarea carierei.

În perioada admiterii la ÎLPT sau în perioada studiilor (în școală, liceu, ÎLPT) peste ¼ din respondenți s-au confruntat cu atitudinea inegală (discriminatorie) pe criteriu de gen, manifestată mai frecvent din partea colegilor și în 1/3 dintre cazuri din partea cadrelor didactice.

Inegalitățile de acest ordin persistă mai ales atunci când avem de a face cu împărțirea profesiilor în „femeiești” și „bărbătești”. Peste o jumătate dintre respondenți (52,2%) consideră că împărțirea profesiilor în „femeiești” și „bărbătești” limitează accesul la ele, 35,4% nu văd limitări în această divizare a profesiilor.

Aproximativ 30% dintre respondenți în alegerea profesiei sunt ghidați de necesitățile pieței: profesia/specialitatea aleasă este bine plătită (17,4%) sau există cerere pe piața forței de muncă pentru profesia/specialitatea respectivă, este ușor de găsit un loc de muncă (13,4%). În 16,3% dintre cazuri alegerea profesiei este aleatorie, spre exemplu, la recomandarea părinților, altor rude (6,6%), prietenilor (3,4%), vecinătatea instituției de învățământ (3,4%) etc.

#### **Atitudinea discriminatorie față de persoanele cu dizabilități**

Rezultatele chestionării au arătat că la obținerea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei se manifestă atitudinea discriminatorie față de persoanele cu dizabilități: în perioada studiilor aproape 19% dintre respondenți, la obținerea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei în cadrul ÎLPT – 12% dintre respondenți și în cadrul subdiviziunilor teritoriale de ocupare a forței de muncă – 15% dintre persoanele chestionate.

Despre existența atitudinii discriminatorii față de persoanele cu dizabilități au atras atenția în sondaje mai frecvent fetele. Probabil, acestea sunt mai atente și mai sensibile la cazurile de discriminare – atât pe criteriul de gen, cât și pe cel de dizabilitate.

**Atitudini discriminatorii pe piața muncii.** Rata șomajului în economia țării în ansamblu a constituit 4,1%; diferențele de gen se caracterizează prin următorii indicatori: 4,8% bărbați față de 3,3% femei. Cel mai ridicat nivel al ratei șomajului (11,8%) s-a înregistrat în rândul tinerilor (15-24 ani) și doar la această categorie de vârstă, rata în rândul femeilor tinere este mai mare – 13,0%, comparativ cu 10,9% în rândul bărbaților.

E interesant faptul că 43,2% băieți și 39,2% fete afirmă că există discriminare pe piața muncii, inclusiv în activitatea antreprenorială (35,8% băieți și 30,4% fete). Manifestarea unei atitudini discriminatorii față de bărbați a fost indicată de către un număr foarte mic de respondenți (mai puțin de 5%).

Dezvoltarea carierei (profesionale sau antreprenoriale) necesită mult mai multe eforturi din partea femeilor, decât din partea bărbaților, având în vedere marea implicare a lor în munca casnică neremunerată.

Asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii presupune o remunerare egală pentru activitățile de aceeași valoare, dar în realitate, în anul 2017, câștigul salarial mediu brut pentru femei a constituit 5 204 lei pe lună, iar pentru bărbați 6 017 lei.

Prin urmare, datele statistice arată că pe piața muncii din Republica Moldova există la acest capitol discrepanțe, care trebuie depășite.

<sup>2</sup> World Bank, *De la aspirații la ocupații: rolul informației în deciziile privind educația și piața muncii în Moldova*, 2016.

Aproximativ  $\frac{1}{4}$  din absolvenții ÎPT afirmă că pe piața muncii există o atitudine discriminatorie pe criteriul de gen, relativ mai frecvent față de fete, manifestată din partea angajatorilor (sunt mai prost plătite sau patronii își exprimă dorința de a angaja o persoană de sex opus). Există discriminare și pe motive de vârstă: tinerilor fără experiență li se oferă o muncă mai puțin plătită sau angajatorul preferă să angajeze un alt specialist, există hărțuire sexuală, concedieri ilegale din cauza sarcinii.

O parte dintre angajatorii chestionați au indicat că se ține cont de genul potențialului angajat atunci când se ia o decizie de angajare – întotdeauna sau după caz (profesie, specialitate, funcție).

Este reprezentativ faptul că diferențele de gen sunt luate în considerare de către angajatori nu doar la angajare, ci și la recrutarea studenților instituțiilor de învățământ profesional tehnic pentru desfășurarea stagiilor de practică în producție.

Peste o jumătate dintre respondenți sunt convinși sau nu exclud faptul că statutul lor de tineri părinți constituie un obstacol la angajarea în câmpul muncii.

***Lată de ce ghidarea în carieră reprezintă un subiect relevant și din perspectiva dimensiunii nediscriminării pe criteriul de gen.***

Serviciile de ghidare în carieră sunt necesare și ele pot fi prestate atât de instituțiile de învățământ, cât și de către cele din domeniul pieței muncii. Subdiviziunile teritoriale ANOFM prestează servicii de ghidare în carieră, în mare parte dezvoltate în cadrul proiectului REVOCC. Relativ mai frecvent serviciile au fost prestate elevilor din gimnaziu, licee (60% din participanți), dar și celor din ÎPT (11% din participanți). Și nu în cele din urmă, 30% dintre beneficiarii ghidați în carieră au fost alte categorii de persoane – tinerii și șomerii aflați în căutarea unui loc de muncă. După aprobarea noii *Legi privind ocuparea forței de muncă*, prin care este legiferat acest serviciu, numărul beneficiarilor va crește, chiar dacă 84,8% dintre respondenți nu au solicitat până acum servicii de proiectare/dezvoltare a carierei.

**Acțiuni propuse pentru depășirea discriminării pe criteriul de gen în sistemul educațional, pe piața muncii și în activitatea antreprenorială:**

- atenționarea societății privind problemele de discriminare de gen și analiza consecințelor atât asupra unor persoane, cât și a societății în ansamblu;
- educarea și informarea cetățenilor, familiarizarea acestora cu drepturile lor, diseminarea bunelor practici, a exemplurilor referitoare la bărbați și femei de succes;
- îmbunătățirea legislației și a documentelor de politici, adoptarea programelor-țintă pentru prevenirea discriminării pe criteriul de gen;
- depășirea, deconstruirea stereotipurilor de pe acest segment în societate;
- promovarea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei pentru diferite categorii de beneficiari;
- familiarizarea elevilor/studentilor cu metodele de căutare a unui loc de muncă este importantă și necesită îmbunătățiri;
- dezvoltarea abilităților de inițiere a unei afaceri, activități antreprenoriale;
- instruirea angajatorilor și elaborarea criteriilor de recrutare a persoanelor cu dizabilități;
- informarea clienților despre problemele de mediu și promovarea ecologiei produselor, serviciilor, organizarea activităților de înverzire a mediului etc.;
- informarea tinerilor privind profesiile, prognozele dezvoltării economiei țării și a regiunii etc.;
- acordarea unei atenții sporite femeilor, asupra cărora se exercită presiuni relativ mai mari în procesul de alegere a profesiilor;
- îmbunătățirea calității paginilor web a instituțiilor, organizațiilor, întreprinderilor etc.;
- promovarea în societate, prin intermediul mass-mediei, a unei atitudini respectuoase față de toate profesiile, față de muncă, inclusiv prin istorii de succes în carieră din diferite domenii;
- promovarea activă a serviciilor de ghidare în carieră în sistemul educațional și pe piața muncii;
- informarea tinerilor asupra faptului, că este necesară o anumită perioadă de timp pentru dezvoltarea unei cariere profesionale;
- sprijinirea tinerilor și a persoanelor în căutarea unui loc de muncă în inițierea activităților cu caracter antreprenorial;





- implicarea organelor administrației publice locale în procesul de ghidare în carieră prin revizuirea strategiilor de dezvoltare locală din această perspectivă;
- asigurarea egalității de șanse indiferent de gen în prevederile și planurile de activitate ale organelor administrative la nivel național și local, precum și în cele interne care reglementează activitățile instituțiilor publice și private;
- reflectarea problemelor privind diferențele de gen atât în perioada studiilor, cât și în activitatea practică a asociațiilor de afaceri, a altor organizații neguvernamentale, menite să protejeze drepturile cetățenilor și egalitatea de șanse.

Ca urmare a studiului realizat, constatăm că există stereotipuri privind genul la nivel de sistem, dar care depind mai întâi de factorul uman, apoi de barierele sistemice.

În acest sens, învățământul are menirea să asigure egalitatea șanselor în planificarea carierei, să pregătească deopotrivă fetele și băieții pentru integrare socială eficientă, inclusiv în sistemul de învățământ și în câmpul muncii.

## 2.4. Aplicarea cadrului de învățare și gândire ERRE (Evocare – Realizarea sensului – Reflecție – Extindere) în proiectarea activităților de ghidare în carieră

*Orice activitate care presupune interacțiune cu alte persoane este eficientă dacă e construită în baza cadrului de învățare și gândire Evocare/Realizarea sensului /Reflecție/Extindere, deoarece acesta este axat pe dezvoltarea competențelor, pe modificări la nivel de valori, atitudini, convingeri etc. – aspecte importante în procesul de ghidare în carieră. În sistemul educațional cadrul ERRE este aplicat de mai mulți ani și, din aceste considerente, explicitarea acestuia va ținti cu precădere mai mult instituțiile din domeniul pieței muncii.*

### ► Evocare

Evocarea se aplică în cadrul ședințelor primare cu clienții care se adresează specialiștilor din subdiviziunile teritoriale ANOFM, în activitățile de instruire, la întâlnirile cu elevii, cu angajatorii, la orice activitate care presupune să producă o schimbare de atitudini, acțiuni, comportamente etc. Astfel, fiecare client, persoană interesată este implicată activ pentru a-și aminti experiențe, informații cu referire la subiectul abordat și la scopul vizitei. La evocare se realizează mai multe acțiuni importante.

**La o primă discuție cu clienții**, specialistul va ajuta persoana/persoanele să-și expună experiența și convingerile proprii, la care se pot adăuga altele noi. În cadrul activităților care au drept scop să producă o schimbare și nu numai, participanții clienții își construiesc înțelegerea pe fundamentul oferit de cunoștințele, experiența și convingerile anterioare.

**În cadrul unei instruirii**, participanții încep să se gândească la subiectul pe care în curând îl vor examina în detalii.

Comunicarea, învățarea sunt procese active, și nu pasive. Prin urmare, clienții trebuie implicați activ, indiferent de scopul vizitei. În felul acesta, scopurile fiecăruia sunt conștientizate, devin mai clare și discuția, activitatea – mai bine orientată.

Atunci când persoana are un scop și scopul este exprimat, comunicarea devine mult mai eficientă. Există două tipuri de scopuri: cel impus din exterior și cel stabilit de client pentru sine. Ținând de

interesul propriu, acestea din urmă sunt mult mai puternice decât cele de origine externă. Discuțiile primare cu clienții pot genera idei diferite, unele dintre ele contradictorii – o etapă importantă, pentru că diferențele pot da naștere unor întrebări, iar acestea pot deveni un puternic factor motivațional pentru trasarea scopurilor proprii, ascultare activă, înțelegere, implicare.

*De exemplu:* **Dacă avem în vizită la subdiviziunea teritorială ANOFM un elev sau un grup de elevi** și discutăm despre stereotipuri în alegerea profesiei, la evocare putem formula următoarele sarcini:

1. Clasifică într-un tabel cu două rubrici profesiile pe care le cunoști din următoarea perspectivă: profesii feminine și profesii masculine (astfel valorificăm cunoștințe, experiențe, convingeri).
2. Discută cu colegul/colega și completați o listă comună (s-ar putea să apară deja idei contradictorii, ceea ce generează întrebări).
3. Fiecare pereche prezintă câte o idee și se completează un tabel similar la tablă. În acest caz, discuțiile în contradictoriu se pot extinde și mai mult.

Iar **dacă avem în vizită o persoană aflată în căutarea unui loc de muncă** e nevoie de evocare pentru a oferi posibilitate persoanei să vorbească depe experiența, cunoștințele acumulate, să clarifice, formuleze scopurile etc.

### ► Realizarea sensului

La realizarea sensului au loc câteva lucruri importante. Clientul vine în contact cu noile informații sau idei. Un asemenea contact poate lua forma unei discuții dirijate, vizionării unui film, a ascultării unui discurs, a unei prezentări Power Point sau a efectuării unui experiment.

*De exemplu,* **elevilor care au clasificat profesiile la evocare** li se prezintă un film despre profesii și specificul lor sau li se prezintă o informație detaliată despre Barometrul profesiilor etc. Astfel, ei vin în contact cu ceva nou. Deoarece este important ca cei prezenți să fie implicați, să urmărească în mod activ înțelegerea a ceea ce citesc sau ascultă, li se dă o sarcină de tipul: identificați în filmul vizionat/informația prezentată idei noi, care oferă răspuns la întrebările apărute la evocare.

O altă sarcină la realizarea sensului este să susținem eforturile participanților pentru a înțelege subiectul. Pe parcurs se încurajează analiza critică a informației noi.

Iar **dacă discutăm cu o persoană în căutarea unui loc de muncă**, atunci îi punem la dispoziție informația despre locurile vacante, prezentăm posturile și cerințele minime pentru fiecare dintre acestea, dacă nu are o formare, atunci putem prezenta un film despre profesiile care pot fi obținute la cursurile organizate de ANOFM etc.

### ► Reflecție

De obicei, drept urmare a comunicării, intenționăm să producem anumite schimbări în gândire, percepție, perspective etc. și, în acest context, la reflecție oferim posibilitatea clienților/beneficiarilor de a deduce anumite concluzii, de a facilita luarea unor decizii. Ideile, cunoștințele, convingerile noi ar trebui să se materializeze într-un plan de acțiuni pentru dezvoltarea carierei. Această schimbare e posibilă doar atunci când oamenii se implică activ în restructurarea tiparelor, convingerilor vechi, pentru a accepta noutatea.

La această etapă se manifestă câteva lucruri esențiale:

1. Oamenii încep să exprime cu propriile lor cuvinte ideile și informațiile noi, ceea ce demonstrează o altă înțelegere a situației.
2. Înțelegerea se aprofundează când informațiile noi sunt plasate într-un cadru contextual cu sens pentru ei.
3. Un alt scop al acestei etape este de a genera un schimb de idei privind cele discutate și perspectivele care urmează. Este un moment al schimbării, al acceptării noilor valori.

*De exemplu:* **elevilor** li se propune să identifice idei cu care sunt de acord și idei cu care nu sunt de acord, apoi să explice de ce. **Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă** decid care dintre oferte e mai atractivă pentru ele și explică de ce.



### ▶ Extindere

Această etapă accentuează corelarea noului cu experiența de zi cu zi, revenindu-se la situații autentice, probleme din viața reală a persoanelor (decizia de carieră care ține de alegerea profesiei sau căutarea unui loc de muncă), pe care le pot rezolva aplicând cele învățate recent.

*De exemplu:* dacă este posibil, **pentru elevi** e bine să fie planificate întâlniri cu angajați din domeniile profesionale de interes pentru ei, vizite la întreprinderi, instituții de învățământ profesional etc., dar **pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă** – să se planifice activități de instruire profesională, vizite la angajatori cu perspective de angajare ulterioară. Poate fi exersat și un interviu. Peste un anumit timp se pot planifica noi întâlniri de monitorizare și sprijin la care să se discute despre ceea ce s-a întâmplat și dacă au realizat acțiunile planificate în planul de carieră sau e nevoie să se mai intervină.

Prin urmare, în discuțiile cu clienții/beneficiarii (elevi, tineri, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă etc.) cadrul ERRE este foarte indicat, deoarece asigură tocmai contextul motivațional, atât de necesar în procesul de interacțiune.

### ▶ Alte exemple care explicitează aplicarea cadrului ERRE

În cazul unor persoane aflate în căutarea unui loc de muncă sau interesate de dezvoltarea carierei lor sau a copiilor lor, pentru a asigura eficiența comunicării, specialistul ANOFM va aplica același cadru ERRE.

La *evocare*, persoana este întrebată în ce scop s-a adresat subdiviziunii teritoriale ANOFM, despre interese, aspirații, apoi se identifică, prin întrebări, gradul de informare a solicitantului privind serviciile prestate de ANOFM, oportunitățile existente, scopurile personale.

La *realizarea sensului*, persoana este informată despre servicii, oportunități, reguli etc., apoi i se poate propune o testare în scopul stabilirii intereselor, abilităților, aptitudinilor.

La *reflecție*, persoana are posibilitate să decidă ce ar fi bine să facă în continuare și, sprijinită de specialistul ANOFM, să elaboreze un **proiect de dezvoltare a carierei**, care să includă:

- obiective/finalități (ce vreau să obțin în perioada cât voi beneficia de sprijin financiar, angajare sau autoangajare);
- acțiunile concrete pe care le voi întreprinde pentru a mă angaja în câmpul muncii, cu indicarea termenelor de realizare;
- acțiunile concrete pe care le voi întreprinde pentru a mă autoangaja în câmpul muncii, cu indicarea termenelor de realizare.

La *extindere*, un rol deosebit îl are planificarea interacțiunilor de perspectivă cu specialistul ANOFM, planificarea ședințelor pentru reflecții asupra instruirilor, a altor servicii de care a beneficiat și a întâlnirilor ulterioare în scop de monitorizare.

## 2.5. Ghidarea în carieră prin consiliere individuală

*Consilierea în carieră presupune un ansamblu de activități și acțiuni destinate pregătirii persoanei în vederea autocunoașterii, înțelegerii de sine, aprofundării cunoștințelor despre profesii și piața muncii, însușirii instrumentelor de care are nevoie fiecare pentru a înțelege oportunitățile de muncă disponibile și a-și dezvolta abilitățile necesare, a le corela cu oportunitățile, a lua decizii informate și a aplica instrumente de marketing personal și profesional.*

Angajații ANOFM, psihologii, cadrele didactice cu pregătire în domeniu (în continuare specialiștii) își vor centra activitatea pe patru direcții de bază:

1. **Autocunoaștere.** Specialiștii utilizează procedee de cunoaștere și autocunoaștere care vor ajuta clienții să-și identifice interesele și preferințele profesionale, să exploreze valorile, atitudinile, personalitatea tânărului/tinerei, experiența sa, abilitățile și preocupările etc.
2. **Lumea profesiilor și piața muncii.** Specialiștii sprijină clienții în identificarea cunoștințelor despre piața muncii. Se discută tipurile de profesii, tendințele privind dinamica profesiilor și ocupațiilor, nivelul necesar de instruire și instituțiile care oferă astfel de servicii. Se analizează cerințele exercitării unei profesii, competențele necesare pentru practicarea cu succes a unei profesii sau ocupații, oportunitățile legate de diverse locuri de muncă. Unul dintre aspectele importante care trebuie abordate este autoangajarea prin inițierea și dezvoltarea afacerilor proprii.
3. **Marketing personal și profesional.** Specialiștii sprijină clienții în elaborarea unui CV în funcție de scopul utilizării lui, în elaborarea unei scrisori de intenție și altor instrumente necesare auto-promovării de succes din perspectiva dezvoltării carierei.
4. **Luarea deciziilor.** Specialiștii lucrează cu clienții pentru a-i sprijini în luarea unor decizii informate prin evaluarea situației, corelarea abilităților proprii cu oportunitățile existente, identificarea obstacolelor posibile și, la final, elaborarea unui plan de carieră.

### ▶ Reguli pe care le vor respecta specialiștii în cadrul activităților de consiliere:

- Discuțiile au loc într-o atmosferă binevoitoare, de încredere și siguranță psihologică.
- Acceptă necondiționat clienții.
- Îi încurajează pe clienți să vorbească.
- Asigură confidențialitatea discuțiilor.
- Orice informație oferită de clienți este importantă pentru specialiști.
- Procesul de consiliere se axează pe calități, pe laturile pozitive ale clienților.
- Stimulează interesul pentru autocunoaștere.
- Învață clienții să caute ei înșiși informații și să le evalueze critic.
- Fiecare persoană dispune de capacități, interese și abilități care trebuie valorificate.
- Sunt imparțiali, ajutându-i pe clienți să analizeze singuri idei și opțiuni și să-și atingă scopurile.
- Lucrează cu clienții pentru ca aceștia să-și asume responsabilitatea indentificării posibilelor soluții și nu le oferă ei soluții de-a gata.

### ▶ Idei privind locul unde poate sta clientul în timpul consilierii în carieră

1. **Alături** este poziția cea mai cooperantă și mai utilă, deoarece oferă posibilitatea de a urmări fiecare mișcare a clienților, a-i susține la momentul potrivit, a lucra împreună cu ei.
2. **Colțuri comode.** Consilierul și clientul/clienta sunt așezați în unghiuri drepte pe diagonală la o masă pătrată sau rectangulară. Astfel se poate realiza un interviu amiabil, creând un fel de barieră de protecție, necesară interlocutorului.
3. **Triunghiul etern.** Scaunele sunt așezate într-un unghi ușor unul față de celălalt. Această poziție oferă posibilitatea de a crea o atmosferă relaxată, a vorbi deschis și a contacta vizual mai des, eficientizând comunicarea nonverbală.

### ▶ Idei privind comunicarea în timpul consilierii

- Menținem contactul vizual cu clienții, fără a-i fixa cu privirea.
- Folosim un limbaj comun cu cel al clienților.
- Comunicarea nonverbală (mimica, gesturile, tonalitatea și intensitatea vorbirii) este adecvată conținutului mesajului și stării afective a clienților.



- Reformulăm mesajele esențiale pentru clarificarea aspectelor temei discutate („Ceea ce spui se referă la...”, „Cu alte cuvinte...”).
- Ne concentrăm pe ceea ce spun clienții.
- Oferim clienților posibilitatea să vorbească și să pună întrebări.
- Nu întrerupem clienții în mijlocul frazei.
- Ascultăm fără a emite judecăți de valoare.
- Oferim permanent un feedback descriptiv, focalizat pe comportamente specifice.
- Utilizăm diverse tipuri de întrebări:
  - *întrebări ipotetice* – pentru abordarea ipotetică a unei probleme, care orientează persoana să gândească la viitor („Ce ai face dacă...?”);
  - *întrebări deschise* – care oferă ocazia de exprimare a atitudinii, valorilor, sentimentelor în raport cu o problemă abordată și încurajează persoana să vorbească („Ai putea să-mi spui mai multe despre...?”);
  - *întrebări de cercetare* – care, de obicei, urmează după întrebările deschise, și au ca scop clarificarea detaliilor expuse de persoană („Ce anume s-a întâmplat?”, „Poți aduce un exemplu?”);
  - *întrebări meditative* – folosite în situații tensionate emoțional pentru soluționarea problemelor („Ești supărat din cauza deciziei?”);
  - *întrebări de îndrumare* – utilizate cu scopul de a obține informații sau a accepta punctul de vedere al consilierului („Presupun că ești de acord cu asta, nu-i așa?!”).

### ► Limbajul corpului și consilierea

Deși zona în care persoana se simte confortabil diferă de la caz la caz, în consiliere se recomandă ca între consilier și clienți să fie rezervată o distanță de 45-122 cm. În literatura de specialitate această zonă este numită **spațiu personal** – spațiu social standard care trebuie respectat la petreceri, în birouri și la majoritatea întâlnirilor. Respectând spațiul respectiv, putem discuta confortabil cu alte persoane, fără a ne simți amenințați.

### ► Structura ședințelor de consiliere în carieră

Unul dintre instrumentele de lucru pentru specialiștii în consiliere este interviul, care ajută clienții să-și facă un proiect de carieră. Scopul interviului este de a-i ghida să ia o decizie corectă, informată și realistă pe baza propriilor aptitudini, abilității și aspirații de carieră. Interviul poate fi desfășurat la una sau mai multe ședințe.

**Tabelul 1. Structura în cinci etape a interviului (Ivey, 2002)**

DEFINIREA ETAPEI	EXPLICAȚIE	SCOPURILE ETAPEI
<b>1. Raport și structurare</b> „Bună ziua. Permite/-ți-mi să-ți/vă comunic despre ce vom discuta la această ședință.”	Petreceți un anumit timp pentru a relaționa cu clienții. Timpul petrecut într-un registru nonformal are doar efecte pozitive, de-a lungul consilierii.	Dezvoltarea relației de lucru cu clienții. Împărtășiți-le modul în care va fi structurată sesiunea și scopul ei general. Dorim să creăm o atmosferă de încredere.
<b>2. Definirea problemei</b> „Ce putem face împreună?” „Care sunt competențele tale/dvs.?”	Conturați faptele, efectele și specificul problemei. Dacă vă focalizați doar asupra unei dimensiuni, puteți pierde informații valoroase.	Veți urmări faptele, starea afectivă și modul clienților de a prezenta problema. De asemenea, focalizați-vă pe competențele și punctele lor tari.

<b>3. Definirea scopului</b> „Ce dorești/doriți să se întâmple?”	Dvs. sau persoana din fața dvs. aveți un scop în minte sau doar stați de vorbă? Dacă nu știți unde vă îndreptați, s-ar putea să ajungeți în altă parte (cu discuția).	Nu veți ști încotro vă îndreptați dacă nu aveți un scop. Interviul nu poate începe până nu cunoaștem scopul clienților, deoarece impactul consilierii depinde de acesta.
<b>4. Explorarea alternativelor și generarea soluțiilor</b> „Care sunt posibilitățile de a obține ceea ce dorim?” „Ce intenționezi/intenționați să faci/faceți?”	Permiteți celeilalte persoane să emită propriile idei înainte de a-i oferi sfaturi și sugestii?	Având clarificate scopul și problema, puteți realiza un brainstorming al soluțiilor, făcând lista posibilităților de rezolvare și stabilind acțiunile prioritare. Etapa dată este, de obicei, cea mai lungă. Veți folosi tehnica întrebărilor și încurajarea.
<b>5. Generalizarea și transferul învățării</b> „Vrei/vreți într-adevăr să faci/faceți ceva în legătură cu asta?”	Sugerați acțiuni specifice de control periodic, astfel încât noile idei să fie puse în aplicare înainte de a fi uitate.	Este important să stabilim un contract cu clienții, pentru a fi siguri că ei vor acționa pe baza a ceea ce au învățat în cadrul ședințelor de consiliere.

În funcție de necesitățile clienților, pot fi desfășurate una sau mai multe ședințe. În cazul în care e nevoie de mai multe ședințe, se recomandă desfășurarea unei ședințe inițiale, desfășurate în etape.

#### a) Începerea ședinței

În primele momente ale consilierii, clienții pot simți nesiguranță, anxietate, teamă, neîncredere, de aceea consilierul trebuie să țină cont de următoarele:

- să fie politicos;
- să se prezinte;
- să se adreseze clienților pe nume;
- să explice scopul general al consilierii;
- să stabilească o anumită durată de timp pentru discuții;
- să discute aspecte ce țin de confidențialitate;
- să negocieze agenda de lucru, invitând clienții să spună ce vor de la consilier (frecvența întâlnirilor, tema discuțiilor);
- să stabilească împreună cu ei obiective realizabile pentru proiectul de carieră (planificați acțiunea în pași mici) etc.

#### b) Desfășurarea ședinței

În cadrul acestei etape se identifică problemele legate de carieră. Pentru desfășurarea eficientă a ședinței, clienții trebuie provocați să se implice activ în discuție. Pentru a obține acest lucru, respectați următoarele:

- ascultați cu atenție;
- înțelegeți și acceptați emoțiile și sentimentele clienților;
- combinați diverse tipuri de întrebări cu chestionare și alte tehnici de ghidare în carieră;
- analizați împreună diverse surse referitoare la profesii (cărți, reviste, cataloage, site-uri etc.);
- rezumați problemele discutate.



### c) Încheierea ședinței de consiliere

La final, sunt necesari următorii pași:

- rezumarea informației discutate;
- orientarea clienților spre acțiunile ce trebuie realizate în perioada următoare;
- stabilirea modalităților prin care clienții pot contacta consilierul din nou;
- solicitarea unui feedback de la clienți;
- formularea unui mesaj de rămas-bun.

## 2.6. Elaborarea proiectului de carieră prin consiliere în grup

Pentru a elabora **proiecte de carieră**, se poate apela la o ședință de consiliere sau se pot organiza și activități în grupuri mici, cu participarea a 12-20 de clienți. Scopul acestor activități este de a ajuta persoanele să-și dezvolte competența de proiectare a carierei. Procesul de consiliere individuală este descris mai sus. În cele ce urmează, vom prezenta un exemplu de organizare a unei activități de consiliere în grup.

*„Înainte de a începe să urcați pe scara succesului, asigurați-vă că este rezemată de clădirea potrivită.”*  
Stephen Covey

Consilierea în grup poate fi organizată cu elevi, tineri sau alte persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și poate dura circa 1,5-2 ore.

În urma acestei activități, participanții vor putea să-și identifice punctele forte și punctele slabe, să formuleze obiective și acțiuni care vor fi parte a proiectului de carieră.

Pentru succesul activității se vor utiliza și anumite surse pe care le găsiți în anexe, cum ar fi:

1. Povestioara *Schimbarea lumii prin schimbarea de sine* – Anexa 1
2. Prezentare PPT *Povestea vieții mele* sau versiunea ei tipărită – Anexa 2
3. Formularea obiectivelor – Anexa 3
4. Analiza SWOT pentru toți participanții – Anexa 4
5. Proiectul de carieră – Anexa 5
6. *Calendarul eficienței personale* – Anexa 6

### ► Evocare – circa 15 minute

Specialistul va saluta grupul de participanți și va organiza o activitate de cunoaștere și formare a comunității. Inițial va citi o povestioară spirituală de Anthony de Mello, *Anexa 1*. Apoi va repartiza participanților câteva foi pentru realizarea exercițiului *Povestea vieții mele* (detalii metodologice privind realizarea exercițiului găsiți în *Anexa 2*). În cadrul acestui exercițiu, fiecare participant va crea o carte despre sine. La expirarea timpului dedicat realizării sarcinii, aceștia își vor spune povestea, folosind cartea ca ajutor vizual. După aceasta specialistul va colecta feedbackul cu ajutorul următoarelor întrebări:

- Cum v-ați simțit în acest rol? Ce a fost mai ușor să descrieți?
- Ce a fost dificil? Aveți vreo pagină curată? De ce?

### ► Realizarea sensului – circa 50 de minute

Specialistul va pregăti din timp fișe cu întrebări. E nevoie de cel puțin trei seturi de întrebări (*ce? cine? unde? când? de ce?*), astfel încât să putem forma 5 grupuri a câte 2-3 membri (în funcție de numărul de participanți). Tipul întrebărilor va determina componența grupului.

Întrebările trebuie explicate grupului, dacă e necesar, pentru ca participanții să fie stimulați în găsirea răspunsului specific întrebării/întrebărilor primite. De exemplu:

- **Ce** este proiectarea carierei?
- **Când**, la ce vârstă trebuie să ne proiectăm cariera?
- **Cine** este responsabil de proiectarea carierei?
- **De ce** este nevoie să ne preocupăm de proiectarea carierei?
- De **unde, cu ce** începe proiectarea carierei?

Grupurile își vor prezenta răspunsurile, apoi se va discuta despre conținutul unui plan de carieră.

Specialistul va explica modul în care se formulează obiectivele și importanța lor în planul de carieră (Anexa 3).

După ce ne-am asigurat că am clarificat aceste aspecte, participanții vor lucra cu analiza SWOT (Anexa 4). Pe parcurs vom preciza ce avem de făcut, vom oferi exemple și vom monitoriza procesul de elaborare a analizei SWOT. Timp de 15 minute sau mai mult, vom prezenta exemplele personale (voluntar).

În cadrul unei discuții dirijate, utilizând întrebări, vom atenționa participanții asupra punctelor care necesită îmbunătățire și vom specifica cum putem să acționăm:

- *Cum a fost exercițiul? Ce a fost mai ușor de completat? Dar mai dificil?*
- *Ce ați învățat realizând analiza SWOT? La ce vă ajută?*
- *Gândiți-vă la o conexiune dintre acest exercițiu și cel precedent.*
- *Ce legătură are acest exercițiu cu tema noastră?*

### ► Reflecție – circa 55 de minute

La reflecție vom simula un joc de rol, întrebând participanții dacă știu ce traseu educațional sau profesional își doresc, adică ce profesie/job vor îmbrățișa. Răspunsurile vor fi diferite. Astfel vom diviza participanții în două grupuri:

- cei care **nu știu** vor extrage un bilet dintre cele cu ocupații oarecare: *măturător, gropar, paznic, gunoier* și altele asemenea, fără prestigiu în societate și prost plătite la moment.
- cei care **știu** ce traseu profesional vor urma vor lucra cu meseria pe care și-o doresc.

Participanții primesc sarcina de a-și imagina o zi din viața lor profesională peste cinci ani și de a redacta o reflecție la tema: „O zi din viața mea peste cinci ani în profesia îndrăgită”. (Vor descrie emoții: cum se simt la locul de muncă, cum sunt remunerați, cum percep mediul profesional și prestigiul profesiei, care este cercul de prieteni cu care comunică, ce fel de locuință au, cum este familia lor.) Aceste repere vor fi plasate pe un poster sau slide.

La final, participanții vor citi textul în perechi și vor estima cât este de aproape de realitate: *Oare chiar asta vă doriți? Ce ați scris pe ultima pagină în Povestea vieții mele din prima parte a activității? Apoi, timp de 10-15 minute, discuția va continua în grupul extins.*

După ce intervin doritorii, vom întreba: *Dacă ai putea, ce ai schimba? În ce domeniu al vieții tale? Când s-ar putea interveni pentru modificare? La ce etapă a vieții?*

Ulterior, timp de 15 minute, participanții vor completa proiectul de carieră în baza Anexei 5. Participantul va primi o foaie A4, pe care o va împături în jumătate, mai apoi o va anexa la sfârșitul cărții *Povestea vieții mele*.

După completare, participanții vor discuta despre experiența lor, despre ce au învățat pe parcursul acestei activități, ce i-a marcat mai mult și vor comunica decizia lor pentru pașii următori: ce a fost cel mai util și ce urmează să întreprindă etc.





## ► Extindere

Această etapă vizează *comportamentul ulterior* al beneficiarului și specialistul încurajează participanții să completeze un microcalendar: **Calendarul eficienței personale**. Participantul va trebui să marcheze zilnic în el cu „x” dacă nu a făcut nimic pentru realizarea **proiectului de carieră** și cu „v” dacă a realizat ceva și ziua a fost productivă. Planul poate fi elaborat pe zile sau pe săptămâni. Astfel, fiecare beneficiar va putea să monitorizeze realizarea planului de carieră, care nu va rămâne doar pe hârtie.

**Important!** Acest calendar trebuie să fie în permanență la vedere: pe birou, la muncă, pe frigider acasă etc. (Anexa 6).

## Anexa 1

### SCHIMBAREA LUMII PRIN SCHIMBAREA DE SINE

Autorul povestește următoarea istorioară despre el însuși:

În tinerețe, eram un revoluționar și singura rugăciune pe care i-o adresam lui Dumnezeu era aceasta:

– Doamne, dă-mi energia de a schimba lumea.

După ce m-am maturizat și mi-am dat seama că mi-a trecut jumătate din viață fără să fi schimbat un singur suflet, mi-am regândit rugăciunea:

– Doamne, dăruiește-mi harul de a-i schimba pe cei cu care intru în contact – familia și prietenii mei, și voi fi mulțumit.

Acum, la bătrânețe, când știu că zilele îmi sunt numărate, rugăciunea mea este alta:

– Doamne, dăruiește-mi harul de a mă schimba pe mine însumi.

Dacă m-aș fi rugat de la început pentru transformarea de sine, nu mi-aș fi irosit viața.

## Anexa 2

### POVEȘTEA VIEȚII MELE

Tocmai ai încheiat un contract cu o editură prestigioasă care ți-a cerut să îți scrii autobiografia. Impresarul tău este nerăbdător ca aceasta să apară și a decis să te ajute la scrierea ei cu câteva puncte de reper.

1. Mai întâi ia o hârtie de *flipchart* și împătorește-o: în jumătate, apoi iar în jumătate și tot așa pentru a obține o carte.
2. Alege titlul unei melodii cunoscute pentru a da titlul cărții tale. Scrie acest titlu pe copertă.
3. Pe pagina a doua scrie cuprinsul cărții:
  - numele locului unde te-ai născut;
  - descrierea primei tale școli;
  - numărul de ani petrecuți în prima școală.
4. Pe pagina a treia plasează portretul familiei tale.
5. Pe coperta a patra prezintă ceea ce plănuiești să faci în timpul apropiat.

Când toate cărțile sunt terminate, participanții își vor spune povestea, folosind cartea drept suport vizual.

## Anexa 3

### OBIECTIVELE TE AJUTĂ SĂ PORNEȘTI LA DRUM

Drumul este cheia în viață, dar pentru a călători pe acest drum, avem nevoie de acțiuni (activități). Pentru a ne îndeplini obiectivele, dar și pentru a ne bucura de ea, trebuie să știm de ce avem nevoie în această călătorie.

**Pasul 1: Stabiliți cu exactitate ce vă doriți. Claritatea este una dintre cele mai des întâlnite calități ale oamenilor de succes.**

Formulați obiective și identificați acțiuni pentru realizarea lor.

**Pasul 2: Stabiliți-vă obiectivele în scris.**

În momentul în care vă notați obiectivele pe o foaie de hârtie, sporesc foarte mult șansele lor de realizare, deoarece astfel vă canalizați energia în direcția acțiunii. Acțiunea înseamnă mișcare, iar mișcarea este generată de impuls, acesta vă va ajuta să vă îndreptați spre realizarea obiectivelor.

**Pasul 3: Stabiliți un termen-limită.**

Termenul este important pentru realizarea obiectivelor, deoarece veți avea tendința să amânați, să căutați tot felul de scuze și motive pentru a nu face ceea ce trebuie ca să vă duceți planul la bun sfârșit și, în final, veți constata că de fapt nu ați realizat ceea ce v-ați dorit, ajungând astfel la concluzia greșită că stabilirea obiectivelor nu are niciun rost. E necesar să vă asumați întreaga responsabilitate pentru consecințele pe care le va avea neîndeplinirea obiectivului/obiectivelor până la data stabilită.

**Pasul 4: Alcătuiți o listă de activități.**

Lista cu activități/acțiuni vă va ajuta să vă faceți o imagine de ansamblu asupra obiectivului și a ceea ce trebuie să faceți pentru a-l realiza. Notați pe această listă toate activitățile, indiferent de gradul lor de complexitate și indiferent de cât timp trebuie să alocați fiecareia dintre ele.

**Pasul 5: Transformați lista într-un plan de acțiuni.**

Pentru a vă transforma lista stabilită într-un plan, trebuie să:

- organizați activitățile în funcție de priorități,
- treceți la acțiune, faceți ceva chiar acum,
- faceți zilnic ceva pentru îndeplinirea obiectivelor.

**Pentru realizarea unui proiect de carieră** este important să puteți răspunde ferm la următoarele întrebări:

- Cine sunt? Cum sunt? La ce sunt bun? Încotro mă îndrept?
- Pentru ce trăiesc?
- Cum aș putea să-mi evaluez propriile rezultate?

**Anexa 4****Analiza SWOT. Tabelul 1. Aspecte privind structura unei analize SWOT**

MEDIUL INTERN (ceea ce depinde de noi, controlabil)	
<b>Părți tari</b> (aspecte pozitive, și pe care le putem folosi în planificarea carierei)	<b>Părți slabe</b> (aspecte negative, pe care avem intenția de a le îmbunătăți)
<ul style="list-style-type: none"> <li>– experiența profesională;</li> <li>– educația, cea academică în cumul cu cea obținută prin experiență și programe de training;</li> <li>– cunoștințe solide în domeniul în care activăm;</li> <li>– abilități transferabile (comunicare, lucru în echipă, capacități de lider etc.);</li> <li>– caracteristici personale (etică profesională, auto-disciplină, rezistență la stres, capacitate de muncă în condiții de presiune, creativitate, optimism, energie);</li> <li>– contacte personale / rețeaua de prieteni-cunoștințe;</li> <li>– implicare sau interacțiune cu diverse grupuri sau asociații profesionale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– lipsa experienței profesionale;</li> <li>– lipsa educației academice sau lipsa educației specifice domeniului de activitate;</li> <li>– lipsa obiectivelor personale, a autocunoașterii;</li> <li>– abilități personale scăzute (de lider, interrelaționare, comunicare, lucrul în echipă);</li> <li>– abilități scăzute de căutare (informații, posturi etc.);</li> <li>– caracteristici personale negative (nivel scăzut al eticii profesionale, lipsa disciplinei, a motivației, indecizie, timiditate, imaturitate afectivă).</li> </ul>



MEDIUL EXTERN (ceea ce depinde de alții, condiții din exterior, necontrolabile)	
<b>Oportunități</b> (condiții pozitive, necontrolabile, dar pe care le putem folosi în propriul avantaj)	<b>Temeri</b> (condiții negative, necontrolabile, dar al căror efect îl putem preveni/evita)
<ul style="list-style-type: none"> <li>– tendințe pozitive în domeniu ce vor duce la crearea de noi locuri de muncă sau posturi (creștere la nivel local/regional/național, globalizare, progres tehnologic);</li> <li>– oportunități ce pot fi create prin creșterea nivelului educației;</li> <li>– domeniul în care lucrăm are o dinamică avansată ce necesită în mod special abilități și cunoștințe similare cu ale noastre;</li> <li>– schimbări geo-politice, polarizări economice;</li> <li>– extinderea / creșterea calitativă a rețelei inter-personale din care facem parte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– tendințe negative în domeniu, ce vor duce la diminuarea locurilor de muncă;</li> <li>– concurența absolvenților/colegilor de facultate;</li> <li>– concurenți cu experiență, abilități și cunoștințe superioare;</li> <li>– concurenți cu abilități superioare de prezentare la interviuri;</li> <li>– concurenți cu CV-uri mai ample și mai consistente;</li> <li>– obstacole întâlnite de-a lungul carierei (lipsa oportunităților, a educației potrivite și chiar a șansei);</li> <li>– posibilități reduse de avansare în domeniu, concurența fiind acerbă.</li> </ul>

### Analiza SWOT. Tabelul 2. Fișă de lucru pentru elaborarea analizei SWOT

MEDIUL INTERN (necontrolabil)	
<b>Părți tari</b> (aspecte pozitive, pe care le putem folosi în planificarea carierei)	<b>Părți slabe</b> (aspecte negative, pe care avem intenția de a le îmbunătăți)
MEDIUL EXTERN (controlabil)	
<b>Oportunități</b> (condiții pozitive, necontrolabile, dar pe care le putem folosi în propriul avantaj)	<b>Temeri</b> (condiții negative, necontrolabile, dar al căror efect îl putem preveni/evita)





## 2.7. Utilizarea platformei electronice CCP în procesul de proiectare a carierei

*Platforma electronică oferă noi oportunități în procesul de ghidare în carieră a elevilor, tinerilor, precum și a altor persoane aflate în căutarea unui loc de muncă. Clienții care se înregistrează la subdiviziunile teritoriale ANOFM utilizând platforma pot fi sprijiniți să-și creeze profilul vocațional personal, să tragă concluzii privind corespunderea visurilor/așteptărilor personale cu aptitudinile, abilitățile, calitățile personale și cele specifice profesiilor, să formuleze obiective privind dezvoltarea personală și profesională etc.*

În continuare vom prezenta două exemple de activități pentru planificarea carierei, axate pe utilizarea platformei electronice CCP.

### Exemplul 1. Prezentarea platformei electronice pentru planificarea carierei

ETAPĂ, TIMP	ACȚIUNI		
<b>Evocare – 5 minute</b>	Identificați opțiunile de carieră ale beneficiarilor și factorii cărora li se datorează acestea.		
<b>Realizarea sensului – 10 minute</b>	Prezentați conținutul, esența platformei și pașii ce urmează a fi realizați. Vizualizați un profil de pe platformă cu exemplificarea compartimentelor și posibilităților acesteia. Descrieți succint instrumentele de autocunoaștere prin care clientul își poate identifica profilul vocațional.		
<b>Reflecție – 30-45 de minute</b>	<b>Elevi, șomeri, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă</b>	<b>Profesori</b>	<b>Părinți</b>
	Personalizarea contului individual și completarea chestionarelor pentru obținerea unui profil vocațional. Potrivirea specializării cu profilul și compararea acestora cu rezultatele obținute (orientarea școlară). Identificarea de către elev a ceea ce îi place și ce e important pentru el, întocmirea unei liste de ocupații în funcție de rezultate (orientare profesională).	Crearea contului individual și familiarizarea cu conținuturile platformei. Profesorul are acces la o serie de resurse teoretice și practice, precum și la resursele specifice elevilor și părinților. Portofoliul profesorului cuprinde toate materialele salvate, dar și registrul elevilor cuprinzând conturile și rezultatele acestora.	Părintele poate vedea rezultatele copilului său și beneficia de orientări practice pentru a lucra împreună cu copilul său.

<b>Extindere</b>	<p>Consultarea după testare: discutarea/analiza rezultatelor obținute. Se vor utiliza resursele practice pentru elaborarea pașilor concreți pentru o decizie de carieră (autocunoaștere, promovarea personală, planul de carieră).</p> <p>Elevii/profesorii pot beneficia de resurse teoretice/practice pentru aprofundarea cunoștințelor cu informații utile despre carieră, pot elabora cu ajutorul specialistului din cadrul subdiviziunii teritoriale un plan de carieră și solicita mai multe informații cu referire la posibilele trasee educaționale și profesionale.</p> <p>Tematicile propuse ca repere pentru profesori sunt autocunoașterea, explorarea parcursului educațional și profesional, dezvoltarea planului de carieră, promovarea personală, antreprenoriatul ca opțiune de carieră, managementul învățării etc.</p>
------------------	---

### **Exemplul 2. Identificarea ocupației/ocupațiilor potrivite și elaborarea unui plan de carieră**

ETAPA, TIMP	DESCRIEREA ACTIVITĂȚII
<b>Evocare</b>	<p><b>Formulați modele de întrebări pentru discuția inițială, precizând dacă</b> beneficiarii au mai făcut anterior teste de autocunoaștere și care au fost acestea, dacă au deja o opțiune de carieră și dacă au fost sprijiniți sau influențați de cineva în acest sens.</p> <p>Sarcina dată de specialist:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Notați pe o foaie profesia/ocupația dorită.</li> </ul> <p>După ce au scris, specialistul informează despre faptul că platforma oferă posibilitatea să verifice dacă visul se potrivește personalității, apoi explică procedura de lucru cu platforma electronică.</p>
<b>Realizarea sensului</b>	<p>Clienții lucrează individual și completează cele patru instrumente (teste) pentru identificarea abilităților. Specialistul oferă sprijin în caz de necesitate.</p>
<b>Reflecție</b>	<p>Discuția specialistului cu persoanele care au realizat testele se axează pe o serie de întrebări, de ex.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• În ce măsură au coincis rezultatele testelor cu ceea ce ați notat la începutul activității?</li> <li>• Care sunt punctele forte descoperite cu ajutorul testului?</li> <li>• Ce credeți că ar trebui să faceți ulterior pentru a vă atinge visul?</li> <li>• De cât timp aveți nevoie pentru a realiza aceste activități?</li> <li>• Ce întrebări sau idei au apărut?</li> </ul>
<b>Extindere</b>	<p>Specialistul le propune să elaboreze un proiect de carieră:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulați obiective de dezvoltare: Ce vreți să aflați nou? Ce abilități vreți să dezvoltați?</li> <li>• Ce acțiuni concrete puteți realiza pentru a atinge aceste obiective?</li> </ul>

În procesul de comunicare pot fi utilizate, după caz, materialele informaționale, didactice incluse în fișierele platformei, precum și cele acumulate de către specialist.

Specialistul va păstra pentru o perioadă de timp rezultatele obținute de clienți, necesare consultațiilor individuale.

Clienții care au deja creat un cont pe platformă pot să-l păstreze temporar, ca să poată explora periodic profilurile ocupaționale sau să utilizeze resursele practice.

Posibilități pentru cadrele didactice în gestiunea contului de pe platformă:

- Crearea contului individual și consultarea conținuturilor platformei.



- Profesorul are acces la o serie de resurse teoretice și practice, precum și la cele specifice pentru elevi, părinți etc. Portofoliul profesorului cuprinde toate materialele salvate, precum și registrul elevilor cu contul și rezultatele acestora.
- Conținuturile propuse ca resurse pentru profesori fiind autocunoașterea, explorarea traseelor educaționale și profesionale, dezvoltarea planului de carieră, promovarea personală, antreprenoriatul ca opțiune de carieră, managementul învățării etc.
- Posibilitățile părinților în gestiunea contului de pe platformă: părintele poate vedea rezultatele copilului său și beneficia de suport practic pentru a lucra împreună cu el acasă.

## 2.8. Organizarea Forumului profesiilor „O carieră de succes acasă”

*Forumul profesiilor include un șir de activități axate pe ghidarea în carieră. Acesta poate fi desfășurat în baza diferitor scenarii în funcție de scop, grup țintă, organizații, instituții implicate, buget etc.*

Prezentăm un model de organizare a Forumului profesiilor, dezvoltat și pilotat în cadrul proiectului REVOCC.

**Slogan:** „O carieră de succes acasă”

**Obiective:**

- Motivarea tinerilor pentru dezvoltarea unei cariere de succes acasă;
- Dezvoltarea parteneriatelor locale în educația pentru carieră.

### ▶ **Locații și desfășurare**

Forumul poate fi organizat la nivel instituțional, raional, național de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), Camera de Comerț și Industrie (CCI), administrația publică locală (APL), instituții de învățământ, ONG-uri și alte organizații interesate. Pentru pregătirea și desfășurarea acestuia se pot crea parteneriate în vederea conjugării eforturilor și a eficientizării activității.

Forumul durează o zi sau două, în funcție de obiective. Activitățile planificate pentru 2 zile se vor axa, pe de o parte, pe crearea, dezvoltarea parteneriatelor dintre APL și instituțiile care sunt interesate de ghidarea tinerilor în carieră, iar pe de altă parte – motivarea tinerilor din regiuni să-și aleagă corect o profesie, să valorifice resursele locale, să se angajeze în câmpul muncii și să-și construiască o carieră de succes acasă. În cazul în care avem doar o zi la dispoziție, accentul va fi pus pe activități de ghidare în carieră a tinerilor.

### ▶ **Ziua I: Parteneriate pentru ghidarea în carieră a tinerilor**

În prima zi a forumului pot fi organizate mese rotunde la nivel local, cu participarea reprezentanților STO, CCI, ai instituțiilor educaționale, ai Direcțiilor de învățământ, ai APL, ai agenților economici din teritoriu, ai mass-mediei naționale și locale. Participanții la masa rotundă își vor împărtăși experiența în domeniul ghidării în carieră și vor discuta propuneri de îmbunătățire a mecanismelor de interacțiune a instituțiilor responsabile în acest sens, vor coordona activitățile planificate la acest subiect. Discuțiile se pot încheia cu un plan de acțiuni, la care va contribui, în limita competențelor, fiecare instituție și una dintre ele își va asuma rolul de coordonare a acestui plan.

### ▶ **Ziua II. Model 1: Învăț să-mi proiectez cariera**

În a doua zi urmează să fie organizate evenimente destinate tinerilor din localități, în special, elevilor din clasele absolvente de gimnaziu și liceu, tinerilor din centre de excelență, colegii și școli profe-

sionale. În cadrul evenimentului pot fi organizate mai multe activități. Prezentăm în continuare câteva exemple:

- *TEDx*. Într-o sală mare, tinerii vor asculta discursuri motivaționale ale oamenilor de succes din diferite domenii profesionale, ale celor care au reușit să-și fondeze o afacere sau care și-au construit o carieră de succes acasă și ale profesioniștilor în dezvoltarea carierei. Vorbitorii vor expune, într-un format interactiv, realizările personale, vor discuta despre dificultățile cu care s-au confruntat de-a lungul experienței lor și despre modul în care au fost depășite. Un schimb de întrebări și răspunsuri va contribui la clarificarea unor aspecte de interes pentru tineri și la sporirea implicării lor.
- *Ateliere de lucru*. Pot fi organizate 4-5 ateliere diferite la care vor asista, prin rotație, toți tinerii prezenți la eveniment. Grupurile vor fi organizate pe diferite subiecte: Îmi aleg profesia și îmi dezvolt cariera; Elaborez corect un CV; Negociez salariul și avansează în carieră; Tendințele actuale pe piața muncii etc.
- *Concursul CV-urilor și simularea interviurilor de angajare*. Tinerii vor trimite la concurs CV-urile în baza unui anunț, care va include și criteriile de evaluare. O comisie din care pot face parte cadre didactice, angajatori, reprezentanți ai diferitor instituții, organizații, vor evalua CV-urile în baza criteriilor. La eveniment vor fi invitați angajatori care vor pune tinerii la încercare, organizând interviuri de angajare. Activitatea se poate finaliza cu angajări temporare (în vacanțe) sau permanente (pentru absolvenții certificați într-un anumit domeniu) și cu stimulări de diferit gen pentru participanți (la discreția organizatorilor).

## ► Ziaua II. Model 2: Aleg să dezvolt o carieră de succes acasă

În a doua zi pot fi organizate evenimente destinate tinerilor din grupele absolvente ale instituțiilor de învățământ profesional tehnic – centre de excelență, colegii și școli profesionale (pot fi implicați și tineri din instituțiile de învățământ superior). În cadrul evenimentului se vor organiza mai multe activități. Prezentăm în continuare câteva exemple:

- *TEDx*-ul exemplificat anterior poate fi repetat și aici.
- *Ateliere de lucru*. Pot fi organizate 4-5 ateliere diferite. Tinerii participanți vor fi repartizați conform profesiilor pe care le învață (urmează să se identifice profesiile). În cadrul fiecărui atelier, vor fi 3 persoane invitate: un potențial angajator, un profesionist din domeniu și un moderator. Invitații vor vorbi tinerilor despre posibilități de angajare, cerințe ale angajatorilor, specificul profesiei, avantaje și posibilități de dezvoltare, continuarea studiilor, inițierea unei afaceri. De asemenea, în cadrul atelierelor de lucru tinerii vor avea la dispoziție circa 30 de minute pentru a pregăti o prezentare constituită din 2 părți:
  1. Prezentarea (interactivă/ingenioasă) a profesiei pe care au ales-o, punând accent pe următoarele aspecte: calitățile unui specialist în domeniu, avantajele și riscurile de a activa în acest domeniu etc.
  2. Prezentarea argumentelor la afirmația: „O carieră de succes acasă e posibilă, deoarece...”
- *Activitate în plen*. Tinerii din ateliere vor reveni în sala mare și vor prezenta pe rând produsele elaborate în atelier, impresiile lor în urma activității și vor răspunde la provocările colegilor din alte grupuri.

### **Materiale utilizate:**

Tinerii participanți la Forumul profesiilor vor primi informații privind oportunitățile de angajare în câmpul muncii, statistici privind situația actuală pe piața muncii, un calendar anual al târgurilor și expozițiilor de job-uri din Republica Moldova, pliante și broșuri cu istorii de succes etc.

## ► Ziaua II. Model 3: Zilele carierei în opt pași

*Pasul I. Selectarea meseriei*. Inițial elevii din clasele a IX-a vor fi implicați în activitatea cu genericul „Testează-ți meseria”. În acest sens, va fi utilizată platforma electronică CCP, cu care au fost dotate subdiviziunile teritoriale ANOFM.





*Pasul II. Internship.* Elevii din clasele a IX-a care și-au ales prin test meseria vor fi implicați în diferite activități de internship pentru o introducere în domeniul respectiv, inclusiv în fabricarea, realizarea unor produse, oferirea unor servicii la întreprinderile de profil. Prezentarea realizărilor.

*Pasul III. Profesia care mi se potrivește.* Vor fi organizate activități de autocunoaștere pentru elevi, tineri, utilizând platforma electronică CCP.

*Pasul IV. Umbra unui specialist pentru o zi.* Activitate destinată elevilor din clasele X-XII de liceu și altor tineri interesați. Timp de o zi, elevii și tinerii vor îndeplini rolul unui specialist din domeniul preferat, sau recomandat după testare. Ei vor observa specificul muncii în acest domeniu timp de o zi pentru a-și testa încă o dată interesele și pentru a fi siguri că înțeleg specificul profesiei pentru care optează.

*Pasul V. Experiențele noastre.* Se va organiza un mini-forum cu participarea tinerilor, elevilor implicați, în cadrul căruia vor fi prezentate concluzii și experiențe, rezultate obținute.

*Pasul VI. Angajare în câmpul muncii și leadership pentru antreprenoriat.* Se vor organiza instruirii la aceste teme pentru elevii din grupele absolvente ale instituțiilor de învățământ profesional-tehnic.

*Pasul VII. Angajăm cu responsabilitate.* Seminar pentru angajatori privind angajarea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii.

*Pasul VIII. O carieră de succes acasă.* Desfășurarea unui forum vocațional la care se vor face totaluri privind zilele carierei.

## 2.9. Organizarea întâlnirilor cu persoane de succes din diferite domenii

*În procesul de luare a deciziilor de carieră un rol aparte îl are informarea despre profesia, ocupația preferată. În acest context, întâlnirile cu persoane de succes din diferite domenii sunt o sursă credibilă de informare. Întâlnirile pot fi desfășurate în grupuri mici, în grupuri extinse sau individual.*

**Ce înseamnă succesul? Considerații generale.** Întrucât există mulți factori care, prin cumul, duc la diverse grade de succes pentru fiecare persoană în parte, se poate spune că nu există un secret unic al succesului. De asemenea, nu există o definiție unică a succesului, întrucât ceea ce o persoană consideră drept succes poate să însemne cu totul altceva pentru o altă entitate individuală.

În general, **succesul** înseamnă a dobândi în viață lucrurile la care aspirăm fără a prejudicia alte persoane, succesul constituind rezultatul pozitiv al tuturor eforturilor noastre.

Pentru mulți oameni succesul înseamnă să aibă o slujbă sigură, cu un minim de responsabilitate, pentru a-și asigura sieși și familiei un venit constant. Pentru alții succesul este definit prin putere, statut, bani și dacă activează în lumea afacerilor. În sfârșit, pentru o altă categorie de persoane succesul reprezintă simplul fapt că supraviețuiesc.

Indiferent de gradul de reușită la care aspiră, oamenii de succes au tendința de a-și stabili obiective. Aceste ținte, care ar trebui să fie provocări semnificative, totuși realiste, pot fi ceva ce își doresc, având nevoie să-i poarte din locul în care se află în prezent spre locul unde doresc să fie în viitorul imediat sau pe termen lung.

**Obiectivele** pe care și le stabilesc pot fi atinse doar dacă ei știu ce-și doresc cu exactitate și dacă întreprind acțiunile necesare pentru a și le îndeplini. Uneori vor trebui să aibă flexibilitatea necesară pentru a-și revedea propriile acțiuni în scopul atingerii țintelor propuse.

Întotdeauna este necesar să obținem un anumit echilibru pentru a atinge obiectivele stabilite atât în viața profesională, cât și în cea personală. Dacă nu putem obține acel echilibru, probabil că o parte a vieții noastre va suferi în detrimentul celeilalte.

Un cuvânt-cheie pe drumul succesului este **străduința**. Mulți oameni de succes au depășit un șir de obstacole înainte de a-și împlini aspirațiile. Este important să abordăm în mod constructiv orice piedici și să învățăm din ele, pentru a putea transforma un posibil eșec într-un succes și pentru a recăpăta controlul. Fiecare confruntare din calea noastră ar trebui să ne întărească spiritul și fiecare obstacol ar trebui să ne facă și mai decizi să reușim.

**Întâlnirile cu oamenii de succes** pot fi organizate de ANOFM, la întreprinderi, organizații, în instituțiile de învățământ sau în taberele de odihnă pentru copii. Ele pot fi desfășurate în grupuri mari, dar pentru o calitate mai bună – în grupuri mici, de 12-16 persoane. Durata întâlnirilor nu va depăși 50-60 de minute.

După întâlnire, participanții:

- vor identifica lucruri noi despre profesii cunoscute și necunoscute;
- își vor îmbogăți paleta de opțiuni profesionale;
- vor identifica oportunități pentru a fi un „om de succes” în diferite domenii de activitate;
- vor primi răspunsuri la întrebările care îi preocupă.

## ▶ MODEL I

Invitatul este o persoană de succes dintr-un anumit domeniu profesional: *architect, medic, constructor, croitor, programator, contabil, designer, șofer* etc.

Pentru a desfășura activitatea, e nevoie de foi A4 cu formule interrogative și un arătător.

**Evocare.** Această etapă durează circa 10 minute. Participanților li se propune să se prezinte și să asocieze profesia invitatului cu un obiect de cultură materială (acesta poate fi un instrument, un produs, un atribut de uniformă etc.). De exemplu, profesia unui invitat care lucrează *medic* poate fi simbolizată prin halatul alb, fonendoscop etc.; un *pompier* poate fi asociat cu furtunul, automobilul, scara, casca ș.a.m.d.; un *măcelar* – cu halatul alb, cuțitul etc.; un *taximetrist* – cu automobilul, contorul etc.

După ce s-au prezentat cu toții, i se oferă cuvânt invitatului, care face și el asocierea respectivă și o comentează. De asemenea, poate comenta câteva asocieri mai interesante ale participanților.

**NB!** Nicio asociere nu poate fi respinsă sau declarată greșită, deoarece fiecare are dreptul la viziunea sa în acest caz.

**Realizarea sensului.** Timp de 30-40 de minute se improvizează o conferință de presă cu invitatul zilei în calitate de interviuat.

Participanților li se propune să adreseze întrebări persoanei invitate. Apoi aceasta va avea cuvântul (5-7 minute) pentru a se prezenta și a relata câte ceva din experiența sa, punând accent pe etapele formării sale și succesul său profesional. Elevii vor adresa întrebări în legătură cu profesia pe care o reprezintă invitatul și cu traseul lui formativ și profesional în acest domeniu.

De exemplu, dacă invitatul este deținătorul titlului *Cel mai bun tâmplar în anul 2017*, dânsul va relata cum a obținut acest titlu, unde activează, cum a ales această profesie, unde a învățat-o, cum s-a afirmat, cine învață de la el acum etc.

Persoana care organizează întâlnirea ar putea pregăti câteva formule interrogative, pe care să le afișeze în sală, astfel sugerând participanților cum să formuleze întrebările: CINE? CE? UNDE? CÂND? CUM? DE CE? ÎN CE CONDIȚII?

Răspunsurile oferite de invitat ar putea genera alte întrebări și, în cazul acesta, interviul va continua.

**Reflecție.** Timp de circa 10 minute se identifică atitudinea participanților față de profesia discutată. Pentru aceasta se ia în mână un obiect ce va avea rol de *baghetă vorbitoare*.

Se respectă câteva reguli simple:

1. Bagheta se transmite de la unul la altul, în cerc.
2. Doar cine ține bagheta în mână poate vorbi.



3. Fiecare își așteaptă rândul.

4. Dacă nu ai de spus nimic, transmiteți bagheta mai departe.

Exprimați-vă atitudinea față de profesia despre care s-a discutat astăzi – ce perspective are aceasta actualmente în țara noastră, de ce tinerii în prag de maturitate ar alege un asemenea domeniu de formare profesională sau de ce l-ar evita.

**Extindere.** Participanților li se propune să se documenteze cu privire la instituțiile de învățământ care pregătesc specialiști în domeniul respectiv (li se distribuie fluturași, dacă sunt) și să participe la Zilele ușilor deschise, în cadrul cărora vor putea adresa întrebări pentru a afla și alte detalii privind profesia lor de interes.

## 2.10. Organizarea vizitelor la instituțiile de învățământ profesional

*În procesul de ghidare în carieră, vizita la o anumită instituție de învățământ poate fi ca o avanpremieră sau ca un spot publicitar, care durează totuși mai mult decât spotul, dar și cu o miză mai mare. De obicei, elevii sunt dispuși să meargă în vizite de orice gen, fie pentru socializare, comunicare nonformală cu profesorii și colegii, fie pentru obținerea unor impresii și informații noi.*

Decizia de a merge în vizită la o școală profesională, colegiu, centru de excelență, instituție superioară de învățământ nu este gestul unei inspirații de moment. Ce ne determină să alegem o instituție sau alta? În primul rând, relevanța acesteia pentru elevii noștri și posibilitatea de deplasare, disponibilitatea școlii de a se implica activ în procesul de orientare profesională a adolescenților.

Vă prezentăm în continuare un model de organizare structurată în cinci pași a vizitei la o instituție de învățământ profesional tehnic:

### ► I. Primul pas

Alegerea școlii profesionale, colegiului sau centrului de excelență, la care intenționăm să mergem. Aveți două opțiuni:

- a) Alegeți o școală aflată la o distanță mică de instituția la care învață actualmente elevii și care se bucură de popularitate printre absolvenții gimnaziului, liceului din localitate. În acest caz, trebuie examinate în detaliu ofertele educaționale ale instituției – se poate întâmpla ca vizita să deschidă și alte oportunități, pornind de la premisa că există specialități despre care elevii știu puține lucruri sau nu știu nimic, iar intenția lor de a studia anume la această școală poate fi tributul plătit minimului efort. Unii elevi aleg să studieze la școala cea mai apropiată de locul de trai, la specialitățile la care studiază cineva dintre cunoștințe și ajung să descopere abia ulterior că la aceeași școală mai pot fi învățate și alte meserii. De exemplu, înscriindu-se la un program de formare pentru meseria de croitor, unii elevi află că în aceeași instituție există și posibilitatea de a studia confecționarea obiectelor de marochinărie etc. În acest caz, obiectivul pe care îl veți urmări este familiarizarea cu ofertele educaționale ale școlii și diversificarea opțiunilor – uneori meseriile despre care elevii află din întâmplare îi pot provoca și ademeni.
- b) Alegeți o școală de ale cărei oferte educaționale sunt interesați copiii. Unii dintre ei au decis că vor învăța o meserie legată de tehnologiile informaționale sau de construcții, dar nu știu ce și unde anume, prin urmare, au nevoie să cunoască diferite posibilități și să înțeleagă avantajele și dezavantajele meseriei, să precizeze condițiile de studii și de trai. În acest caz, ar fi bine ca elevii să ia cunoștință de toate posibilitățile de a obține o meserie prin studii la școlile profe-

sionale. De exemplu, posibilitatea de a deveni bucătar, croitor, mecanic auto sau operator nu se limitează la o singură școală. În acest caz, documentați-vă înainte de a porni procesul: ce școli pregătesc bucătari? Dar croitori? Alegerea dvs. va fi dictată de performanțele școlii sau de condițiile pe care le oferă.

- Examinați toate ofertele accesibile.
- Afișați în prealabil ofertele de formare profesională ale școlilor pe care doriți să le vizitați. Rezervați puțin timp ca elevii să se poată documenta sau măcar „limpezi” în legătură cu aceste oferte.
- Alegeți o școală care prezintă interes real pentru elevii pe care îi ghidați.

## ▶ II. Pasul doi

Pregătirea vizitei propriu-zise: pregătirea elevilor și – în paralel – stabilirea contactelor, coordonarea cu instituția respectivă. Pentru elevi, evocarea (sau provocarea) va porni de la imaginile, filmulețele publicitare ale respectivei școli profesionale. De regulă, fiecare instituție își face publicitate prin pliante distribuite, postări de imagini și filme în rețelele de socializare, ale căror mesaje sunt persuasiv-pozitive: iată cum arată elevii la ore, iată cum sunt laboratoarele, iată ce activități/concursuri au loc în școala noastră, iată ce spun absolvenții. Acestea toate pot genera mai multe întrebări, pe care elevii ar fi indicat să le adreseze în timpul vizitei. De exemplu, care este gradul de dotare, ce echipamente există, care este originea consumabilelor, care sunt rigorile sau cerințele de vestimentație la ore, unde și cât durează practica? etc., etc. Lăsați-i pe elevi să formuleze întrebări, să discute, să găsească varianta optimă. Ajutați-i să formuleze ce nu pot formula, dar nu este cazul să se elaboreze un scenariu al discuțiilor și să fie preluate întrebările formulate de un adult. Elevii trebuie ghidați să întrebe ce vor să afle, să o facă politicos și corect, să nu se jeneze și să elucideze aspectele importante pentru ei.

Dacă oferta instituției de învățământ include meserii, profesii despre care elevii știu foarte puțin sau nu știu nimic, pregătirea pentru vizită trebuie să înceapă de la documentare: cu ce se ocupă, de exemplu, un *ciontolitor/ dezosator* sau un *concasorist*? Unde poate fi angajat, cu ce materie primă și în ce condiții lucrează, ce instrumente, dispozitive, aparate, ustensile folosește? Dacă meseria cu o denumire mai exotica provoacă interes, este bine ca elevii să înțeleagă și cât de solicitantă este munca respectivă, ce riscuri pentru sănătate există la practicarea acesteia și care ar putea fi cerințele față de condiția fizică a persoanelor angajate.

Stabilirea contactului cu școala profesională la care intenționați să mergeți în vizită nu ar trebui să întâmpine rezistență din partea instituției gazdă. Școlile profesionale sunt interesate să înmatriculeze elevi la locurile disponibile, investind anumite mijloace în publicitate, organizarea zilelor ușilor deschise și alte activități similare. Interesul fiind reciproc, trebuie să conveniți cu managerii școlii profesionale data la care sunt disponibili să vă acorde timp, să vă însoțească și să prezinte meseriile, condițiile de studii etc.

- Propuneți-vă obiective reale pentru vizita la școala profesională selectată și formulați o listă de întrebări la care elevii ar dori să obțină un răspuns.
- Specificați ce anume vreți să vedeți în incinta școlii.
- Este corect să conveniți asupra duratei vizitei și să respectați aceste limite.
- Nu este lipsit de sens să schițați un traseu al deplasării elevilor prin școala profesională și să aveți contactele persoanelor care vă vor însoți pe toată durata aflării în instituție sau vă vor întâlni pe anumite segmente.
- De asemenea, este vital să respectați regulamentele care prevăd deplasarea organizată a elevilor în afara instituției la care studiază.

## ▶ III. Pasul trei

Vizita propriu-zisă – echivalentă realizării sensului în cadrul ERRE. Elaborați din timp, împreună cu echipa managerială a școlii, traseul deplasării elevilor prin instituție, limitele de timp pentru prezență, întrebări și răspunsuri. Conștientizați că atenția elevilor va descrește pe parcurs, de aceea nu este



eficient să asculte o prezentare foarte amplă – va fi suficientă una cu o durată de până la 15 minute. Ulterior, trebuie să se schimbe contextul și, eventual, prezentatorul: elevii vor vizita școala profesională respectivă, intrând în diverse săli, unde vor putea observa ce fac semenii lor, potențialii viitori colegi, dar este neapărat nevoie ca cineva dintre cadrele didactice să ofere anumite informații succinte și, mai ales, să răspundă la întrebări.

Ce trebuie să vadă elevii în cadrul vizitei la o instituție de învățământ profesional și cu cine trebuie să dialogheze? Credem că este important ca ei să poată afla și înțelege pentru ce sunt pregătiți elevii: să intre în sălile de studii, laboratoare, ateliere, să simtă cum este munca persoanelor care îmbrățișează o anumită profesie, cum exercită anumite tehnici, în ce condiții lucrează etc. Oricât de provocator ar fi să se implice imediat în realizarea operațiilor, nu permiteți și nu stimulați aceste intenții, în primul rând, din rațiuni de securitate a muncii și de respectare a unor norme de igienă. Dar elevii trebuie să plece din școala pe care o vizitează cu o idee foarte clară despre ce se învață și cum se învață aici: cum sunt sălile de clasă, ce manuale sau suporturi se utilizează, cum sunt atelierelor, laboratoarele în realitate. În mod normal, ar trebui să aprecieze ordinea, importanța organizării locului de muncă, de asemenea, ar trebui să vadă că o instruire profesională de calitate impune anumite condiții. Aici este momentul să se prezinte locurile unde își fac stagiile de practică elevii, posibilitățile de angajare în câmpul muncii chiar la absolvire.

Alte atracții ale școlilor de orice tip sunt sălile de festivități, de sport, activitatea secțiilor sportive sau a unor cercuri. Nu ratați ocazia să le prezentați și aceste „puncte strategice” și să-i lăsați să vadă activitățile respective sau, dacă nu e o oră potrivită, elevii fiind la lecții, să discute cu profesorii care conduc acele secții sau cercuri.

Nu în ultimul rând, este important să fie clarificate condițiile de cazare. Căminele, dotările, cantina, posibilitatea de alimentare, asigurarea cu bursă sunt tot mai prezente ca avantaje pentru elevii care sunt la răspântie și nu știu ce au de făcut exact la absolvirea gimnaziului. Experiența lor de viață este aproape nulă, dacă până la momentul respectiv au trăit în condiții de casă, într-o familie în care părinții s-au ocupat de asigurarea celor necesare vieții cotidiene. Este bine ca elevii să vadă realmente aceste condiții și să evite astfel presupunerile neîntemeiate sau frustrările ulterioare.

Dacă există suficient timp pentru a pătrunde în atmosfera școlii, este bine să se favorizeze o ocazie nonformală de comunicare între elevi, care să poată adresa întrebări celor ce studiază în instituția dată. E adevărat că nu putem fi siguri de capacitatea ambelor părți de a deschide canale de comunicare, de a formula și a adresa corect întrebări. Constatăm totuși că procedura și-ar demonstra relevanța dacă am reuși să-i facem să-și vorbească (putem recurge la o tehnică elementară de lucru în perechi).

- Elaborați un plan detaliat al vizitei.
- Programați un timp rezonabil pentru vizită și stabiliți prioritățile.
- Faceți ca informația verbală din prezentări să fie completată prin ceea ce se poate vedea realmente în școală.
- Acordați timp atât școlii ca instituție de formare profesională, cât și condițiilor de trai pe perioada studiilor.
- Cultivați relațiile dintre oameni – creați oportunități ca elevii să se cunoască.
- Manifestați și susțineți, pe toată durata vizitei, un comportament civilizată.

#### ▶ IV. Pasul patru

Acest pas este unul de reflecție și presupune formularea unor concluzii în legătură cu posibilitatea de a studia la această școală. Este nevoie să treacă ceva timp până când reacția imediată și impresiile elevilor se vor contura în atitudini argumentate, în baza cărora ei vor lua decizii, poate chiar deciziile ce le vor proiecta o carieră. Persoana care îi ghidează pe elevi trebuie să revină la subiect și să creeze condițiile necesare pentru o expunere sinceră a dubiilor, a decepțiilor, a presupunerilor sau a entuziasmului, a admirației pentru ceva observat, exprimat sau comentat. Dacă elevii sunt suficient de motivați ca să discute posibilitatea de a-și face studiile la instituția vizitată, se poate recurge la o tehnică ele-

mentară de genul graficului T. Dacă această vizită nu este prima și unica la moment, se poate compara situația din școlile vizitate, se pot compara meseriile ofertate de școală și examinate în raport cu abilitățile multiple ale elevului, preferințele lui pentru anumite materii.

- Lăsați-i pe elevi să-și exprime, peste un timp rezonabil, observațiile, emoțiile, gândurile.
- Discutați problemele pe care le văd ei (în eventualitatea înscrierii la această instituție).
- Moderați/facilitați compararea acestei instituții cu instituțiile care formează în același domeniu; compararea meseriilor despre care știau sau au aflat recent.
- Ajuțați-i să examineze cu argumente proprii decizia pe care o iau.

## ▶ V. Pasul cinci

Etapa de extindere presupune discuții și acțiuni conjugate cu alte activități de studiu sau de construire a carierei. Cei care se ocupă de ghidare în carieră vor avea niște repere sigure (pentru această vizită sau pentru mai multe vizite realizate). Revenirea la această experiență și la impresiile formulate deja, solicitată sau nu de un adult, va crea contexte și baza de comparație cu alte posibilități de formare.

- Actualizați în memoria elevilor vizitele întreprinse, dacă situația de lucru este favorabilă pentru această rememorare.
- Solicitați comentarii asupra momentelor semnificative.
- Analizați *post-factum* anunțul de admitere în această instituție și în alte instituții care pregătesc specialiști în același domeniu.
- Căutați alte materiale despre școala vizitată, absolvenții ei, practici de succes, dotări.
- LUAȚI O DECIZIE!

## 2.11. Organizarea vizitelor la întreprinderi, firme, instituții

*Pentru dezvoltarea abilităților de informare despre piața muncii este foarte importantă crearea condițiilor pentru ca tinerii să poată intra în contact direct cu angajatorul/angajatorii și locul în care se desfășoară activitatea. Vizita de studiu la o întreprindere sau organizație oferă aceste oportunități.*

Vizitele de informare la întreprinderi și organizații contribuie la o înțelegere mai profundă a procesului de muncă, deoarece tinerii percep realitatea profesională dintr-o perspectivă multilaterală: vizuală, auditivă, din perspectiva trăirilor subiective.

O vizită bine organizată asigură rezultate înalte. Tinerii:

- își formează viziuni mai clare privind cerințele angajatorilor față de candidat și angajat;
- colectează informații specifice, care sunt prezentate mai rar în alte surse de informare, despre procesele tehnologice aplicate și specificul muncii;
- înțeleg mai bine tendințele de dezvoltare a tehnologiilor și a pieței muncii, precum și cerințele față de competențele profesionale și personale solicitate de la angajați;
- depășesc stereotipul privind lipsa locurilor de muncă în comunitate/țară;
- își revizuiesc și ajustează planurile lor personale de carieră.

## ▶ I. Etapa de pregătire a vizitei

La această etapă, similară *Evocării*, sunt necesare acțiuni în două direcții – cu beneficiarii/tinerii și cu întreprinderile/organizațiile selectate.



### **Acțiuni realizate cu beneficiarii/tinerii**

1. Studiați necesitățile tinerilor. Pentru aceasta sondați realitatea tinerilor, obținând răspunsuri la întrebările propuse mai jos:
  - Ce cunosc tinerii despre lumea muncii?
  - Ce profesii/ocupații prezintă un interes sporit pentru tineri?
  - Ce profesii/ocupații nu sunt asociate de către tineri cu oportunitățile de angajare și dezvoltare a carierei?
  - Ce cunosc tinerii despre profesii/ocupații concrete?
2. Încercați să formați un grup omogen de lucru în baza intereselor identificate. Dacă interesele tinerilor din cadrul grupului vor fi similare sau, cel puțin, apropiate, li se va menține mai lesne atenția și interesul în cadrul vizitei la întreprindere/instituție. În urma acestor activități o să aveți listele tinerilor grupați conform intereselor și listele întrebărilor la care tinerii vor se afla răspunsuri.

**NOTA BENE!** Faptul că un tânăr visează la domeniul juridic nu înseamnă că vizita lui la o brutărie va fi inutilă. În cadrul vizitei elevii pot să afle despre sarcinile unui jurist care lucrează în cadrul întreprinderii – pregătirea contractelor cu clienții, furnizorii și partenerii, asigurarea legalității relațiilor dintre angajator și angajați etc. Astfel experiența va contribui la deschiderea perspectivelor noi în domeniul preferat.

### **Acțiuni realizate cu întreprinderile selectate pentru vizite**

1. Identificați întreprinderi care vor fi deschise pentru organizarea vizitelor de informare. În acest proces mențineți în vizor interesele tinerilor, dar nu omiteți nici faptul că parteneriatul adevărat aduce satisfacerea necesităților pentru fiecare partener. Identificați nevoile întreprinderilor la care doriți să organizați vizita: necesită brațe de muncă sau poate promovarea imaginii întreprinderii sau a produselor și serviciilor oferite? În procesul negocierii cu reprezentanții întreprinderilor/organizațiilor, identificate anterior, prezentați scopurile vizitelor, dar precizați și nevoile întreprinderii și descrieți perspectivele beneficiilor unor astfel de evenimente atât pentru vizitatori, cât și pentru agentul economic.
2. Precizați agenda vizitei și alte detalii de logistică (numărul de elevi, modalitatea de deplasare, pregătirea pentru respectarea unor reguli specifice, durata vizitei, obiecte și procese de interes major etc.).
3. Proiectați împreună cu persoana delegată de către conducerea întreprinderii traseul și procesul de desfășurare a vizitei. Avertizați reprezentanții instituției despre faptul că atenția elevilor în timpul prezentării de tip „monolog” durează aproximativ 10 minute și ajutați reprezentantul întreprinderii să divizeze toată informația în câteva blocuri.
4. Stabiliți momentele în care puteți interveni pentru a asigura interacțiunea dintre elevi și reprezentantul întreprinderii.
5. Analizați împreună câteva aspecte importante, de exemplu:
  - în ce măsură spațiul (locurile unde vor sta elevii în timpul vizitei) oferă posibilitatea de acumulare a informației și de interacțiune dintre elevi și reprezentantul întreprinderii?
  - ce posibilități de interacțiune (comunicare) dintre elevi și angajații întreprinderii există?
  - ce posibilități există pentru asigurarea implicării directe a elevilor în procesul tehnologic? (De ex.: realizarea unor operații simple.)
6. După ce ați studiat interesele tinerilor și ați elaborat scenariul vizitei, înainte de a anunța elevii despre vizita planificată, provocați-i și stimulați-le motivația pentru vizită, utilizând diverse sarcini și întrebări, precum:
  - Ce cunoașteți despre întreprinderea X?
  - Ce bunuri produce sau ce servicii oferă aceasta?
  - Care sunt condițiile de muncă?
7. Distribuți pliante sau alte materiale publicitare (secvențe video, imagini foto etc.) despre instituție și activitatea ei și propuneți tinerilor să identifice lucrurile care nu transpar din aceste materiale. Puteți sugera întrebări de tipul:

- Ce tehnologii și echipamente sunt utilizate?
  - Ce calificări li se solicită angajaților?
  - Ce oportunități de avansare în carieră există?
  - Care sunt relațiile dintre angajați și conducere?
8. Rugați elevii să noteze presupunerile lor și întrebările la care nu au fost găsite răspunsuri în materialele utilizate pentru a le obține în cadrul vizitei.

*Indicatorii de succes la această etapă sunt:*

- Stabilirea datei și agendei vizitei.
- Regulile specifice care trebuie să fie respectate de către elevi în timpul vizitei sunt clare.
- Traseul vizitei și ce fel de informație trebuie să fie transmisă la fiecare „stație” sunt limpezi.
- Rolurile și modalitățile de interacțiune dintre persoana delegată pentru prezentarea întreprinderii și dumneavoastră, cel care asigură vizita tinerilor, sunt bine stabilite și cunoscute.

## ▶ II. Etapa de vizită propriu-zisă

Etapa de vizită este echivalentă etapei *Realizarea sensului*: tinerii intră în contact cu informația nouă.

1. Pentru asigurarea asimilării și analizei informației, precum și a implicării active planificați sarcini specifice. Facilitați comunicarea dintre tineri și reprezentantul întreprinderii, intervenind dacă discursul reprezentantului durează mai mult de 15 minute.
2. Începeți vizita cu o mică discuție dintre reprezentantul întreprinderii și tineri. În cadrul acestei discuții faceți cunoștință, vorbiți despre așteptările elevilor și regulile specifice care trebuie să fie respectate.
3. Realizați vizita conform scenariului proiectat. Oferiți tinerilor posibilități de a adresa întrebări din lista întocmită înainte de vizită sau care apar spontan în cadrul vizitei.
4. Finalizați vizita oferind tinerilor posibilitatea de a exprima unele reflecții și concluzii. Ghidați această activitate cu ajutorul următoarelor întrebări:
  - Ce lucruri/idei privind activitatea întreprinderii s-au confirmat în urma vizitei?
  - Ce ați aflat nou despre asociație, procesul tehnologic, condițiile de lucru, cerințele angajatorilor etc.?
  - Ce v-a impresionat cel mai mult în cadrul întâlnirii?
  - Ce v-ar motiva să lucrați la această întreprindere sau la una similară?

## ▶ III. Etapa care urmează după vizită

Rolul acestei etape, similare *Reflecției*, este de a ajuta tinerii în planificarea acțiunilor ulterioare pentru elaborarea sau ajustarea proiectului personal de carieră.

1. Ghidați elevii în planificarea și implementarea activităților concrete în proiectul personal de carieră, folosindu-vă de următoarele repere:
  - acumularea informației despre întreprinderi similare;
  - acumularea informației despre tendințele în dezvoltarea tehnologiilor de producere sau de prestare a serviciilor;
  - acumularea informației privind instituțiile de învățământ profesional care oferă posibilitatea de a dezvolta competențe profesionale necesare în domeniul dat;
  - realizarea unor studii comparative privind tehnologiile aplicate, condițiile de muncă, cerințele față de angajați, condițiile de instruire, posibilitățile de dezvoltare a carierei etc.;
  - studierea unor subiecte specifice;
  - dezvoltarea unor abilități specifice etc.
2. La decizia organizatorilor, tinerii pot fi încurajați să prezinte planurile lor de carieră.
3. Peste un timp se poate organiza o discuție despre realizarea planurilor personale de carieră, element specific etapei de *Extindere* în cadrul ERRE.





## CAPITOLUL | 3 |

# AUTOEVALUARE PENTRU DECIZIA DE CARIERĂ

(Selectarea testelor realizată de Tatiana Turchina și Lia Sclifos)

### 3.1. Instrumente de autocunoaștere

*Instrumentele selectate și prezentate pot fi utilizate de către specialiștii STO/CGC, psihologi, diriginți și alte cadre didactice interesate, dar și de către adulți, tineri, elevi care au împlinit deja vârsta de 14 ani. Această gamă variată de instrumente facilitează procesul de autocunoaștere prin descoperirea competențelor personale, sociale și antreprenoriale și poate servi în evaluarea potențialului propriu pentru a lua o decizie informată privind traseul educațional și/sau profesional potrivit.*

Complexitatea pieței muncii solicită fiecărui cetățean alegeri conștiente și responsabile în ceea ce privește selectarea profesiei și dezvoltarea carierei. O parte dintre tineri aleg profesia care este mai bine cotate pe piață, alții își asumă responsabilitatea de a continua tradiția familiei, unii aleg ceea ce le este pe plac și ce le dictează vocația, alții nu sunt siguri de orizontul lor profesional.

Prin urmare, procesul de luare a deciziei privind alegerea unei cariere este destul de anevoios, adeseori de durată, deoarece nu oricine are competența luării deciziilor. Pentru dezvoltarea acesteia este necesar ca elevii, tinerii să fie ghidați de-a lungul unei perioade mai lungi de timp – așa vom avea certitudinea că vor reuși să facă singuri alegeri pertinente. În astfel de situații, tinerilor, elevilor, le sunt alături adulții: părinții, cadrele didactice și, mai nou, consilierii în carieră. În cadrul subdiviziunilor teritoriale ANOFM sunt prestate servicii de ghidare în carieră, inclusiv grație proiectului REVOCC.

Punctul de plecare pentru dezvoltarea carierei este *autocunoașterea*. Nevoia de cunoaștere a sinei este firească, constituind dintotdeauna o curiozitate umană. Ar fi bine ca fiecare cetățean să-și satisfacă această nevoie, pentru a-și descoperi latura subiectivă (interioară, afectivă), dar și pentru a-și valorifica potențialul. În prezent, avem la dispoziție numeroase instrumente obiective de autocunoaștere, cu ajutorul cărora ne putem descoperi aspectele specifice ale personalității care ne ajută să alegem sau să ne schimbăm profesia din perspectiva potențialului propriu.

Le urăm succes tuturor celor care vor sprijini tinerii în decizia de carieră, dar și celor care vor avea curajul să-și asume riscul sincerității pentru propria cunoaștere.

## A) INSTRUMENTE DE AUTOCUNOAȘTERE PENTRU IDENTIFICAREA COMPETENȚELOR PERSONALE

### Aveți încredere în forțele proprii?

#### ► Instrucțiune

*Pentru fiecare întrebare/enunț alegeți, fără a vă gândi prea mult, varianta de răspuns care vi se potrivește cel mai bine.*

#### 1. Cum definiți insuccesul?

- a) O incapacitate de intuire a ocaziilor favorabile.
- b) O forță adversă de neînduplecat.
- c) Un hazard nefericit; insuccesul trebuie acceptat cu resemnare.

#### 2. Vorbiți în public și vă pierdeți șirul ideilor. Ce faceți?

- a) Îmi pierd cumpătul.
- b) Îmi cer scuze, mă bâlbâi, îmi caut notițele.
- c) Cu puțin umor, depășesc momentul.

#### 3. Sunteți invitat la o reuniune unde nu cunoașteți pe nimeni și unde participanții se cunosc destul de puțin între ei. Cum procedați?

- a) Adopt o atitudine de observare și așteptare.
- b) Mă atașez unui mic grup.
- c) Părăsesc reuniunea.

#### 4. Sunteți într-un local și vi se aduce un fel de mâncare pe care nu l-ați comandat. Cum reacționați?

- a) Nu spun nimic.
- b) Cu amabilitate, atrag atenția ospătarului, dar accept ce mi s-a adus.
- c) Calm, îl rog pe ospătar să-mi aducă ceea ce am comandat.

#### 5. În cursul unei expunerii, atunci când răspundeți la o lecție, vă deranjează auditoriul care vă urmărește în tăcere?

- a) Da, mă simt stingherit.
- b) Nu agreez situația.
- c) Nu mă deranjează, pot evalua astfel impactul spuselor mele.

#### 6. Un coleg vorbește critic despre dumneavoastră. Cum reacționați?

- a) Îi cer imediat explicații.
- b) Încerc să înțeleg ce mi se reproșează.
- c) Accept situația; în fond, nu pot să plac tuturor.
- d) Mă simt foarte jignit.

#### 7. La orice discuție mai aprinsă vă simțiți stânjenit?

- a) Da, suport greu situațiile conflictuale.
- b) Nu, mă lasă indiferent.
- c) Dimpotrivă, mă stimulează.

#### 8. Puteți să întrerupeți un interlocutor prea vorbăreț?

- a) Nu, mi se pare foarte neplăcut acest lucru.
- b) O fac uneori, dar este foarte neplăcut.
- c) O fac destul de frecvent și cu multă ușurință.



**9. De obicei, sunteți optimist cu privire la viitorul dumneavoastră?**

- a) Da, viața oferă suficiente soluții pentru a fi optimist.
- b) Nu, sunt mai degrabă o fire neliniștită, pesimistă.

**10. Stați în rând la un ghișeu și se înaintează foarte încet. Ce faceți?**

- a) Mă uit în telefon.
- b) Intru în conversație cu un vecin.
- c) Le spun celorlalți cât de incapabili sunt funcționarii de la ghișeu.
- d) Cer să vină șeful.

**11. În colectivul dumneavoastră majoritatea nu este de acord cu o propunere pe care o faceți. Cum procedați?**

- a) Renunț la propunere.
- b) Încerc să conving unul, doi colegi să-mi susțină propunerea.
- c) Rămân la opinia mea.
- d) Îmi adaptez propunerea.

**12. Sunteți în vizită la un prieten și întâlniți o persoană importantă. Îi vorbiți acesteia despre dumneavoastră și activitatea pe care o desfășurați?**

- a) Da, nu ratez această ocazie.
- b) Nu, nu cred că este cazul.
- c) Da, dacă persoana îmi este simpatică.

**13. Cum ați proceda dacă ar apărea un conflict între două persoane asupra cărora aveți autoritate?**

- a) Le-aș chema pe amândouă la mine și aș stabili cine este vinovatul.
- b) Aș discuta cu fiecare în parte.
- c) Aș aștepta ca situația să se rezolve de la sine.

**14. În cadrul unei serate mai plicticoase, încercați să animați publicul, să creați o atmosferă mai plăcută?**

- a) Da, adesea procedez astfel.
- b) Uneori am făcut acest lucru.
- c) Nu, nu fac asta.

► **Calcularea rezultatelor**

Pentru fiecare variantă de răspuns se va acorda următorul punctaj:

	a	b	c	d		a	b	c	d
1	5	1	2	–	8	1	2	5	–
2	1	2	5	–	9	6	1	–	–
3	2	5	5	–	10	1	3	5	5
4	1	2	4	–	11	1	3	5	2
5	1	2	4	–	12	5	1	2	–
6	3	1	5	1	13	5	3	1	–
7	1	4	5	–	14	4	2	1	–

## ► Interpretarea rezultatelor

SCOR	INTERPRETARE
<b>Sub 36 de puncte</b>	Încrederea dumneavoastră în forțele proprii este extrem de scăzută. Vă lăsați foarte ușor impresionat de ceilalți, considerați că ei sunt mai competenți, mai inteligenți. Faceți un efort și depășiți-vă complexe; defectele dumneavoastră nu sunt mari, dar dovediți-vă calitățile! Pentru început, propuneți-vă obiective mai facile; odată cu primele succese, creșteți exigențele.
<b>36-50 de puncte</b>	Aveți suficientă încredere în sine pentru a fi eficient, dar fără a vă „strivi” colegii cu personalitatea dumneavoastră dominantă. Sunteți o persoană flexibilă. Sunteți persoana ideală pentru munca în echipă. Dacă veți acorda atenția corespunzătoare pregătirii profesionale, veți ajunge o persoană eficientă și de succes. După caz, asumarea responsabilităților conducerii și perfecționarea în acest domeniu vor face din dumneavoastră un manager incontestabil.
<b>Peste 50 de puncte</b>	Nu treceți neobservat în nicio situație! Știți să vă afirmați personalitatea și să vă valorificați opiniile în orice condiții. Vă descurcați cu ușurință în situații sociale, pare că nimic nu vă inhibă. Atenție însă! Încrederea exagerată în sine se poate transforma ușor în orgoliu, ceea ce ar putea dăuna capacității dumneavoastră de adaptare și relațiilor cu ceilalți.

## Cât de puternic aveți respectul de sine?

### ► Instrucțiune

*Citiți întrebările de mai jos și alegeți răspunsul DA sau NU.*

ÎNTREBĂRI	DA	NU
1. Odată ce ați luat o decizie, de obicei, aveți suficientă încredere să o mențineți, chiar dacă rezultatul nu va fi cel scontat?	1	0
2. Dacă ați fi avut nevoie să mergeți la toaletă în timpul unei mese oficiale, ați fi preferat să așteptați până la terminarea mesei în loc să părăsiți sala în timpul dineului?	0	1
3. Dacă vreți să cumpărați lenjerie de corp, preferați să comandați prin poștă în loc să vă duceți la un magazin?	0	1
4. Credeți că sunteți iubit de alții?	1	0
5. Dacă ați fi servit necorespunzător într-un magazin, ați avea curajul să vă plângeți patronului respectivului magazin?	1	0
6. Detestați să priviți fotografiile ale dumneavoastră?	0	1
7. Vă supărați dacă oamenii vă critică?	0	1



8. Aveți tendința să vă păstrați opiniile pentru dumneavoastră?	0	1
9. Considerați că este greu de crezut că oamenii sunt sinceri atunci când spun lucruri frumoase despre dumneavoastră?	0	1
10. Sunteți mulțumit de aspectul dumneavoastră?	1	0
11. Credeți că sunteți la fel de capabil ca majoritatea oamenilor?	1	0
12. Dacă ați fi la o petrecere și ați descoperi că sunteți îmbrăcat într-o ținută obișnuită, în timp ce ceilalți poartă haine elegante, v-ați simți teribil de jenat?	0	1
13. De obicei, vă simțiți inferior celor pe care îi întâlniți?	0	1
14. Credeți că majoritatea oamenilor vă plac?	1	0
15. V-ați descrie ca pe o persoană încântătoare?	1	0
16. Aveți simțul umorului?	1	0
17. Faceți bine tot ceea ce faceți?	1	0
18. Aveți gust la îmbrăcăminte?	1	0
19. Vă puteți stăpâni în cazul unei crize de nervi?	1	0
20. Lucrați bine împreună cu alți oameni?	1	0
21. V-ați descrie drept o persoană obișnuită?	0	1
22. Vă doriți adesea să arătați ca altcineva?	0	1
23. Sunteți în mod frecvent invidios pe alții din cauza complimentelor care li se fac?	0	1
24. De obicei, evitați să faceți lucruri care i-ar putea supăra pe alții, chiar dacă dumneavoastră ați dori să le faceți?	0	1
25. Întotdeauna vă îmbrăcați pentru a face plăcere celorlalți?	0	1
26. Vă petreceți mult timp făcând lucruri de care nu vă bucurați?	0	1
27. Îi lăsați pe alții să vă dirijeze în vreun fel viața?	0	1
28. Credeți că aveți mai multă tărie decât slăbiciune?	1	0
29. Se întâmplă în mod regulat să cereți scuze altora?	0	1
30. Vă faceți multe griji dacă se întâmplă să îi supărați pe alții?	0	1
31. V-ați dori să aveți mai mult talent?	0	1
32. Simțiți în mod regulat nevoia să cereți sfatul altora?	0	1
33. Întotdeauna așteptați ca alții să spargă gheața la petreceri?	0	1
34. Vă uitați în oglindă mai mult de trei ori pe zi?	1	0
35. Aveți o personalitate puternică?	1	0

36. Sunteți un lider bun?	1	0
37. Aveți o memorie bună?	1	0
38. Sunteți o persoană atractivă pentru cei de sex opus?	1	0
39. Vă descurcați cu banii?	1	0
40. Întotdeauna cereți opinia altora înainte să vă cumpărați diverse articole de îmbrăcăminte?	0	1
<b>Scorul pentru fiecare coloană</b>		
<b>Scor general</b>		

### ▶ Cotarea răspunsurilor

Scorul total se calculează prin însumarea cotelor bifate.

### ▶ Interpretarea rezultatelor

SCOR	INTERPRETARE
<b>25-40</b>	Aveți un puternic respect de sine. Știți foarte bine de ce sunteți în stare și vă cunoașteți, de asemenea, slăbiciunile. Dacă ați acumulat 40 de puncte, înseamnă că ceilalți ar putea să vă considere arogant, tiranic. Uneori, trebuie să vă temperați atitudinea printr-un comportament mai modest.
<b>12-24</b>	Aveți o imagine de sine bine conturată, dar vă frământă multe dubii și sentimente de insecuritate. Poate că mai aveți de ridicat puțin nivelul propriei imagini de sine.
<b>&lt; 11</b>	Aveți nevoie de mai multă încredere în dumneavoastră. Subaprecierea vă caracterizează; sunteți prea umil și adesea, pentru a face ceva, oamenii trebuie să vă împingă de la spate. Încercați să nu vă mai gândiți la punctele dumneavoastră slabe. Concentrați-vă pe învățarea respectului de sine și veți descoperi în curând că și alții vă respectă mai mult.

## Cât de emotiv sunteți? Model 1

### ▶ Instrucțiune

*Citiți întrebările de mai jos și alegeți răspunsul DA sau NU.*

ÎNTREBĂRI	DA	NU
1. Sunteți uneori vesel și alteori trist fără un motiv special?		
2. Schimbați destul de des prietenii?		
3. Credeți că sunteți nedreptățit, persecutat sau mai puțin dorit în familie, în colectivul clasei?		



4. Când aveți necazuri, vă înfuriați pe cei care credeți că vi le-au cauzat?		
5. Vă supărați ușor pentru lucruri mărunte?		
6. Când vă supărați, spuneți sau faceți lucruri pe care apoi le regretați?		
7. Dacă cineva strigă la dumneavoastră, îi răspundeți cu aceeași monedă?		
8. Când sunteți trist, simțiți nevoia să spuneți cât mai multor persoane necazul dumneavoastră?		
9. Vă lăsați condus de inspirația de moment?		
10. O schimbare în viața dumneavoastră sau o sarcină nouă vă neliniștește?		
11. Când aveți de scris o scrisoare delicată, ezitați sau o amânați pentru mai târziu?		
12. Vă supără aprecierea că ați fi timid sau emotiv?		
13. Vi se întâmplă să vă simțiți obosit fără un motiv special?		
14. Aveți tendința să plângeți ușor când urmăriți un spectacol emoționant, un film etc.?		
15. Când cineva vă urmărește cum lucrați, vă simțiți stânjenit sau tulburat?		
16. Puteți să păstrați un secret?		
17. Lucrurile care v-au emoționat în mod deosebit persistă mult timp în mintea dumneavoastră?		
18. Sunteți invidios pe alții când au succes?		
19. Dați vina pe colegi pentru greșelile dumneavoastră?		
20. Vă este frică de anumite locuri (tuneluri, peșteri, apă, pădure etc.) sau ființe/animale?		
<b>Total răspunsuri afirmative – (DA)</b>		

### ► Cotarea răspunsurilor

Scorul total se calculează prin însumarea răspunsurilor afirmative.

### ► Interpretarea rezultatelor

18-20: foarte emotiv;

15-17: emotiv;

12-14: destul de emotiv;

9-11: echilibrat din punct de vedere emoțional;

6-8: puțin emotiv;

1-5: foarte puțin emotiv.

## Cât de emotiv sunteți? Model 2

### ► Instrucțiune

*Citiți cu atenție întrebările de mai jos și răspundeți prin DA sau NU.*

Fiecare NU la primul set de întrebări ale testului valorează **1 punct**.

ÎNTREBĂRI	DA	NU
1. Vă simțiți vinovat dacă plângeți în public?		
2. Considerați că plânsul este un semn de slăbiciune?		
3. Credeți că bărbații și băieții trebuie încurajați să-și ascundă lacrimile?		
4. Vă simțiți jenat, dacă vă vine să plângeți atunci când vă uitați la un film sau citiți o carte?		
5. Ați încerca să vă ascundeți lacrimile la o înmormântare?		
6. V-ați pierde încrederea într-un politician care varsă lacrimi în public?		
7. Credeți că lacrimile sunt o exprimare inutilă a emoției?		
8. Încercați mereu să vă ascundeți dezamăgirea?		
9. Vă simțiți jenat, când vedeți bărbați plângând?		
10. Ați pretinde că v-a intrat ceva în ochi, dacă începeți să plângeți pe neașteptate?		
11. Încercați mereu să vă ascundeți furia?		
<b>Total răspunsuri negative notate cu NU</b>		

Fiecare DA la întrebările celui de-al doilea set al testului valorează **1 punct**.

ÎNTREBĂRI	DA	NU
12. Plănuți răzbunări împotriva celor care vă provoacă furie?		
13. Vă pierdeți vreodată controlul?		
14. Ați avut vreodată neazuri pentru că vă ieșiți din fire?		
15. Credeți că vă face bine dacă vă exprimați furia?		
16. Permiteți cuiva să vă consoleze dacă plângeți?		
17. Vă enervați repede?		
18. Atingeți persoana la care țineți mult cel puțin o dată pe zi?		
19. Vă fac plăcere exprimările fizice ale afecțiunii?		
20. Deveniți vreodată afectuos când întâlniți bebeluși?		
21. Ați sta bucuros/bucuroasă de mână cu prietena/prietenul în public?		
22. Vă place să vi se facă masaj?		
23. Vă exprimați adesea sentimentele față de persoanele la care țineți?		
24. Ați avut vreodată un animal de companie la care țineți foarte mult?		
25. Vă place să fiți îmbrățișat de prieten/prietenă?		





26. Râdeți cu poftă când vă uitați la comedii?		
27. Vă mișcați picioarele în ritmul muzicii când ascultați diverse melodii?		
28. Sunteți, adesea, ultimul care se oprește din aplaudat la concerte, evenimente sportive etc.?		
29. Strigați vreodată încurajări sportivilor sau personajelor de film preferate?		
30. Puteți să vă aduceți aminte când ați râs în hohote și v-ați simțit bine ultima oară?		
<b>Total răspunsuri afirmative notate cu DA</b>		

### ► Interpretarea rezultatului

SCOR	INTERPRETARE
<b>17-30 de puncte</b>	Atitudinea dumneavoastră față de propriile emoții este sănătoasă. Nu vă este rușine să vă exprimați emoțiile ocazional și, cu siguranță, vă simțiți bine cu această atitudine. Cu un astfel de nivel ridicat de inteligență emoțională, vi se potrivesc cariere precum cea de psiholog, asistent social sau comunicator.
<b>8-16 puncte</b>	Sunteți o persoană care își exprimă emoțiile, însă nu atât de des pe cât ar fi sănătos. Ar trebui să vă sporiiți inteligența emoțională, afișând mai des ceea ce simțiți. Plângeți când sunteți trist și, când sunteți bucuros, exprimați-vă buna dispoziție printr-un zâmbet larg. Empatia și deschiderea față de exterior sunt semne de inteligență emoțională crescută, în plus, face bine la sănătate să lași emoțiile să se vadă.
<b>7 puncte sau mai puțin</b>	Sunteți, cu siguranță, foarte încordat. Ar fi cazul să vă îmbunătățiți puțin inteligența emoțională, arătând mai des ceea ce simțiți. Nu este nimic în neregulă să le arătați celor din jur propriile emoții, încercați și vă veți simți mai bine!

## Autoevaluarea capacității de organizare a învățării

### ► Instrucțiune

*Citiți întrebările de mai jos și alegeți răspunsul DA sau NU.*

ÎNTREBĂRI	DA	NU
1. Există ceva ce vă abate de la studiu?		
2. Studiați zilnic și în același loc?		
3. Vă planificați dimineața cum să vă petreceți ziua?		
4. Masa dumneavoastră de lucru are ceva ce vă poate distra de la activitatea pe care o desfășurați?		
5. Când studiați, consultați și tabelele, graficele?		

6. Obișnuiți să vă faceți scheme, grafice, sinteze?		
7. Căutați cuvintele necunoscute în dicționar?		
8. Preferați o sinteză citită înaintea lecturii în detaliu?		
9. Parcurgeți sumarul unei cărți înainte de citirea acesteia?		
10. Vă păstrați notițele pentru un subiect într-un plic sau dosar?		
11. Notițele dumneavoastră sunt sub forma ideilor principale?		
12. Obișnuiți să adnotați ceea ce citiți?		
13. Faceți însemnări, adnotări la orice lectură?		
14. După ce ați citit un capitol, vă faceți un rezumat?		
15. Seara, înainte de culcare, vă autoexaminați pentru a verifica ce ați reținut din ceea ce ați studiat?		
16. Pentru o teză, un examen, încercați să memorați tot?		
17. Când aveți ceva de memorat, încercați să faceți acest lucru într-un timp anume?		
18. Din când în când, încercați să vedeți unde aveți probleme?		
19. Vi se întâmplă să constatați că, răspunzând la o întrebare, v-ați referit de fapt la alt subiect?		
20. În munca dumneavoastră folosiți fapte, date, argumente care să vă ajute la studiu?		
21. În clasă, încercați să luați notițe cât de repede puteți?		

### ► Interpretarea răspunsurilor

Dacă ați răspuns în cea mai mare măsură ca în grila dată, înseamnă că aveți un stil, o metodă și un regim ordonat de studiu. Diferențele mari față de modelul de mai jos indică rezultate scăzute.

### ► Grila de răspuns

1. Nu	4. Nu	7. Da	10. Da	13. Da	16. Nu	19. Nu
2. Da	5. Nu	8. Da	11. Da	14. Da	17. Nu	20. Da
3. Da	6. Da	9. Da	12. Da	15. Da	18. Da	21. Nu

### Vă place să meditați?

#### ► Instrucțiune

*La fiecare dintre întrebările de mai jos, încercuiți varianta de răspuns care, după părerea dumneavoastră, vi se potrivește în cea mai mare măsură, vă caracterizează cel mai bine.*

**1. Care dintre următoarele acțiuni vi se pare cea mai plăcută?**

- a) Să scriu o scrisoare.
- b) Să telefoniez unui prieten.
- c) Să beau un ceai/o cafea.
- d) Să mă duc la culcare.
- e) Să mă gândesc la ceea ce voi face mâine.

**2. Cumpărând un nou frigider, care ar fi primul lucru pe care l-ați face?**

- a) Aș pune în el, la rece, o băutură sau apă minerală.
- b) Aș citi instrucțiunile de utilizare.
- c) M-aș gândi care este cel mai bun mijloc de a-l folosi.
- d) L-aș umple imediat cu cât mai multe alimente.
- e) Aș aștepta și l-aș privi pentru a mă obișnui cu el în casă.

**3. Care dintre următoarele zile vi se pare mai plăcută?**

- a) Luni.
- b) Marți.
- c) Vineri.
- d) Sâmbătă.
- e) Duminică.

**4. Ce culoare v-ar plăcea să vedeți în acest moment?**

- a) Verde.
- b) Albastru.
- c) Roșu.
- d) Galben.
- e) Violet.

**5. Ce gânduri, sentimente aveți cu privire la visele dumneavoastră?**

- a) Niciunul, pentru că visez foarte puțin sau deloc.
- b) Curiozitate, pentru că aș vrea să le înțeleg mai bine.
- c) Un pic de teamă, pentru că sunt ciudate.
- d) O plăcere subtilă și o stare de confort psihologic.
- e) O dorință puternică de a vorbi despre ele cu cineva.

**6. Când cineva nu vă răspunde la o întrebare, cum procedați?**

- a) Încep să mă enervez.
- b) Încerc să mă gândesc de ce nu-mi răspunde.
- c) Repet întrebarea, gândindu-mă că nu a auzit.
- d) Pun altă întrebare.
- e) Sunt confuz și nu știu ce să fac.

**7. Când priviți pe cineva sau ceva, de unde începeți?**

- a) De jos.
- b) De sus.
- c) De la dreapta.
- d) De la centru (din mijloc).
- e) Din stânga.

**8. Când vi se cere părerea despre cineva, ce faceți?**

- a) Spun cu sinceritate ceea ce cred.
- b) Mă gândesc mai întâi la motivul pentru care mi se cere părerea.
- c) Încerc întotdeauna să spun numai lucruri favorabile și pozitive.
- d) Nu sunt niciodată descumpănit.
- e) Trag de timp și adesea încerc să nu răspund.

**9. Momentele care vă plac cel mai mult sunt cele:**

- a) de dimineață;

- b) de la mijlocul zilei;
- c) de după-amiază;
- d) din timpul serii;
- e) din timpul nopții.

**10. Dacă telefonați unui prieten din altă localitate:**

- a) vă place să-i spuneți, spontan, cât mai multe lucruri;
- b) căutați să vă pregătiți cu privire la lucrurile pe care i le veți spune;
- c) uitați adesea să-i spuneți ce aveți de gând;
- d) preferați să-l lăsați pe el să vorbească;
- e) vă face plăcere că l-ați sunat și-l simțiți apropiat.

► **Calcularea rezultatelor**

Întrebarea	a	b	c	d	e
1	8	5	2	0	10
2	2	5	8	0	10
3	2	5	10	8	0
4	8	10	0	5	2
5	0	10	2	8	5
6	0	10	5	2	8
7	5	2	0	10	8
8	5	10	0	2	8
9	8	0	2	5	10
10	5	8	0	2	10

► **Interpretarea rezultatelor**

SCOR	INTERPRETARE
<b>0-45</b>	Sunteți o persoană practică, foarte puțin înclinată către meditație.
<b>46-60</b>	Sunteți capabil să vă opriți, din când în când, asupra propriilor gânduri, dar parcă vă simțiți vinovat de acest lucru. Dacă vă vin idei mai complexe, vă jenați să le discutați cu alții.
<b>61-70</b>	Vă place să alternați momentele de acțiune cu cele de meditație. A gândi este o plăcere care vine după trebuința de a acționa.
<b>71-80</b>	Sunteți înclinat mai mult spre meditație decât spre acțiune practică, vă place mai mult teoria și fantezia. Atunci când trebuie să acționați, o faceți cu mare efort; când gândiți, vă simțiți însă mai liber decât atunci când acționați.
<b>81-100</b>	Sunteți înclinat spre meditație. Acordați întâietate reflecției și plăcerii de a discuta ideile și fanteziile dumneavoastră cu ceilalți. Aveți ceea ce se numește o atitudine filosofică de bază.



## Sunteți un om de acțiune sau un visător?

### ► Instrucțiune

*Citiți cu atenție întrebările de mai jos și răspundeți prin DA sau NU.*

ÎNTREBĂRI	DA	NU
1. Vă place să fiți ocupat?		
2. Vă simțiți enervat de traficul anevoios?		
3. Manifestați tendința de a vă muta des dintr-un loc în altul?		
4. Vă indispuceți dacă stați degeaba?		
5. Vă place să urmăriți cu privirea?		
6. Preferați să urcați scările decât să așteptați liftul?		
7. Vi s-a reproșat vreodată că faceți unele lucruri prea repede?		
8. Vă scuțați devreme chiar și în zilele de odihnă?		
9. Deveniți foarte entuziast în legătură cu noile proiecte?		
10. Vă place să-i organizați pe alții?		
11. Vă place mai mult să acționați decât să planificați?		
12. Pierdeți mult timp meditănd și visând cu ochii deschiși?		
13. V-ați gândit vreodată de unde venim cu toții și de ce?		
14. Vă place să descifrați cuvinte încruciate?		
15. Vă place să vizitați muzee și galerii de artă?		
16. Vă place să stați de vorbă?		
17. În mod obișnuit, urcați scările câte două odată?		
18. Vi se pare că faceți mai multe lucruri decât persoanele din anturajul dumneavoastră?		
19. Preferați vacanțele active și solicitante celor relaxante, cu mult timp liber?		
20. Vă plictisiți repede dacă nu aveți nimic de făcut?		

### ► Calcularea rezultatelor

1	da	1	nu	0	11	da	1	nu	0
2	da	1	nu	0	12	da	0	nu	1
3	da	1	nu	0	13	da	0	nu	1
4	da	1	nu	0	14	da	0	nu	1

5	da	1	nu	0	15	da	0	nu	1
6	da	1	nu	0	16	da	0	nu	1
7	da	1	nu	0	17	da	1	nu	0
8	da	1	nu	0	18	da	1	nu	0
9	da	1	nu	0	19	da	1	nu	0
10	da	1	nu	0	20	da	1	nu	0

## ► Interpretarea rezultatelor

SCOR	INTERPRETARE
<b>11-20</b>	Sunteți mai mult o persoană de acțiune decât un gânditor, preferați să faceți lucrurile decât să gândiți asupra lor; vă place să fiți activ și să aveți cât mai multe de făcut.
<b>6-11</b>	În egală măsură, vă place să fiți ocupat, dar nu vă deranjează să consumați timp meditănd asupra lucrurilor, vă puteți adapta destul de ușor la diverse situații.
<b>0-5</b>	Sunteți în mod sigur un gânditor, preferați să citiți sau să cugetați la ceva decât să vă repeziți să faceți unele lucruri.

## Cât de impulsiv sunteți?

### ► Instrucțiune

*Citiți cu atenție întrebările de mai jos și răspundeți prin DA sau NU.*

ÎNTREBĂRI	DA	NU
1. Vă plictisește repede rutina?		
2. Credeți că prea multă planificare ne împiedică să ne bucurăm de viață ?		
3. Vă organizați mintea foarte repede?		
4. Se întâmplă vreodată să acționați mai întâi și să regretați mai târziu?		
5. Cumpărați haine sub un impuls de moment?		
6. Cumpărați alimente sub un impuls de moment?		
7. Cumpărați lucruri pe care nu vi le doriți realmente?		
8. Cumpărați haine pe care nu le îmbrăcați niciodată?		
9. Cumpărați vreodată cărți pe care nu le citiți niciodată?		
10. Acceptați vreodată invitații pe care mai târziu le regretați?		
11. Intrați vreodată în încurcătură, acționând fără să gândiți?		
12. De regulă, pregătirile pentru vacanță le faceți în ultimul moment?		



13. De obicei, meditați mult asupra lucrurilor înainte de a lua decizii majore?		
14. Aveți tendința de a aprecia și califica oamenii după o primă întâlnire?		
15. Organizați vreodată petreceri spontane?		

### ► Calcularea rezultatelor

1	da	1	nu	0	9	da	1	nu	0
2	da	1	nu	0	10	da	1	nu	0
3	da	1	nu	0	11	da	1	nu	0
4	da	1	nu	0	12	da	1	nu	0
5	da	1	nu	0	13	da	0	nu	1
6	da	1	nu	0	14	da	1	nu	0
7	da	1	nu	0	15	da	1	nu	0
8	da	1	nu	0					

### ► Interpretarea rezultatelor

SCOR	INTERPRETARE
<b>10-15</b>	Sunteți aproape sigur tipul de persoană care sare acolo unde „îngerilor le este teamă să meargă”. Aveți tendința de a face mai întâi anumite lucruri și de a gândi asupra lor mai târziu. Aceasta înseamnă că adesea intrați în încurcătură. Pe de altă parte, aceasta înseamnă că aveți momente plicticoase foarte rar.
<b>4-9</b>	Ocazional, aveți impulsuri irezistibile, însă de regulă le mențineți sub control.
<b>0-3</b>	Sunteți de departe prea inteligent și logic pentru a vă supune impulsurilor imediate.

## Scala fricii de a părea incompetent de Lawrence R. Good și Katherine C. Good

### ► Instrucțiune

*Următoarele 36 de afirmații se referă la sentimente pe care le avem cu toții, dar cu grade diferite de intensitate. Citiți-le pe toate, apoi, dacă sunt adevărate, marcați-le cu A (adevărat), iar dacă nu – cu F (fals). Cu toate că la unele afirmații alegerea va fi mai dificilă, încercați să răspundeți la toate.*

AFIRMAȚII	ADEVĂRAT	FALS
1. Nu sunt niciodată îngrijorat că aș putea fi considerat incapabil de anumite activități.		

2. Mi-ar plăcea să fiu mai puțin îngrijorat în legătură cu abilitățile mele.		
3. Nu m-aș îndoii de capacitățile mele manageriale dacă aș fi într-o poziție de conducere a unui grup.		
4. Mă îngrijorează faptul că aș putea să nu fiu îndeajuns de capabil să negociez cu alții.		
5. După ce am avut o conversație, am tendința să mă gândesc dacă nu cumva am spus ceva ce nu trebuia.		
6. Nu sunt predispus să mă îndoiesc de capacitățile mele de a duce un lucru la bun sfârșit.		
7. Câteodată, mă întreb dacă ceilalți cred că sunt îndeajuns de inteligent.		
8. Obişnuiesc să mă comport în așa fel încât să-i schimb cuiva părerea proastă pe care am lăsat-o.		
9. Nu sunt deloc îngrijorat în legătură cu capacitatea mea de a face afaceri în viitor.		
10. După ce termin o sarcină, am îndoieli că am făcut totul corect.		
11. Nu sunt niciodată îngrijorat de posibilitatea de a fi considerat de ceilalți straniu sau ciudat.		
12. Sunt rareori îngrijorat că aș fi considerat de ceilalți neinformați sau ignoranți în legătură cu anumite lucruri.		
13. Câteodată, sunt îngrijorat de posibilitatea de a fi considerat o persoană care nu poate avea o relație de prietenie.		
14. Mă îngrijorează faptul că unii ar putea considera comportamentul meu în anumite situații drept unul inoportun sau lipsit de tact.		
15. Nu sunt niciodată îngrijorat că aș putea fi considerat stângaci sau neîndemânatic de alții.		
16. Mă îngrijorează faptul că alții m-ar putea considera o persoană care nu știe ce se întâmplă în jur.		
17. Mă îngrijorează faptul că aș putea să încalc regulile de etichetă la evenimente sociale formale.		
18. Nu mă îngrijorează dacă sunt sau nu într-o relație de cuplu.		
19. Nu sunt îngrijorat că nu voi atinge performanțe academice.		
20. Sunt înclinat să evit criticarea altcuiva de frică să nu mă înșel.		
21. Mă îngrijorează faptul că unii ar putea să creadă că nu fac față sarcinilor/responsabilităților.		
22. Sunt rar îngrijorat de capacitatea mea de a face față în cazul unor evenimente sportive.		





23. Dacă aş activa într-un câmp profesional, nu m-aş îngrijora în legătură cu relațiile mele cu colegii.		
24. Am tendința să cred că alții văd concepțiile mele ca fiind greșite sau amuzante.		
25. Mă îngrijorez că alții ar crede că nu sunt informat în legătură cu ultimele noutăți/ inovații din domeniul meu de interes/preferat.		
26. Sunt predispus să mă îngrijorez de felul în care mă voi adapta la activitățile de la școală/colegiu.		
27. Nu mă îngrijorează posibilitatea de a spune ceva greșit într-o situație socială nouă.		
28. Am tendința de a mă îngrijora că alții cred că nu am habar de ceea ce fac.		
29. Am tendința să cred că alții vor râde de ideile mele.		
30. Nu-mi fac griji dacă alții mă iau sau nu în serios.		
31. Am tendința să cred că prietenii sau părinții mei mă văd iresponsabil sau de neîncredere.		
32. Dacă aş lucra ca agent de vânzări, nu m-ar îngrijora posibilitatea de a părea stângaci în fața clienților.		
33. Am tendința să cred că alții nu mă văd îndeajuns de disciplinat.		
34. Mă îngrijorează că alții pot crede că nu depun suficient efort în activitatea mea.		
35. Nu mă îngrijorează probabilitatea că alții ar putea crede că nu trag concluziile potrivite.		
36. Nu m-ar îngrijora dacă aş părea depășit de muncă sau studii.		

### ► Calcularea rezultatelor

Comparați răspunsurile dumneavoastră cu răspunsurile de mai jos și, de fiecare dată când acestea coincid, acordați-vă un punct.

1. f	9. f	17. a	25. a	33. a
2. a	10. a	18. f	26. a	34. a
3. f	11. f	19. f	27. f	35. f
4. a	12. f	20. a	28. a	36. f
5. a	13. a	21. a	29. a	
6. f	14. a	22. a	30. f	
7. a	15. f	23. f	31. a	
8. a	16. a	24. a	32. f	

## ► Interpretarea rezultatelor

SCOR	INTERPRETARE
<b>0-12</b>	Cei cu scoruri mici nu dau semne că se simt incompetenți în legătură cu comportamentele lor interpersonale. Dacă aveți scoruri mici, este probabil să fiți văzut de ceilalți drept o persoană care are încredere în ceea ce face și în activitățile sociale. Aceasta sugerează că vă cunoașteți punctele tari și v-ați acceptat punctele slabe.
<b>13-22</b>	Dacă vă încadrați în acest scor, sunteți ca majoritatea oamenilor. Acest rezultat sugerează o combinație normală de încredere și înțelegere a modului cum veți acționa în diferite situații anxioase. Este posibil ca viața dumneavoastră să fie o combinație de perioade când vă simțiți la fel de încrezător ca un erou și altele când nu aveți deloc încredere în propria persoană. Majoritatea oamenilor s-au obișnuit cu această combinație de sentimente. Totuși, unii nu sunt dispuși să accepte perioadele inconfortabile.
<b>23-36</b>	Majoritatea celor care au obținut acest rezultat își consumă o mare parte a energiei lor, îngrijorându-se dacă nu cumva au părut incompetenți, indiferent de situație. Cu toate că este posibil ca această frică să se manifeste în legătură cu o anumită activitate, rezultatele sugerează lipsa de autoacceptare și teama că alții vă vor considera incompetent. Este cazul unei autoexaminări mai serioase. Frica de a părea incompetent vă poate crea dificultăți de spontaneitate, întrucât aceasta presupune riscul de a greși.

## Nivelul de automotivare

**Motivația** este forța care ne face să mergem înainte și să ne dezvoltăm. Aflați ce putere de automotivare aveți, rezolvând testul de mai jos.

## ► Instrucțiune

*Pentru fiecare întrebare, alegeți răspunsul care vi se potrivește cel mai bine.*

ÎNTREBARE	DELOC	RAR	UNEORI	ADESEA	FOARTE DES
1. Sunt adesea nesigur de abilitatea mea de a atinge obiectivele propuse.	5	4	3	2	1
2. Când lucrez pentru propriile obiective, depun efort maxim.	1	2	3	4	5
3. Obișnuiesc să îmi stabilesc obiective pentru a obține o viziune strategică asupra vieții.	1	2	3	4	5
4. Gândesc pozitiv la stabilirea obiectivelor; mă asigur că îmi acoperă nevoile de dezvoltare și nu numai.	1	2	3	4	5



5. Mă recompensez pentru a rămâne concentrat. De exemplu, dacă termin o sarcină la timp, îmi iau o pauză.	1	2	3	4	5
6. Cred că voi avea succes dacă muncesc din greu și îmi folosesc abilitățile.	1	2	3	4	5
7. Mă îngrijorează termenele-limită, îmi provoacă stres, anxietate.	5	4	3	2	1
8. Când apare un eveniment neașteptat, am tendința de a lăsa totul baltă și a-mi stabili o nouă țintă.	5	4	3	2	1
9. Cea mai mare satisfacție la finalizarea unei sarcini este sentimentul că mi-am făcut bine treaba.	1	2	3	4	5
10. Adesea fac minimumul dintr-o sarcină, doar cât să evit comentariile profesorului sau ale colegilor.	5	4	3	2	1
11. Tind să mă îngrijorez când nu îmi ating obiectivele și adesea mă concentrez asupra motivelor care m-au împiedicat să o fac.	5	4	3	2	1
12. Îmi conturez imaginea unui viitor plin de succese înainte de a-mi stabili un nou obiectiv.	1	2	3	4	5

### ► Calcularea rezultatelor

Calculați scorul obținut prin însumarea cotelor bifate, pentru a vă stabili gradul de **automotivare**.

### ► Interpretarea rezultatelor

SCOR	INTERPRETARE
<b>44-60</b>	Minunat! Obțineți tot ce vreți și nu lăsați nimic să vă stea în cale. Faceți un efort constant de a vă automotiva și petreceți o mare parte de timp pentru a vă fixa obiectivele și felul în care le puteți atinge. Atrageți și inspirați alte persoane cu succesul dumneavoastră. Păstrați această atitudine favorabilă automotivării!
<b>28-43</b>	Vă descurcați bine la capitolul automotivare. Cu siguranță, nu sunteți în cădere, însă ați putea mai mult. Pentru a obține ceea ce vreți, încercați să vă creșteți factorii de motivare în toate sectoarele vieții.
<b>12-27</b>	Permiteți temerilor să intervină în drumul dumneavoastră către succes. Ați ratat, probabil, câteva obiective în trecut și v-ați convins că nu reușiți – lucru demotivant. Depășiți această limită și credeți din nou în dumneavoastră.

## Scala optimismului

### ► Instrucțiune

*Citiți cu atenție întrebările de mai jos și răspundeți prin DA sau NU.*

ÎNTREBĂRI	DA	NU
1. Dacă auziți o bătaie în ușă noaptea târziu, aveți tendința de a presupune că aceasta înseamnă vești proaste sau necaz de orice fel?	0	1
2. Obișnuiți să aveți la dumneavoastră sfoară sau diferite accesorii, fiind astfel mereu pregătit pentru eventualitatea că se rupe ceva?	0	1
3. Parijați vreodată?	1	0
4. Visați vreodată cum ar fi dacă ați câștiga sau moșteni o avere?	1	0
5. Întotdeauna luați cu dumneavoastră o umbrelă sau un impermeabil atunci când plecați de acasă?	0	1
6. Cheltuiți o însemnată parte din banii câștigați la zile de naștere sau alte sărbători?	0	1
7. Ați merge vreodată în vacanță fără să faceți un plan în prealabil?	1	0
8. Credeți că majoritatea oamenilor sunt onești?	1	0
9. Dacă în momentul în care plecați în vacanță lăsați cheile de la casă unui vecin sau unui prieten, preferați să încuiați lucrurile de valoare?	0	1
10. Întotdeauna vă caracterizează entuziasmul atunci când este vorba de proiecte noi?	1	0
11. Ați împrumuta obiecte/lucruri unei cunoștințe care promite să vi le înapoieze?	1	0
12. Când planificați un picnic, întotdeauna duceți planul la bun sfârșit, chiar și dacă plouă?	0	1
13. În general, aveți încredere în oameni?	1	0
14. Dacă ați avea o întâlnire importantă, ați căuta diferite pretexte pentru a o amâna?	0	1
15. Dacă doctorul dumneavoastră v-a făcut o programare la spital, considerați că e ceva serios?	0	1
16. În mod constant, trezindu-vă dimineața, priviți încrezător la ziua care vă stă în față?	1	0
17. Vă face plăcere să primiți scrisori neașteptate?	1	0
18. În general, cheltuiți banii imediat ce îi câștigați, lăsând lucrurile să decurgă de la sine în viitor?	1	0
19. De obicei, vă faceți asigurare pe viață înainte să călătoriți cu avionul?	0	1
20. Priviți cu încredere următoarele 12 luni din viață?	1	0
<b>Scor total</b>		



## ► Interpretarea rezultatelor

SCOR	INTERPRETARE
<b>0-7</b>	Sunteți total pesimist. Aproape întotdeauna vedeți partea negativă a lucrurilor. Vă așteptați așa de mult la un eventual eșec, încât este foarte puțin probabil să începeți proiecte noi. Pesimismul duce la depresie, confuzie, frică, mânie și frustrare. Soluția este să încercați o apropiere de oamenii cu care vă întâlniți.
<b>8-14</b>	Atitudinea dumneavoastră față de viață pare să tindă spre pesimism. Încercați să vă obișnuiți cu meandrele vieții, să le acceptați, pentru a vă schimba treptat perspectiva.
<b>15-20</b>	Sunteți cu adevărat optimist!

## Trăsăturile de personalitate

Următorul test scoate în evidență câteva dintre trăsăturile cele mai importante pentru carieră. Nu există răspunsuri corecte sau greșite atunci când faceți un test de personalitate. Totuși, este important să răspundeți rapid și intuitiv.

## ► Instrucțiune

*Citiți cu atenție afirmațiile de mai jos și răspundeți prin DA sau NU.*

AFIRMAȚII	DA	NU
1. Îmi plac oamenii în general; cu toate acestea, prefer să lucrez singur.		
2. Atunci când intru într-o încăpere plină de oameni pe care nu-i cunosc, devin timid și nu mă simt în largul meu.		
3. Mă simt confortabil când am de a face frecvent cu diverse persoane la telefon sau față în față.		
4. Deseori mă gândesc la „ceea ce ar putea să fie”, în loc de ceea ce este acum.		
5. Mă simt stimulat de idei, viziuni și activități noi.		
6. Mă plictisesc foarte repede de proiectele la care lucrez.		
7. Nu cred că este important să urmez îndeaproape reguli, regulamente și instrucțiuni.		
8. Când sunt implicat în încheierea unei afaceri sau într-o tranzacție, prima mea grijă este îndreptată asupra felului în care se simte celălalt.		
9. Este mai potrivit să fiu descris de ceilalți ca „entuziast și cald” decât „calm și rece”.		
10. Când cineva de la serviciu îmi cere să mă opresc din ceea ce fac ca să îl ajut la un proiect, mă simt deusolat.		
11. Îmi plac graficele, termenele-limită precise și planificarea.		

12. Îmi place să dețin toate informațiile înainte de a începe un proiect și devin neliniștit când prioritățile se schimbă.		
13. Nu îmi este teamă să îmi exprim punctul de vedere, chiar dacă toți ceilalți nu sunt de acord cu mine.		
14. Prefer să conduc decât să fiu condus.		
15. Încerc din răpuzeri să îi fac pe oameni să îmi împărtășească punctul de vedere.		

## ► Calcularea rezultatelor

Scrieți de câte ori ați răspuns „da” la următoarele seturi de întrebări:

Întrebările de la 1 la 3 \_\_\_\_\_

Întrebările de la 4 la 6 \_\_\_\_\_

Întrebările de la 7 la 9 \_\_\_\_\_

Întrebările de la 10 la 12 \_\_\_\_\_

Întrebările de la 13 la 15 \_\_\_\_\_

## ► Interpretarea rezultatelor

**Introvert sau extrovert** – Dacă ați răspuns mai des prin „da” la întrebările 1-3, aveți tendința de a fi introvert. Vă bucurați de singurătatea dumneavoastră, nu vă place să fiți în centrul atenției și, de obicei, vă rezolvați singur problemele și vă duceți la bun sfârșit ideile. Dacă mai multe dintre răspunsuri sunt „nu”, sunteți mai degrabă extrovert și, de cele mai multe ori, preferați să fiți în compania altor oameni. Probabil că aveți multe relații sociale, sunteți expresiv și ușor de „citit”.

**Idealist sau realist** – Dacă ați răspuns mai des prin „da” la întrebările 4-6, înseamnă că preferați să vă imaginați lucruri posibile și sunteți mai aproape de tipul idealistului. Vă plac ideile, viziunile și activitățile noi și aveți tendința de a vă concentra întreaga energie asupra viitorului și a „ceea ce ar putea să fie”, în locul prezentului. Dacă ați răspuns mai des prin „nu” la întrebările 4-6, manifestați tendința de a vă concentra mai mult asupra realității și mai puțin asupra posibilităților. Vedeți lucrurile în sensul lor strict, preferând specificul și realismul în detrimentul a ceea ce nu puteți vedea sau a ceea ce trebuie să vă închipuiți.

**Sentimental sau pragmatic** – Faptul că ați răspuns mai des prin „da” la întrebările 7-9 arată că sunteți mai degrabă sentimental decât pragmatic. A fi sentimental înseamnă a avea tendința de a fi mai concentrat asupra sentimentelor și valorilor personale. Dacă ați răspuns mai des prin „nu”, atunci preferați să fiți pragmatic, orientându-vă către analiză, legi, reguli și politici.

**Organizat sau spontan** – Dacă ați răspuns mai des prin „da” la întrebările 10-12, înseamnă că vă place să fiți organizat și preferați planificarea, vizând obiective fixe ce au termene-limită exacte. Dacă ați răspuns mai ales prin „nu”, sunteți spontan și preferați obiectivele care au un termen nedefinit. Aveți tendința de a fi flexibil și adaptabil la situații schimbătoare.

**Dominant sau docil** – Dacă ați răspuns mai des prin „da” la întrebările 13-15, înseamnă că sunteți dominant. Aveți tendința de a fi mai degrabă autoritar și plin de hotărâre. Dacă ați răspuns prin „nu” la două sau mai multe dintre întrebările 13-15, aveți tendința de a fi docil, pasiv, preferând să stați în umbră în loc să preluați conducerea grupului.



## 3.2. Instrumente pentru identificarea competențelor sociale

### Acceptarea celorlalți

#### ► Instrucțiune

*Vă prezentăm 20 de enunțuri referitoare la sentimentele și atitudinile față de ceilalți. Vă rugăm să le citiți cu atenție și să notați cât sunt de adevărate în ceea ce vă privește.*

ENUNȚURI	adevărat	de obicei adevărat	nici adevărat, nici fals	uneori adevărat	fals
1. Oamenii sunt ușor de condus.	1	2	3	4	5
2. Îmi plac oamenii pe care îi cunosc.	5	4	3	2	1
3. Oamenii de azi au standarde morale foarte joase.	1	2	3	4	5
4. Cei mai mulți oameni sunt mulțumiți de ei înșiși, fără să se gândească la slăbiciunile lor.	1	2	3	4	5
5. Mă simt bine alături de orice categorie de oameni.	5	4	3	2	1
6. Oamenii de azi nu vorbesc decât despre lucruri lipsite de importanță.	1	2	3	4	5
7. Oamenii de azi încearcă să progreseze mai mult prin sporirea efortului decât prin ridicarea competenței lor.	1	2	3	4	5
8. Dacă ești omenos, ceilalți te „calcă în picioare”.	1	2	3	4	5
9. Oamenii sunt prea egocentrici, interesați de ei înșiși.	1	2	3	4	5
10. Oamenii sunt întotdeauna nemulțumiți și caută mereu ceva nou.	1	2	3	4	5
11. Cu numeroși oameni nu știu să mă comport.	1	2	3	4	5

12. Dacă fac ceea ce nu-mi stă în fire, probabil că îi voi nemulțumi pe ceilalți.	1	2	3	4	5
13. Oamenii au nevoie de un conducător puternic și inteligent.	1	2	3	4	5
14. Mă simt bine când sunt singur, departe de ceilalți.	1	2	3	4	5
15. Îmi doresc ca ceilalți să fie mai cinstiți în raport cu mine.	1	2	3	4	5
16. Îmi place să mă alătur grupurilor de oameni.	5	4	3	2	1
17. Din propria experiență de viață, am constatat că oamenii sunt foarte încăpățânați și neînțelegători.	1	2	3	4	5
18. Pot să mă simt bine în compania unor oameni ale căror idealuri sunt diferite de ale mele.	5	4	3	2	1
19. Toți oamenii încearcă să fie amabili.	5	4	3	2	1
20. Persoanele obișnuite sunt foarte mulțumite de ele însele.	1	2	3	4	5

## ► Calcularea rezultatelor

*Suma punctelor acumulate la toate enunțurile reprezintă scorul dumneavoastră.*

## ► Interpretarea rezultatelor

SCOR	INTERPRETARE
<b>&lt; 65</b>	Vă caracterizați prin intoleranță față de ceilalți. Experiența de viață v-a făcut să pierdeți încrederea în oameni. Neacceptarea celorlalți poate trăda neîmpăcarea cu sine.
<b>66-84</b>	Viața poate fi un amestec de respingere și acceptare a celorlalți. Precauția în stabilirea legăturilor cu ceilalți este contrabalansată de dorința de a vă apropia de oameni.
<b>85-100</b>	Sunteți persoana care îi acceptă pe alții și sunteți acceptat în relațiile interpersonale. Vă bucurați de un echilibru emoțional, de încredere în valoarea proprie și de suportul celorlalți.





## Stilul meu de comunicare

### ► Instrucțiune

*Cât de adevărate sunt următoarele afirmații ca descrieri ale comportamentului dumneavoastră?  
Notați în rubrica din dreapta cifra care reprezintă răspunsul dumneavoastră pentru fiecare afirmație, corespunzător grilei:*

*1 – întotdeauna fals;                      3 – deseori adevărat;  
2 – uneori adevărat;                      4 – întotdeauna adevărat.*

1. Atunci când munca mea este lăudată, răspund cu mai multă modestie decât simt în realitate.	
2. Dacă oamenii sunt nepoliticoși, voi fi și eu la fel.	
3. Ceilalți oameni consideră că sunt interesant(ă).	
4. Mi se pare dificil să vorbesc cu un grup de necunoscuți.	
5. Nu mă deranjează să folosesc cuvinte usturătoare când mă ajută să-mi demonstrez punctul de vedere.	
6. Comunic colegilor dacă nu-mi convine ceva în organizarea unui program.	
7. Dacă ceilalți mă întrerup atunci când vorbesc, sufăr în tăcere.	
8. Când cineva îmi critică munca/activitatea, găsesc o modalitate să-l pun la punct.	
9. Pot să-mi exprim mândria pentru ceea ce am făcut, fără a fi însă lăudăros.	
10. Cred că oamenii profită de mine.	
11. Le spun oamenilor ceea ce-și doresc să audă, dacă asta mă ajută să obțin ce vreau.	
12. Nu-mi este greu să cer ajutor de la cineva.	
13. Împrumut lucrurile mele celorlalți, chiar dacă nu vreau să o fac.	
14. Câștig în polemici pentru că știu să domin discuția.	
15. Pot să-mi exprim sentimentele adevărate în fața cuiva la care țin cu adevărat.	
16. Când sunt nervos pe alții, prefer să-mi rețin emoțiile, în loc să le exprim.	
17. Când critic acțiunea cuiva, persoana respectivă mă înfurie.	
18. Cred că pot să-mi apăr drepturile.	

### ► Calcularea rezultatelor

a) Adunați răspunsurile la afirmațiile: 1, 4, 7, 10, 13, 16.

Total \_\_\_\_ pentru stilul de comunicare **pasiv** (preferă să fugă, să se ascundă, decât să-i înfrunte pe alții).

b) Adunați răspunsurile la afirmațiile: 2, 5, 8, 11, 14, 17.

Total \_\_\_\_ pentru stilul de comunicare **agresiv** (tinde să se impună cu orice preț, să aibă ultimul cuvânt).

c) Adunați răspunsurile la afirmațiile: 3, 6, 9, 12, 15, 18.

Total \_\_\_\_ pentru stilul de comunicare **asertiv** (preferă să-și exprime opiniile fără a-i leza pe alții).

## ► Interpretarea rezultatelor

Scorul cel mai înalt denotă prezența preponderentă a comportamentului respectiv. Scorul cel mai mic indică prezența rară a acestui tip de comportament.

## Arta de a comunica

### ► Instrucțiune

*Completați următorul chestionar pentru a determina punctele dumneavoastră tari și pe cele slabe în momentul comunicării. Apoi puneți pe cineva care vă cunoaște bine să-l completeze din nou în locul dumneavoastră, pentru a afla cum sunteți perceput de ceilalți în privința artei comunicării.*  
 Valori: 1 = niciodată; 2 = rareori; 3 = uneori ; 4 = de obicei; 5 = întotdeauna.

AFIRMAȚII	PUNCTAJ
1. În conversație vorbesc 50% din timp.	
2. Îmi dau seama imediat dacă persoana cu care vorbesc se simte în largul ei sau dacă este tensionată.	
3. Permanent îi fac pe ceilalți să se simtă în largul lor în timpul conversației.	
4. Fac efortul să pun întrebări simple pentru a demonstra că ascult cu interes.	
5. Permanent îndepărtez ceea ce ar putea distra atenția în timp ce vorbesc cu ceilalți.	
6. Am răbdare și nu-i întrerup pe ceilalți când vorbesc.	
7. Fac un mare efort să înțeleg punctul de vedere al celuilalt atunci când este diferit de al meu.	
8. Nu încep și nu-mi îngădui să mă antrenez în discuții contradictorii.	
9. Nu-i critic pe ceilalți nici măcar atunci când ar trebui să-i corectez.	
10. Când cineva îmi pune o întrebare, dau un răspuns scurt și direct, evitând explicațiile necerute.	
11. Nu pun întrebări dificile la care mi se răspunde cu greu.	
12. Când vorbesc cu ceilalți, încerc să-mi afirm punctul de vedere în primele treizeci de secunde.	
13. Repet, reformulez sau rezum ceea ce încerc să comunic atunci când ascultătorul pare că nu a înțeles.	
14. Cer întotdeauna un răspuns ascultătorului, ca să mă asigur că a înțeles ce am vrut să spun.	
15. Când observ că cealaltă persoană nu este de acord, mă opresc, îi cer părerea și o las să-și spună punctul de vedere înainte de a răspunde obiecțiilor sale.	
<b>Scorul acumulat</b>	



## ► Calcularea rezultatelor

Scorul total se calculează prin însumarea răspunsurilor.

## ► Interpretarea rezultatelor

SCOR	INTERPRETARE
<b>60-75</b>	Aveți o capacitate excelentă de comunicare.
<b>45-59</b>	Aveți o capacitate bună de comunicare.
<b>35-44</b>	Capacitatea dumneavoastră de comunicare este medie.
<b>&lt; 35</b>	Capacitatea dumneavoastră de comunicare este sub cea medie.

Calculând și punctajul celorlalte persoane, vă puteți face o idee despre nivelul capacității dumneavoastră de comunicare. Mai faceți o dată chestionarul, pentru a descoperi punctele dumneavoastră slabe.

## Sunteți o persoană sociabilă?

### ► Instrucțiune

*Citiți întrebările de mai jos și alegeți răspunsul care vi se potrivește: DA sau NU.*

ÎNTREBĂRI	DA	NU
1. În mod obișnuit, faceți un efort pentru a vă înțelege cu persoane pe care nu le agreeți?	1	0
2. În general, preferați o vacanță zgomotoasă și plină de evenimente în locul uneia liniștite?	1	0
3. Vă place să mergeți la petreceri, la discotecă, în localuri?	1	0
4. Vă faceți ușor prieteni când mergeți în vacanță sau când călătoriți?	1	0
5. Vă face întotdeauna plăcere să vă vedeți prietenii, chiar și atunci când vin neanunțați?	1	0
6. Ați inițiat vreodată o conversație cu un străin în autobuz/tren?	1	0
7. Vă place să organizați petreceri, să invitați pe alții la masă?	1	0
8. Aveți mulți prieteni și multe cunoștințe?	1	0
9. Preferați serile ocupate și antrenante serilor liniștite?	1	0
10. Vă plac jocurile la petreceri?	1	0
11. Îi cunoașteți pe cei mai mulți dintre vecinii dumneavoastră după numele lor mic?	1	0
12. Vă place să luați parte la jocuri, chiar și atunci când nu câștigați?	1	0

13. Preferați oamenii în locul mașinilor?	1	0
14. Vă place să ajutați alți oameni?	1	0
15. Sunteți invitat la o cină. Gazda vă servește un fel de mâncare pe care îl considerați oribil. L-ați consuma totuși?	1	0
16. Transmiteți felicitări de Crăciun persoanelor pe care nu le agreeați?	1	0
17. Ați fost declarat vreodată „viața și sufletul unei petreceri”?	1	0
18. Vă place să întâlniți persoane noi, necunoscute anterior?	1	0
19. Vă simțiți confortabil când intrați într-o încăpere în care nu cunoașteți pe nimeni?	1	0
20. Vă plac copiii?	1	0
21. Vă faceți prieteni cu ușurință?	1	0
22. Vă place mai mult să scrieți o scrisoare decât să folosiți telefonul?	0	1
23. Ați încercat vreodată să ascundeți că sunteți acasă, auzind că sosesc vizitatori care nu sunt bineveniți?	0	1
24. În casa dumneavoastră sunt adesea mai multe persoane decât pot să încapă în mod normal?	1	0
25. Vă faceți griji în privința felului în care alte persoane gândesc despre dumneavoastră?	1	0
<b>Scorul total</b>		

## ► Calcularea rezultatelor

Scorul total se calculează prin însumarea punctelor acumulate pentru fiecare răspuns.

## ► Interpretarea rezultatelor

SCOR	INTERPRETARE
<b>16-25</b>	În mod sigur, sunteți o persoană sociabilă; vă plac oamenii, vă place să fiți împreună cu ei și sunteți foarte fericit când vă aflați în mulțime.
<b>8-15</b>	Vă place să fiți împreună cu alte persoane, răbdarea dumneavoastră nu este nelimitată și, probabil, sunteți foarte fericit dacă puteți să petreceți o seară numai cu unul sau doi prieteni apropiați. Dacă însă constatați că sunteți singur într-o seară, vă adaptați perfect la această situație.
<b>&lt;7</b>	Sunteți tipul solitar. În mod sigur, preferați să citiți o carte bună, să stați în fața televizorului sau să vă ocupați de altceva. Sunteți independent și vă place să rămâneți astfel.



## Sunteți tolerant cu ceilalți?

### ► Instrucțiune

*Citiți întrebările de mai jos și alegeți răspunsul care vi se potrivește.*

- 1. Dacă vi se face o farsă urâtă, în ce mod reacționați?**

  - a) Fac haz de necaz.
  - b) Mă supăr.
- 2. Cum credeți, persoanele care sunt foarte amabile o fac din interes?**

  - a) Da.
  - b) Nu.
- 3. Vă deranjează persoanele care mănâncă și beau peste măsură la petreceri?**

  - a) Nu în mod deosebit.
  - b) Da, de altfel, nu le voi mai invita.
- 4. Dacă un prieten care v-a fost prezentat în cadrul grupului din care faceți parte încearcă să fie „regele” întâlnirii, ce gândiți despre el?**

  - a) Ce obraznic(ă)!
  - b) Sunt mulțumit(ă).
- 5. O prietenă puțin cam plicticoasă vă roagă mereu să o însoțiți la medic, la cumpărături. Ce îi veți răspunde la a nu știu câta rugămintă asemănătoare?**

  - a) Că uneori s-ar putea descurca și singur(ă).
  - b) Nu sunt liber(ă).
- 6. La o serată între prieteni, o persoană de o anumită vârstă începe să pledeze pentru frumusețea timpurilor trecute, scoțând la iveală o serie de idealuri nostalgice, pe care dumneavoastră le credeți demodate. Cum reacționați?**

  - a) Îi spun că părerile sale sunt o ofensă la adresa părerilor mele.
  - b) Nu ascult și plec mai repede decât mi-am propus să stau.
- 7. Indirect, aflați că prietenia dumneavoastră cu un coleg de sex opus provoacă gelozia partenerului/partenerei. Cum reacționați?**

  - a) Puțin îmi pasă.
  - b) O asemenea bănuială mă rănește.
- 8. Dacă organizați un joc de societate cu prietenii dumneavoastră, ce preferați?**

  - a) Să participe toată lumea.
  - b) Să participe numai cei care cunosc jocul.
- 9. Ce părere aveți despre persoanele extravagante?**

  - a) Se expun ostentativ.
  - b) Sunt diferite de oamenii comuni.
- 10. Ce părere aveți despre cineva care și-a pierdut locul de muncă?**

  - a) În timp, aceasta i se poate întâmpla oricui.
  - b) Nu-și făcea, probabil, datoria.
- 11. Vizitați persoane care nu au aceleași idei, cultură și stil de viață ca dumneavoastră?**

  - a) Rar.
  - b) Adesea.
- 12. Considerați că sunt „minciuni” propunerile acelor care vor să-i recupereze pe drogați?**

  - a) Da.
  - b) Nu.
- 13. Vi se întâmplă adesea să ridicați vocea pentru a vă susține punctul de vedere?**

  - a) Da.
  - b) Nu.

**14. Vă plac noutățile?**

- a) Da.
- b) Nu.

**15. Sunteți de acord că foarte mulți oameni nu știu să-și facă datoria?**

- a) Da.
- b) Nu.

► **Calcularea rezultatelor**

Acordați-vă câte un punct pentru fiecare răspuns care corespunde următorului tabel:

1. a	4. b	7. a	10. a	13. a
2. b	5. b	8. a	11. b	14. a
3. a	6. b	9. b	12. b	15. b

► **Interpretarea rezultatelor**

SCOR	INTERPRETARE
<b>10-15</b>	Sunteți dotat cu o mare flexibilitate mintală. Respectați gândurile și comportamentele diferite de ale dumneavoastră, cu condiția ca ele să nu atenteze la libertatea dumneavoastră, situație în care vă vedeți că interveniți cu tact. Răbdarea dumneavoastră este superioară celei medii.
<b>5-9</b>	Sunteți o persoană tolerantă, capabilă să înțeleagă punctele de vedere diferite de ale dumneavoastră. Vă place să vă comparați ideile cu ale altora. Chiar dacă discuțiile sunt provocatoare, încercați să nu fiți agresiv.
<b>&lt; 4</b>	Sunteți de-a dreptul intransigent, aveți idei foarte precise, pe care le apărați cu vigoare, chiar atunci când nu este necesar. Nu vă „simțiți bine” când discutați calm cu cineva care nu are aceeași părere cu dumneavoastră, vă ambalați ușor pentru lucruri fără importanță.

**Scala competenței interpersonale**

► **Instrucțiune**

*Citiți afirmațiile de mai jos și răspundeți în mod spontan, notând cu **1** răspunsul „mai curând adevărat” (dacă acționați de regulă astfel) și cu **2** răspunsul „mai curând fals” (dacă nu procedați și nu gândiți decât rareori în acest fel).*

AFIRMAȚII	ADEVĂRAT	FALS
1. Spun adesea „da” când aș vrea să zic „nu”.		
2. Îmi apăr drepturile fără a le încălca pe ale altora.		



3. Prefer să ascund ceea ce gândesc sau simt, dacă nu cunosc bine persoana.		
4. Sunt mai curând autoritar și decis.		
5. Este în general mai ușor să acționezi printr-o persoană interpusă decât direct.		
6. Nu mă tem să critic și să le spun oamenilor ce gândesc.		
7. Nu îndrăznesc să refuz anumite sarcini, chiar dacă nu intră în atribuțiile mele.		
8. Nu mă sinchisesc să-mi expun părerea, chiar dacă acest lucru este primit cu ostilitate.		
9. În cazul unei dezbateri, prefer să stau deoparte, pentru a vedea ce curs va lua.		
10. Mi se reproșează adesea că am spirit combativ.		
11. Nu-mi place să-i ascult pe alții.		
12. Caut să fiu în preajma celor mari; aceasta mi-a adus adesea beneficii.		
13. Sunt considerat ca fiind destul de descurcăreț și abil în relații.		
14. Întrețin cu ceilalți raporturi întemeiate mai curând pe încredere decât pe dominare și calcul.		
15. Prefer să nu le cer ajutor colegilor; ar crede că nu sunt competent.		
16. Sunt timid și mă simt blocat când trebuie să fac o acțiune neobișnuită.		
17. Mi se spune „papă-lapte”; aceasta mă enervează și îi face pe ceilalți să râdă.		
18. Mă simt bine în contactele „față în față”.		
19. Joc adesea teatru (mă prefac). Cum altfel aș putea să-mi ating scopurile?		
20. Sunt cam guraliv și retez vorba celorlalți fără să-mi dau seama la timp.		
21. Am ambiție și sunt gata să fac tot ce trebuie pentru a reuși.		
22. Știu în general pe cine trebuie să văd; acest lucru este important pentru a reuși.		
23. În caz de dezacord, caut compromisuri realiste, pe baza intereselor mutuale.		
24. Prefer „să joc cu cărțile pe față”.		
25. Am tendința de a amâna ceea ce trebuie să fac.		
26. Las adesea un lucru neterminat.		
27. În general, mă prezint așa cum sunt, fără a-mi ascunde sentimentele.		
28. E greu să fiu intimidat.		
29. A speria pe alții este adesea un mijloc pentru a obține ceva.		

30. Dacă cedez vreodată, atunci știu să-mi iau revanșa cu prima ocazie.		
31. Pentru a critica pe cineva, este mai eficient să-i reproșezi că nu-și urmează propriile principii; îl forțezi astfel să fie de acord cu tine.		
32. Știu să profit de pe urma unui sistem de reguli; sunt descurcăreț.		
33. Sunt capabil să fiu eu însumi, continuând să fiu acceptat de ceilalți.		
34. Când nu sunt de acord, îndrăznesc să o spun fără patimă și mă fac înțeleș.		
35. Am grijă să nu incomodez pe alții.		
36. Îmi dau osteneala să iau o hotărâre și să aleg.		
37. Nu-mi place să fac o diferență față de părerile celorlalți din grup; în acest caz prefer să tac.		
38. Nu mi-e teamă să vorbesc în public.		
39. Viața nu e decât o luptă, deci o serie de raporturi de forță.		
40. Nu mi-e teamă să accept părerile periculoase și riscante.		
41. A crea conflicte poate fi mai eficient decât a reduce tensiunea.		
42. A mima franchețea e un bun mijloc de a obține încredere.		
43. Știu să ascult și să nu tai vorba altora.		
44. Duc până la capăt ceea ce am hotărât să fac.		
45. Nu mi-e teamă să-mi exprim adevăratele sentimente.		
46. Știu cum să-i fac pe oameni să adere la ideile mele.		
47. A flata rămâne încă un bun mijloc de a obține ceea ce vrei.		
48. Îmi dau osteneala să fiu clar când iau cuvântul.		
49. Știu să utilizez ironia mușcătoare.		
50. Sunt sensibil și ușor de tratat, adesea mă las puțin exploatat.		
51. Prefer să observ în loc să particip.		
52. Prefer să fiu în culise decât în primul rând.		
53. Nu cred că manipularea altora este o soluție eficientă.		
54. Nu trebuie să-ți anunți prea repede intențiile; acest fapt este o dovadă de neîndemânare.		
55. Șochez adesea oamenii cu vorbele mele.		
56. Prefer să fiu lup decât miel.		
57. Manipularea altora e adesea singurul mijloc de a obține ceea ce vrei.		





58. Știu, în general, să protestez cu eficacitate, fără agresivitate excesivă.		
59. Găsesc că problemele nu pot fi cu adevărat rezolvate dacă nu cauți cauzele profunde.		
60. Nu-mi place să mă fac prost văzut.		

### ► Calcularea rezultatelor

Proba este relevantă pentru patru stiluri fundamentale de comunicare. Se acordă câte un punct răspunsurilor „**adevărat**”. Se însumează punctele pe stiluri de comunicare. Stilul la care s-a obținut numărul maxim de puncte indică atitudinea dominantă în comunicare, caracteristicile relativ stabile și previzibile ale comportamentului comunicativ.

- *Stilul non-assertiv*: **1, 7, 15, 16, 17, 25, 26, 35, 36, 37, 50, 51, 52, 59, 60.**
- *Stilul agresiv*: **4, 6, 10, 11, 20, 21, 28, 29, 30, 39, 40, 48, 49, 55, 56.**
- *Stilul manipulator*: **3, 5, 9, 12, 13, 19, 22, 31, 32, 41, 42, 46, 47, 54, 57.**
- *Stilul assertiv*: **2, 8, 14, 18, 23, 24, 27, 33, 34, 38, 43, 44, 45, 53, 58.**

### ► Observație

- Când la două stiluri se obțin punctaje identice sau asemănătoare, stilul manifest de comunicare nu este bine profilat, dar sunt conturate, la nivel latent, două atitudini concurente, dintre care una sau alta poate deveni oricând dominantă, în funcție de împrejurări.
- Când punctajele sunt apropiate la trei-patru stiluri, este vorba de lipsa unui stil de comunicare, ceea ce indică un comportament comunicativ pendular, oscilant, nematurizat, legat de o atitudine ambiguă și greu calificabilă.

### ► Interpretarea rezultatelor

**Stilul non-assertiv** (atitudinea pasivă) – tendința de a se ascunde, mai degrabă de a fugi decât a înfrunta oamenii. Se poate manifesta printr-un exces de amabilitate și conciliere, prin tendința de a amâna luarea unor hotărâri și adesea prin imposibilitatea luării acestora, însoțită de cedarea către alții a dreptului de a decide. La baza acestor manifestări stă teama de a nu fi judecat de ceilalți, ca și supărarea intensă resimțită în cazul unui eventual eșec – pentru a le evita, individul preferă să se supună hotărârii celorlalți. Aceasta nu exclude un sentiment de ciudă, mânie mocnită, ranchiună.

**Stilul agresiv** (atitudinea ofensivă) – tendința de a fi mereu în față, de a avea ultimul cuvânt, de a se impune cu orice preț, chiar lezând și supărând alte persoane. Pentru a domina, se recurge la orice mijloc – înfricoșarea, contrazicerea, umilirea, compromiterea celorlalți, atitudinile și comportamentele șocante, răzbunarea, asumarea unor riscuri excesive. Această strategie stimulează agresivitatea și antipatia partenerilor și are ca efect pentru persoana în cauză sentimentul de a nu fi iubită, respectată și apreciată, fapte ce o fac și mai agresivă – se creează un adevărat cerc vicios al agresivității.

**Stilul manipulator** (atitudinea de manipulare) – preferința pentru un rol de culise, tendința de a aștepta clipa prielnică pentru a ieși la lumină și a se pune în valoare, tendința de a căuta intenții ascunse în spatele oricăror afirmații ale celorlalți. Persoanele din această categorie urmăresc ca ceilalți să facă ceea ce ar dori ele, dar acest lucru să nu presupună confruntări deschise – fie raționale, constructive – de tip assertiv sau fie conflictuale – de tip agresiv; este vorba mai degrabă de a aștepta ca situația să se întoarcă în favoarea lor. Adesea aceste persoane „joacă roluri” diverse, ca semn al insuficienței maturizării sociale, dar și în legătură cu un statut social slab, precar, nesatisfăcător. Tendința indivizilor manipulatori este de a-și ascunde slăbiciunea, de a nu fi descoperiți, pentru că și ei se tem de judecata celorlalți și de marginalizare.

**Stilul asertiv** (atitudinea constructivă) – capacitatea de autoafirmare, de exprimare onestă, directă și clară a opiniilor și a drepturilor proprii, fără agresivitate și fără a-i leza pe ceilalți; capacitatea urmăririi propriilor interese fără încălcarea nevoilor celorlalți. Persoana care împărtășește acest stil știe să asculte și este dispusă să înțeleagă, știe să fie ea însăși și să se bazeze pe sine. Este cea mai bună atitudine pentru că permite atingerea scopurilor propuse fără a provoca resentimentele celorlalți și chiar câștigându-le adesea simpatia.

## Ce rol aveți în grup?

Testul de mai jos vă oferă posibilitatea de a identifica rolurile și comportamentele pe care le aveți în grup. Nu este vorba de rolul și comportamentele de rol pe care credeți că le aveți, ci de cele pe care vi le recunoaște grupul.

Rugați ca doi-trei membri ai grupului – care vă cunosc bine – să parcurgă testul, evaluându-vă pe dumneavoastră.

Răspundeți și dumneavoastră la întrebări, indicând ce rol și comportamente credeți că aveți în grup.

### Instrucțiune

*Alegeți la fiecare întrebare răspunsul care credeți că vă caracterizează cel mai bine.*

#### 1. Care credeți că este rolul dumneavoastră în grup?

- a) Lider.
- b) Prieten al tuturor.
- c) Un bun ascultător.
- d) Protectorul celor slabi.
- e) Bârfitorul.
- f) Țapul ispășitor.
- g) Bufonul.
- h) Omul bine informat.
- i) Alt rol.

#### 2. Atitudinea proprie față de activitatea în grup este:

- a) entuziastă;
- b) responsabilă;
- c) ușor superficială;
- d) indiferentă.
- e) frustrantă, pentru că sunt capabil să fac altceva mai bine.

#### 3. Atmosfera pe care o creați în grup este:

- a) caldă;
- b) rece;
- c) agitată;
- d) confuză.
- e) retractilă, nu contribui cu nimic la atmosfera de grup.

#### 4. Ce fel de șef ați fi în grupul din care faceți parte?

- a) Perfect.
- b) Dominator.
- c) Cooperant.
- d) nu aș interveni decât în problemele de coordonare a eforturilor individuale.

#### 5. Cum acționați în grup?

- a) Cu experiența și maturitatea specifice vârstei.
- b) Cu o experiență și maturitate superioare vârstei mele.
- c) Cu o experiență și o maturitate inferioare vârstei mele.



### 6. Cum vă manifestați față de persoanele mai în vârstă?

- a) Cu respect.
- b) Cu precauție.
- c) Oarecum ca egalul lor.
- d) Cu resentimente.

### 7. Cum îi tratați pe cei mai mici sau mai tineri?

- a) Cu bunăvoință.
- b) Pot spune că îi exploatez destul de des.
- c) Îi ajut.
- d) Mi-e cam teamă de competiția lor.

### 8. Cum credeți că vă influențează participarea la activități de grup studiile?

- a) Sunt două lumi separate.
- b) Se completează foarte bine.
- c) Activitățile de grup îmi perturbă destul de mult studiile.

### 9. Cum credeți că influențează studiile activitățile de grup?

- a) Sunt două chestiuni separate.
- b) Studiile influențează negativ activitățile de grup.
- c) Studiile constituie pentru mine o bună premisă pentru a participa la activități de grup.

### 10. Cum valorificați șansele, ocaziile care vi se ivesc?

- a) Cu maximum de eficiență.
- b) Destul de bine.
- c) Mă sperie schimbarea, așa că nu fac mai nimic.
- d) Nu am prea avut șanse deosebite până acum.

### 11. Cum vedeți confruntarea, competiția?

- a) Fac parte din viață și sunt pregătit.
- b) Cedez destul de repede.
- c) Sunt o ocazie potrivită pentru discuții.
- d) Reprezintă surse de mare disconfort.

### 12. Care este prima impresie pe care o creați celorlalți?

- a) De om inteligent și care știe ce are de făcut.
- b) Cu simțul umorului.
- c) Sunt neimportant, așa că...
- d) Deși am destule calități, nu reușesc să trezesc atenția celorlalți.
- e) Ceilalți mă văd drept un om interesant, pe care ar dori să-l cunoască.

## ► Calcularea rezultatelor

Acordați câte un punct pentru fiecare răspuns care coincide cu cel al colegilor care v-au apreciat.

## ► Interpretarea rezultatelor

SCOR	INTERPRETARE
<b>8-12</b>	Percepția despre propriul rol și comportament în grup coincide cu imaginea pe care grupul și-a format-o despre dumneavoastră. Vă sugerăm o temă de reflecție: comportamentele dumneavoastră, fiind bine cunoscute de ceilalți, sunt și ușor predictibile.
<b>0-7</b>	Cunoașteți în mai mică măsură sau chiar deloc felul în care vă percep alții. Prima condiție pentru o eventuală evoluție în structura apreciativă a grupului este cunoașterea imaginii celorlalți despre dumneavoastră.

### 3.3. Instrumente pentru identificarea intereselor profesionale

#### Inventarul intereselor profesionale

##### ► Instrucțiune

*Din fiecare set alegeți afirmațiile care sunt cele mai potrivite pentru dumneavoastră și marcați litera din dreptul acestora.*

- A. Îmi place să practic jocuri de echipă.
  - B. Îmi place să descifrez cuvinte încrucișate.
  - C. Îmi place atunci când alții îmi cer sfatul.
  - D. Îmi place să vorbesc la telefon.
  - E. Mâzgălesc în caietul meu de notițe.
  - F. Sunt curios să aflu cât mai multe lucruri.
- 
- A. Îmi place să fac munci manuale (să lucrez în grădină, să repar, să gătesc, să cos etc.).
  - B. Tot timpul scriu ce am de făcut.
  - C. Aș încerca să câștig bani mai degrabă de unul singur decât într-o companie.
  - D. Mă simt bine când îi ajut pe alții.
  - E. Îmi place să-mi folosesc imaginația, să scriu povești.
  - F. Dintre materiile școlare, cel mai mult îmi plac științele naturii.
- 
- A. Îmi place să lucrez cu uneltele.
  - B. Mă simt bine când în camera mea este ordine.
  - C. La un proiect, prefer să lucrez în grup decât de unul singur.
  - D. Nu sunt timid când trebuie să-mi spun părerea.
  - E. Mi-ar plăcea să-mi redecorez camera.
  - F. Paginile web științifice mi se par interesante.
- 
- A. Îmi place mai mult afară decât în casă.
  - B. Matematica este obiectul meu preferat.
  - C. Este important să iau de unul singur deciziile care mă privesc.
  - D. Îmi place să cer sfatul în rezolvarea unor probleme.
  - E. Prefer să fiu în miezul lucrurilor și nu în afara lor.
  - F. Îmi place să observ vremea, plantele sau animalele.
- 
- A. Îmi place să am animale în casă.
  - B. Scrisul meu de mână este ordonat și citeț.
  - C. Mi-ar plăcea să fiu primar.
  - D. Îmi place să am un prieten de corespondență sau să țin un jurnal.
  - E. Prefer lucrul individual celui colectiv.
  - F. Îmi place să desfac mecanisme, să văd cum funcționează.
- 
- A. Prefer să merg cu bicicleta în loc să mă uit la televizor.
  - B. Mi-ar plăcea să lucrez la computer.
  - C. Aș putea fi un bun căpitan de echipă.
  - D. Mi se pare ușor să întâlnesc oameni noi și să-mi fac prieteni.
  - E. Domeniile mele preferate sunt muzica, desenul, ceramica.
  - F. Mă preocupă mediul înconjurător.



## ► Calcularea rezultatelor

Calculați de câte ori ați ales fiecare dintre literele A, B, C, D, E și F. Mai jos sunt enumerate ocupațiile atribuite fiecărei litere. Orientarea la care ați acumulat cifra cea mai mare este cea care vi se potrivește cel mai mult.

- A.** Orientat spre *exterior*: inginer, antrenor, pilot, fermier, medic veterinar, tâmplar, pompier.
- B.** Orientat spre *detalii*: programator, contabil, bancher, bibliotecar.
- C.** Orientat spre *influențe*: deținător de firmă, avocat, director de școală, paznic.
- D.** Orientat spre *oameni*: învățător, doctor, reporter la ziar, asistent social, casier, vânzător.
- E.** Orientat spre *arte*: actor, artist, muzician, scriitor, arhitect, fotograf, pictor.
- F.** Orientat spre *cercetare*: cercetător științific, detectiv, psihiatru, meteorolog, notar, avocat.

## Aveți înclinație spre superstiție sau spre știință?

### ► Instrucțiune

*Fiecare dintre cele șase întrebări ale testului are cinci variante de răspuns. Încercuțiți, fără a vă gândi prea mult, varianta de răspuns care credeți că vi se potrivește în cea mai mare măsură.*

#### 1. Dacă priviți fix o persoană pe care o întâlniți în stradă, ce așteptați să se întâmple?

- a) Nimic, deoarece persoana își va continua drumul.
- b) Va zâmbi și își va continua drumul.
- c) Va saluta și se va apropia să stăm de vorbă.
- d) Îmi va întoarce spatele, deranjată sau stânjenită.
- e) Se va întâmpla ceva neașteptat, dar plăcut.

#### 2. Ce vă vine să faceți dacă observați un fir de păr pe haina persoanei cu care stați de vorbă?

- a) În mod amical, i-l înlătur.
- b) Nu-i spun nimic persoanei, pentru a nu o ofensa.
- c) Îi spun să-l ia pentru că îi stă urât.
- d) Îl iau și-l păstrez, poate-mi aduce noroc.
- e) Glumesc, spunându-i: cine știe al cui este.

#### 3. La ce vă gândiți dacă vedeți un grup de oameni mergând și cântând pe stradă?

- a) Au făcut un chef și acum se îndreaptă spre casă.
- b) S-ar putea să fie beți și periculoși.
- c) Mă irită, așa că este mai bine să mă îndepărtez în grabă.
- d) S-ar putea să fie un grup de cântăreți cunoscuți, așa că aș dori să-i ascult.

#### 4. Dacă ați rătăcit prin casă un lucru de care aveți absolută nevoie, ce faceți?

- a) Îl caut bine, pentru că sunt convins că trebuie să fie pe undeva.
- b) Mă opresc și mă gândesc unde aș fi putut să-l pun.
- c) Mă apuc de altceva, pentru a mă calma.
- d) Spun o frază ciudată care poate mă va ajuta să-l găsesc.
- e) Îi vorbesc obiectului respectiv, cerându-i să iasă la iveală.

#### 5. Cum reacționați dacă un prieten vă telefonează și vă invită în această seară la o petrecere?

- a) Mai întâi, îl întreb despre ce petrecere este vorba.
- b) Trebuie să mă gândesc înainte de a-i răspunde.
- c) Accept invitația imediat și cu entuziasm.

- d) Accept invitația și-i sugerez prietenului meu câteva idei pentru a ne distra mai bine.
- e) Deja încep să mă bucur la ideea că pe timpul seratei se va întâmpla ceva unic și foarte interesant.

**6. Ce faceți dacă simțiți brusc o durere în braț și nu cunoașteți cauza?**

- a) Îmi masez ușor brațul.
- b) Iau un calmant.
- c) Întreb pe cineva ce trebuie să fac.
- d) Mă gândesc încercând să aflu ce fel de durere este.
- e) Îmi privesc concentrat brațul și-mi spun că durerea mă va lăsa imediat.

► **Calcularea rezultatelor**

Calculați punctajul după grila de cotare:

VARIANTA DE RĂSPUNS	ÎNTREBAREA					
	1	2	3	4	5	6
a	1	3	1	1	1	4
b	3	1	3	2	2	1
c	4	2	5	3	4	2
d	2	5	2	4	3	3
e	5	4	4	5	5	5

► **Interpretarea rezultatelor**

SCOR	INTERPRETARE
<b>6-11</b>	Sunteți în totalitate un adept al științei și considerați că societatea se îndreaptă sub influența rațiunii către bunăstarea generală. Sunteți atât de convins de aceasta, încât ideile și preocupările de magie vă fac să zâmbiți, nu le puteți lua în serios. Totuși sunteți tolerant cu cei care cred în fenomene magice.
<b>12-16</b>	Deși sunteți o persoană rațională, nu excludeți existența unor forțe necunoscute care depășesc explicația științifică. De aceea sunteți foarte riguros și, în același timp, foarte agresiv împotriva a tot ceea ce este magic și simbolic. Sunteți un critic drastic al oricărui fenomen ce se află dincolo de sfera științei oficiale.
<b>17-21</b>	Sunteți influențat de ceea ce se numește gândire magică, vă este frică de ea. Credeți în superstiții, dar nu sunteți prea înclinat să acționați ca atare. Sunteți convins că există oameni cu anumite însușiri magice, dar mulți dintre ei sunt șarlatani și profitori.
<b>22-30</b>	Sunteți un adept desăvârșit și entuziast al magiei, cu tendința de a vedea lumea într-un mod inexplicabil, irațional. Vă place ca prin imaginație, fantezie să vă îndepărtați de rațiune. Societatea organizată, rigoarea vă deranjează, deoarece vă împiedică să întâlniți neprevăzutul.



## Chestionar pentru identificarea setului ascuns de valori personale

### ► Instrucțiune

*În coloana 1 marcați cu un X afirmațiile pe care le considerați adevărate.*

1	2	AFIRMAȚII
	1	Viața constă din lucruri drepte și lucruri nedrepte.
	2	Conceptele de „bine” și „rău” nu au niciun înțeles dacă nu cunoaștem contextul.
	3	De obicei, procedez așa cum mi se pare corect la momentul respectiv.
	4	Un lucru este corect dacă toată lumea crede că este așa.
	5	Mă simt mai bine atunci când fac parte dintr-o comunitate cu un sistem de valori propriu.
	6	Mi se pare corect să existe un respect firesc pentru cei care conduc.
	7	Un rezultat bun este adesea mai important decât modul în care a fost obținut.
	8	Nu îmi pot permite întotdeauna să mă gândesc care este modul corect de a acționa.
	1	Pe termen lung, voi fi răsplătit pentru ceea ce fac.
	2	Adesea se pot găsi soluții pentru varianta câștig/câștig.
	3	Mi se pare important să mă respect și să fiu respectat.
	4	Nu sunt importante recompensele personale dacă există colaborare.
	5	Este aproape un câștig în sine să fii implicat în procesul de globalizare.
	6	Este un câștig în sine să simți siguranța pe care ți-o dă apartenența la un grup social.
	7	Voi fi răsplătit pentru binele pe care-l fac.
	8	Faptul că îmi merge bine în viață este o răsplată.
	1	Frica de pedeapsă îi poate determina uneori pe oameni să facă lucruri bune.
	2	Cred că libertatea personală a fiecăruia poate genera comportamentul cel mai acceptabil.
	3	Adesea oamenii trebuie să fie forțați să se comporte într-un anumit fel.
	4	În mod normal, se poate conveni asupra unui comportament potrivit.
	5	Comportamentul meu este determinat de conștientizarea opiniilor mele despre viață.
	6	Dacă vreau să mă simt în siguranță, trebuie să urmez instrucțiunile celor aflați la conducere.
	7	Fac ceea ce sunt plătit.
	8	Fac tot ceea ce este necesar pentru a supraviețui.

1	Cred că ocup locul care mi se cuvine în viață.
2	Toată lumea are resursele necesare pentru a-și construi propria viață.
3	Iau ce pot de la viață.
4	La dezvoltarea mea contribuie cel mai mult relațiile pe care le am cu ceilalți.
5	Mă dezvolt prin înțelegerea contextului în care mă aflu.
6	Respectul și statutul pe care le voi avea în viață corespund concepției mele despre viață.
7	În viață vreau să-mi creez un loc al meu.
8	Viața este o junglă și trebuie să lupt pentru a supraviețui.
1	Lupt pentru adevăr și mă revolt împotriva nedreptăților.
2	Mă zbat pentru a înțelege contextul evenimentelor.
3	Lupt pentru a-mi satisface trebuințele.
4	Lupt pentru a ajunge la relații bune cu ceilalți.
5	Lupt pentru supraviețuirea Pământului.
6	Lupt pentru grupul social din care fac parte.
7	Lupt pentru a obține o bucată din tot ce are această lume de oferit.
8	Lupt pentru viața mea.
1	Deciziile trebuie luate de cei care au autoritatea să o facă.
2	Mulți oameni au capacitatea de a hotărî pentru ei înșiși.
3	Cel care ia decizii trebuie să fie persoana cea mai puternică în grup.
4	În fiecare grup deciziile țin de o răspundere colectivă.
5	Deciziile sunt luate de conducători cu abilități înnăscute.
6	Deciziile trebuie luate de cei cu cea mai bogată experiență.
7	Ajung să ia decizii cei care au influență asupra altora.
8	Eu hotărâsc pentru mine.
1	Oamenii trebuie să fie responsabili pentru acțiunile lor.
2	Este mai important să înveți din greșeli decât să cauți vinovatul.
3	Oamenii își asumă responsabilitatea numai dacă vor avea de suferit nefăcând acest lucru.
4	Dacă se ajunge la armonie, responsabilitatea nu este atât de importantă.
5	Atunci când îmi asum responsabilități, acestea înseamnă ceva pentru mine.





6	Îmi asum responsabilitatea pe care mi-o atribuie profesorii/părinții.
7	Îmi asum responsabilitatea pentru ceea ce fac și suport consecințele.
8	În general, sunt singurul răspunzător pentru acțiunile mele.
1	Cu timpul voi primi ceea ce merit.
2	Nu există niciun rezultat sigur pentru ceea ce fac.
3	Dacă nu obțin acum, s-ar putea să nu obțin niciodată.
4	În timp, voi primi mai puțin de la comunitate decât ceea ce investesc.
5	Cu timpul, vom învăța cum să trăim împreună pe Pământ.
6	Nu este atât de important ceea ce obțin, atâta vreme cât locul meu este în altă parte.
7	Obțin rezultate doar în urma a ceea ce fac singur.
8	Obțin cu greu mai mult decât dreptul de a trăi acceptabil.
1	Organizația cu cele mai bune rezultate este cea care acordă o mare importanță regulilor și procedurilor.
2	Organizația cu cele mai bune rezultate este cea care acordă o mare importanță înțelegerii ansamblului.
3	Organizația cu cele mai bune rezultate este cea care acordă o mare importanță conducătorilor de succes.
4	Organizația cu cele mai bune rezultate este cea care acordă o mare importanță relațiilor reciproce de lucru.
5	Organizația cu cele mai bune rezultate este cea care acordă o mare importanță stabilirii unei rețele cu ceilalți.
6	Organizația cu cele mai bune rezultate este cea care acordă o mare importanță tradițiilor și obiceiurilor.
7	Organizația cu cele mai bune rezultate este cea care acordă o mare importanță obiectivelor și planificării.
8	Organizația cu cele mai bune rezultate este cea care acordă o mare importanță dezvoltării spiritului de luptă.
1	Cei mai mulți dintre prietenii mei au aceleași valori ca și mine.
2	Mă fascinează diversitatea valorilor prietenilor mei.
3	Am o mulțime de prieteni, dar puțini îmi sunt apropiați cu adevărat.
4	Prietenii mei sunt prieteni pentru o viață.
5	Consider că eu și prietenii mei suntem parte a unei rețele.
6	Prietenii mei formează un grup căruia îi aparțin.

	7	Majoritatea prietenilor mei îmi sunt și colegi.
	8	Nu există nimeni în care să am încredere totală.
	1	În viață este bine să înveți devreme diferența dintre bine și rău.
	2	Învăț cel mai bine pornind de la propria mea persoană.
	3	Învăț din rezultatele imediate ale acțiunilor mele.
	4	Învăț prin interacțiunea cu membrii altor grupuri.
	5	Învăț prin meditație și intuiție.
	6	Învăț din exemple și copiindu-i pe alții.
	7	Învăț cel mai bine dacă există și puțină competiție.
	8	Învăț din „suturile” pe care le primesc.
	1	Prefer să-mi petrec vacanțele în locuri civilizate.
	2	A călători înseamnă a experimenta lucruri noi.
	3	Când călătoresc, mă conduc după instinct.
	4	Vacanțele reprezintă șansa de a întâlni o mulțime de oameni noi și de a-mi face noi prieteni.
	5	Când călătoresc, mă simt cetățean al lumii.
	6	A călători este minunat, dar numai atunci când vizitezi locuri în care te simți în siguranță.
	7	Mi se pare important să întâlnesc oameni cu care pot stabili o bună colaborare.
	8	Mi se pare important să înțeleg rolul organizației în societate.

Numerotați în coloana a doua (2) fiecare enunț cu cifre de la 1 la 8, ciclic.

NR. DIN COLOANA 2	TIPUL DE VALORI	SCORUL DUMNEAVOASTRĂ
1	Ordine	
2	Învățare	
3	Putere	
4	Oameni	
5	Rețea	
6	Siguranță	
7	Succes personal	
8	Supraviețuire	



Dacă numărați, veți constata că se pot obține cel mult 14 puncte pentru fiecare categorie. Este de așteptat să aveți un scor mare la două sau trei categorii. Anume acestea vă definesc cel mai bine. Important este modul în care sunt grupate, numărul punctelor obținute nefiind relevant.

## Inventarul orientărilor privind cariera de Edgar H. Sehein

### ► Instrucțiune

*Scopul acestui chestionar este de a vă stimula gândirea cu privire la propriile domenii de competență, motivele și valorile voastre. Încercați să răspundeți pe cât de repede și sincer posibil. Evitați scorurile extreme, cu excepția situațiilor în care aveți sentimente puternice într-o direcție sau alta.*

### ► Cum codificați itemii

Pentru fiecare dintre cei 40 de itemi, acordați-vă un punctaj de la 1 la 6, în funcție de cât de adevărată este afirmația respectivă pentru situația dumneavoastră.

Folosiți deci următoarea scală pentru a ordona fiecare item în funcție de cât de adevărat este aceasta pentru dumneavoastră:

NICIODATĂ VALABIL	UNEORI VALABIL	DESEORI VALABIL	ÎNTOTDEAUNA VALABIL
1	2 3	4 5	6

- \_\_\_\_\_ 1. Visez să fac lucrurile atât de bine, încât să fie mereu nevoie de expertiza mea.
- \_\_\_\_\_ 2. M-aș simți împlinit în muncă dacă aș reuși să organizez și să coordonez eforturile altora.
- \_\_\_\_\_ 3. Visez la o carieră care îmi va da libertatea de a-mi face munca în stilul meu și conform propriului meu program.
- \_\_\_\_\_ 4. Siguranța și stabilitatea sunt mai importante pentru mine decât libertatea și autonomia.
- \_\_\_\_\_ 5. Sunt întotdeauna atent(ă) la ideile care mi-ar permite să-mi inițiez propria afacere.
- \_\_\_\_\_ 6. Voi considera cariera mea reușită numai dacă voi simți că mi-am adus o contribuție reală la binele societății.
- \_\_\_\_\_ 7. Visez la o carieră în care să pot rezolva probleme sau să izbândesc în situații extrem de provocatoare.
- \_\_\_\_\_ 8. Mai bine aș părăsi organizația decât să-mi sacrific preocupările personale și familiale.
- \_\_\_\_\_ 9. Aș considera că am o carieră reușită numai dacă mi-aș putea dezvolta abilitățile tehnice sau funcționale la un înalt nivel de competență.
- \_\_\_\_\_ 10. Visez la o funcție de răspundere într-o organizație complexă și la posibilitatea de a lua decizii care să vizeze un număr mare de oameni.
- \_\_\_\_\_ 11. M-aș simți împlinit(ă) în muncă dacă aș avea libertatea totală de a-mi defini propriile sarcini, planuri și proceduri.
- \_\_\_\_\_ 12. Mai bine aș părăsi organizația definitiv decât să accept o sarcină care ar primejdui securitatea mea în acea organizație.

- \_\_\_\_\_ 13. Inițierea unei întreprinderi proprii este mai importantă pentru mine decât obținerea unei poziții manageriale înalte într-o organizație.
- \_\_\_\_\_ 14. Mă voi considera împlinit(ă) în cariera mea dacă aş fi capabil(ă) să-mi folosesc aptitudinile în serviciul altora.
- \_\_\_\_\_ 15. Îmi voi simți cariera încununată de succes numai dacă mă voi confrunta cu sarcini foarte dificile, cărora le-aş face faţă excelent.
- \_\_\_\_\_ 16. Visez la o carieră ce-mi va permite să-mi armonizez necesitățile personale, familiale și profesionale.
- \_\_\_\_\_ 17. A deveni un manager important în domeniul meu de competență mi se pare mai atractiv decât a fi manager (director) general.
- \_\_\_\_\_ 18. Voi considera că am succes în carieră numai dacă voi deveni manager general într-o organizație.
- \_\_\_\_\_ 19. Voi considera că am succes în carieră numai dacă voi obține autonomie și libertate completă.
- \_\_\_\_\_ 20. Urmăresc doar pozițiile care îmi vor da sentimentul securității și stabilității.
- \_\_\_\_\_ 21. Mă voi considera împlinit(ă) în carieră dacă voi fi capabil(ă) să realizez ceva care să reflecte în totalitate propriile mele idei și eforturi.
- \_\_\_\_\_ 22. Pentru mine este mai important să fac ceva pentru îmbunătățirea vieții și muncii oamenilor decât să obțin o poziție managerială înaltă.
- \_\_\_\_\_ 23. M-am simțit cu adevărat împlinit(ă) în carieră atunci când am rezolvat probleme aparent nerezolvabile.
- \_\_\_\_\_ 24. Voi considera că am reușit în viață numai dacă voi fi capabil(ă) să echilibrez cerințele personale, familiale și cele legate de carieră.
- \_\_\_\_\_ 25. Mai bine aş părăsi organizația decât să accept activități alternative care m-ar îndepărta de domeniul meu de competență.
- \_\_\_\_\_ 26. A deveni director general mi se pare mai atractiv decât a deveni director al unei unități funcționale importante în domeniul meu de expertiză.
- \_\_\_\_\_ 27. Șansa de a realiza o activitate așa cum vreau eu, eliberat(ă) de reguli și constrângeri, este mai importantă decât securitatea postului.
- \_\_\_\_\_ 28. Mă consider realizat(ă) în muncă dacă simt că am o securitate deplină, atât din punct de vedere financiar, cât și din cel al postului de muncă.
- \_\_\_\_\_ 29. Voi considera că am succes în carieră numai dacă voi reuși să creez sau să construiesc ceva care este în totalitate propriul meu produs sau propria mea idee.
- \_\_\_\_\_ 30. Visez la o carieră prin care să pot aduce o contribuție reală la binele umanității și al societății.
- \_\_\_\_\_ 31. Caut cele mai provocatoare oportunități de muncă pentru capacitățile mele competitive și/sau de rezolvare a problemelor.
- \_\_\_\_\_ 32. Pentru mine este mai importantă echilibrarea cerințelor vieții personale și profesionale decât obținerea unei înalte poziții manageriale.
- \_\_\_\_\_ 33. Mă voi considera împlinit în munca mea dacă voi fi capabil(ă) să-mi folosesc talentele și capacitățile.
- \_\_\_\_\_ 34. Mai bine aş părăsi organizația decât să accept o muncă ce m-ar îndepărta de traiectoria managerială.



- \_\_\_\_\_ **35.** Mai bine aș părăsi postul decât să accept o muncă ce mi-ar reduce autonomia și libertatea.
- \_\_\_\_\_ **36.** Visez la o carieră ce-mi va da sentimentul securității și stabilității.
- \_\_\_\_\_ **37.** Visez să inițiez și să-mi construiesc propria mea organizație.
- \_\_\_\_\_ **38.** Mai bine aș părăsi organizația decât să accept o activitate care nu mi-ar da posibilitatea să fiu de ajutor altora.
- \_\_\_\_\_ **39.** Pentru mine este mai importantă șansa de a mă confrunta cu probleme aproape de nere-zolvat decât să ajung într-o poziție managerială importantă.
- \_\_\_\_\_ **40.** Am căutat întotdeauna posturile de muncă unde interferența cu preocupările personale sau familiale să fie cât mai redusă.

Acum revedeți răspunsurile și localizați itemii cărora le-ați acordat cele mai multe puncte. Alegeți trei itemi pe care îi considerați cei mai potriviți situației dumneavoastră și adăugați fiecare dintre ei încă patru puncte.

### ► Instrucțiuni privind notarea

În continuare, veți completa în spațiul gol atașat celor 40 de itemi numerele înscrise în dreptul fie-cărui item. După ce ați transferat toate cifrele, adunați-le pe fiecare coloană și apoi împărțiți suma la cinci (numărul de itemi dintr-o coloană) pentru a obține scorul mediu pentru fiecare dintre cele opt dimensiuni ale ancorei carierei. Înainte de a face adunarea, nu uitați să adăugați cele patru puncte pentru fiecare dintre cei trei itemi-cheie. Scorul mediu (obținut prin adunare și apoi împărțire) repre-zintă autoevaluarea dumneavoastră cu privire la obiectivitatea itemilor din scală.

Cotele cele mai mari reprezintă ancorele carierei dumneavoastră.

	TF		MG		AU		SE		CA		SD		PR		SV	
	1		2		3		4		5		6		7		8	
	9		10		11		12		13		14		15		16	
	17		18		19		20		21		22		23		24	
	25		26		27		28		29		30		31		32	
	33		34		35		36		37		38		39		40	
Total																
Se împarte	:5		:5		:5		:5		:5		:5		:5		:5	
Scor final																

#### Legenda celor opt orientări privind cariera:

**TF** – competența tehnică/funcțională

**MG** – competența managerială generală

**AU** – autonomie/independență

**SE** – securitate/stabilitate

**CA** – creativitate antreprenorială

**SD** – servire/dedicare unei cauze

**PR** – provocare pură

**SV** – stil de viață

## Alegerea tipului de carieră

### Instrucțiune

Alegeți un singur răspuns din cele patru variante.

**1. Dacă aveți o seară liberă, ce v-ar plăcea să faceți mai degrabă?**

- a) Să merg la o petrecere.
- b) Să stau acasă și să navighez pe Internet.
- c) Să îmi petrec timpul cu un hobby precum bricolajul.
- d) Să merg la un film.

**2. Ce secțiune a unei publicații citiți mai întâi?**

- a) Sfaturi pentru cititori sau editorialul.
- b) Știri.
- c) Sport.
- d) Divertisment.

**3. Ce preferați să faceți la o petrecere?**

- a) Să întâmpin musafirii.
- b) Să discut despre evenimentele la zi.
- c) Să pregătesc aperitive.
- d) Să mă distrez.

**4. Ce carte vi s-ar oferi, mai degrabă, în dar?**

- a) Cum să relaționezi cu oamenii.
- b) O scurtă istorie a timpului.
- c) Cum funcționează lucrurile.
- d) O carte de artă pentru măsuța de cafea.

**5. Ce ați prefera să faceți în timpul liber?**

- a) Să mă întâlnesc cu prietenii la o cafea.
- b) Să îmi fac curat în șifonier.
- c) Să grădinăresc sau să redecorez casa.
- d) Să scriu poezie.

**6. Este rândul dumneavoastră să alegeți filmul. Care ar fi prima opțiune?**

- a) O comedie romantică.
- b) O dramă provocatoare.
- c) Un film de acțiune și aventură.
- d) Un film independent.

**7. Sunteți la un eveniment social. Cu cine ați prefera să stați?**

- a) Un grup mare în care se râde mult.
- b) Un grup mic în care are loc o discuție animată.
- c) Mai mulți oameni care joacă popice sau țintar.
- d) Un individ care pare o persoană interesantă.

**8. Aveți șansa să participați la un reality show. Alegeți:**

- a) o emisiune în care aptitudinile interpersonale mă ajută să câștig;
- b) niciunul; consider că aceste emisiuni sunt o pierdere de vreme;
- c) o emisiune care îmi dă șansa să muncesc cu mâinile sau să îmbunătățesc ceva;
- d) o emisiune în care pot câștiga pe baza talentului meu.

**9. Care dintre următoarele caracteristici vă descriu cel mai bine, după spusele prietenilor dumneavoastră?**

- a) O persoană sociabilă.
- b) O persoană inteligentă.
- c) O persoană îndemânată.
- d) O persoană creativă.



Răspunsurile vă pot da indicii cu privire la **cariera** potrivită pentru dumneavoastră. În vreme ce toate carierele potențiale implică munca cu oamenii, multe dintre acestea se axează în mod special pe o anumită dimensiune: informații, obiecte, creativitate etc.

### ▶ Rezultatele testului despre cariera potrivită

Dacă ați răspuns la majoritatea întrebărilor cu **a**: cariera dumneavoastră potrivită presupune lucrul cu oamenii. O astfel de carieră cuprinde aspecte precum: mentoratul, negocierea, consultanța, supervizare, comunicarea, asistența. Posibile cariere pentru dumneavoastră pot fi: profesor, resurse umane, consultant, asistent social etc.

Dacă ați răspuns la majoritatea întrebărilor cu **b**: cariera dumneavoastră ideală presupune lucrul cu informația. O astfel de carieră poate include sarcini precum: coordonarea, analiza, sinteza, compilația, comparația. Printre posibilele cariere sunt: bibliotecar, editor, *web developer*, organizator, detectiv particular, contabil.

Dacă ați răspuns la majoritatea întrebărilor cu **c**: preferați o carieră cu instrumentele, iar responsabilitățile pe care vi le asumați includ precizia în munca pe care o faceți, controlul, condusul diverselor mașini etc. Printre posibilele joburi se numără: bucătar, instalator, mecanic, inginer etc.

Dacă ați răspuns la majoritatea întrebărilor cu **d**: cariera potrivită pentru dumneavoastră este una creativă. Puteți alege între următoarele cariere: scriitor, fotograf, cântăreț, decorator, artist grafic, designer de modă etc.

## Descoperiți-vă jobul ideal

### ▶ Instrucțiune

*Alegeți un singur răspuns dintre cele patru posibile.*

#### 1. Cum vă place să vă petreceți timpul liber?

- A. Împreună cu prietenii și familia sau în diverse activități de voluntariat pentru comunitate.
- B. Scriind, citind, pictând, ascultând muzică, desenând, inventând lucruri noi.
- C. La cumpărături, în vizită la prieteni, ieșind în oraș sau încercând noi restaurante și cluburi.
- D. Cunoscând locuri sau oameni noi, călătorind, în vizită.

#### 2. Ce tipuri de site-uri vă place să accesați pe Internet?

- A. Site-uri de activism social și paginile de știri locale.
- B. Site-uri creative și interactive care promovează noi idei, mai ales bloguri.
- C. Site-uri financiare, cu știri despre investiții, piețe de capital.
- D. Site-uri cu sporturi extreme, oportunități de vacanță sau evenimente în aer liber.

#### 3. Ce rol vă produce cea mai mare satisfacție la job?

- A. Să lucrez cu publicul, să interacționez cu oameni diverși.
- B. Să colaborez cu colegii, managerii și clienții, să creez diverse materiale de prezentare.
- C. Să conduc o echipă sau să îi am în responsabilitate pe ceilalți.
- D. Să fiu mereu în priză, într-un job care nu respectă programul tradițional de lucru.

#### 4. Ce responsabilități vreți să aveți?

- A. Să am grijă de starea de bine a celorlalți, inclusiv sănătate, siguranță, educație.
- B. Să dau naștere unei viziuni creative și să colaborez cu ceilalți pentru transformarea ei în realitate.
- C. Să gestionez bugete, bani și alte resurse ale unei organizații.
- D. Să întâlnesc oameni noi în fiecare zi, să văd locuri noi.

### 5. Care dintre filmele de mai jos v-au plăcut?

- A. „Doctor Dolittle”, „Cercul poezilor dispăruți”, „Good Will Hunting”.
- B. „Diavolul se îmbracă de la Prada”, „Frida”, „The Artist”.
- C. „Costume”, „Mad Men”, „The Apprentice”.
- D. „Călătorie în jurul Pământului în 80 de zile”, „Cursa în jurul lumii”, „Globe Trekker”.

## ► Interpretarea rezultatelor

Majoritar **răspunsurile de la A.** Sunteți genul căruia îi place să îi îngrijească și cultive pe ceilalți. Joburi ideale pentru dumneavoastră: medic veterinar, asistent medical, profesor, bibliotecar, asistent social, îngrijitor de animale, activitate de tip ONG.

Majoritar **răspunsurile de la B.** Sunteți tipul creativ de personalitate, vă place să vă folosiți imaginația. Joburi ideale: designer, creator de modă, fotograf, scriitor, designer floral, arhitect, peisagist, regizor.

Majoritar **răspunsurile de la C.** Sunteți genul orientat către partea financiară, vă face plăcere să fiți în centrul lucrurilor: avocat, manager, economist, manager de sistem IT, specialist marketing, director financiar, manager de vânzări.

Majoritar **răspunsurile de la D.** Sunteți profilul de personalitate aventurieră, vă place să călătoriți, să cunoașteți oameni noi, riscurile nu vă sperie, ci vă atrag. Joburi posibile: pilot, antropolog, arheolog, agent turistic, reporter, corespondent.

## Testul de afinitate profesională

(Adaptat după Horst H. Sewert, „Teste de aptitudini profesionale și rezolvarea lor”.

Gemma Pres. București. 2000)

Înainte de a începe, gândiți-vă puțin la diferențele dintre atitudinile indicate de introducerea fiecărei afirmații de tipul *mi-ar plăcea, aș dori, mă interesează, mă simt în stare* etc.

Pentru domeniile despre care nu știți nimic, **limitați-vă** prin a bifa indicele ① (dacă totuși simțiți că argumentul v-ar putea interesa, documentați-vă bine și apoi faceți testul încă o dată).

- |  |  |
|--|--|
| <p><b>1.</b> Mi-ar plăcea să organizez și să optimizez fluxurile tehnologice.<br/>1... 2... 3... 4... 5... 6...</p> <p><b>2.</b> Mi-ar plăcea să proiectez și să construiesc mașini/mecanisme.<br/>1... 2... 3... 4... 5... 6...</p> <p><b>3.</b> Vreau să meșteresc, să pot arăta ce pot face cu mâinile mele.<br/>1... 2... 3... 4... 5... 6...</p> <p><b>4.</b> Mi-ar plăcea să planific strategia unor campanii publicitare.<br/>1... 2... 3... 4... 5... 6...</p> <p><b>5.</b> Mă interesează mult particulele chimice din care e făcută materia.<br/>1... 2... 3... 4... 5... 6...</p> <p><b>6.</b> Deja mă descurc în probleme legale și de impozitare, așa că mi-ar plăcea să-i ajut pe alții în această privință.<br/>1... 2... 3... 4... 5... 6...</p> | <p><b>7.</b> Mi-ar plăcea să traduc și să elaborez documente în limbi străine.<br/>1... 2... 3... 4... 5... 6...</p> <p><b>8.</b> Îmi place să construiesc aparate de radio.<br/>1... 2... 3... 4... 5... 6...</p> <p><b>9.</b> Mă interesează politica și științele sociale.<br/>1... 2... 3... 4... 5... 6...</p> <p><b>10.</b> Îmi place să lucrez la computer.<br/>1... 2... 3... 4... 5... 6...</p> <p><b>11.</b> Îmi face plăcere să dau sfaturi celor care fac cumpărături.<br/>1... 2... 3... 4... 5... 6...</p> <p><b>12.</b> Mă interesează problemele privind protecția mediului.<br/>1... 2... 3... 4... 5... 6...</p> <p><b>13.</b> Mi-ar plăcea să lucrez în agricultură sau silvicultură.<br/>1... 2... 3... 4... 5... 6...</p> |
|--|--|





- 14.** Mi-ar plăcea să lucrez ca jurnalist sau să culeg informații.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 15.** Îmi face plăcere să montez mașini sau aparatură tehnică.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 16.** Mi-ar plăcea să creez și să experimentez programe informatice.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 17.** Mi-ar plăcea să pot reprezenta interesele țării mele în străinătate.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 18.** M-ar interesa să lucrez cu cei nevoiași sau cu handicap.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 19.** Mă pricep la meșteșugărit și-mi place să-mi construiesc singur lucrurile necesare.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 20.** Știu că pot face diverse calcule tehnice fără dificultate.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 21.** Mi-ar plăcea să îi ajut din punct de vedere medical pe cei bolnavi.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 22.** Mi-ar plăcea să prelucrez metale.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 23.** Mă interesează elaborarea și distribuirea de prospecte.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 24.** Mi-ar plăcea să învăț limbi străine și să lucrez cu ele.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 25.** Mi-ar plăcea să construiesc case sau poduri.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 26.** Mi-ar plăcea să le vând altora tot felul de lucruri.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 27.** Îmi face plăcere să ordonez și să arhivez sistematic tot felul de date.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 28.** Mi-ar plăcea să calculez felurite caracteristici ale curentului electric.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 29.** Mi-ar plăcea să calculez costuri planificate și alte date financiare.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 30.** Îmi este ușor să realizez ori să interpretez imagini sau forme artistice.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 31.** Îmi face plăcere să lucrez experimental cu substanțe chimice.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 32.** Îmi face plăcere să fac tot felul de măsurători și să le analizez rezultatele, interpretându-le.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 33.** Cred că cercetarea corelațiilor dintre fenomenele științifice este o activitate importantă.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 34.** Mi-ar plăcea o profesie legată de protecția mediului.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 35.** Mi-ar plăcea să desenez proiecte.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 36.** Mă preocupă în special fenomenul literar.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 37.** Mi se pare important să știu care sunt perspectivele societății noastre.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 38.** Mi-ar plăcea să lucrez în domeniul științific.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 39.** Mi-ar plăcea să acord consultanță în probleme financiare sau bancare.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 40.** Mi-ar plăcea să elaborez scheme electrotehnice.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 41.** Mi-ar plăcea să elaborez propriile planuri de construcție.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 42.** Mi-ar plăcea să îmi construiesc singur diverse aparate electrice.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 43.** Mi-ar plăcea să lucrez la o centrală electrică.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 44.** Mi-ar plăcea să asamblez și să verific linii de producție.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 45.** Mi-ar plăcea să lucrez în domeniul educației adulților.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...

- 46.** Mi-ar plăcea să îi ajut și să îi îngrijesc pe cei cu handicap.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 47.** Mi-ar plăcea să lucrez cu sticla ori ceramica.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 48.** Mi-ar plăcea să lucrez pentru decorații interioare.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 49.** Pentru mine cercetarea relațiilor interumane este importantă.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 50.** Mă văd perfect ca instructor de fitness sau de recuperare fizică.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 51.** Mi-ar plăcea să îi educ pe cei mici.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 52.** Mă văd perfect ca autor de cărți ori publicist.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 53.** Mă interesează problemele filosofice.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 54.** Mi-ar plăcea să conduc campanii de publicitate comercială.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 55.** Mi-ar plăcea să pot oferi consultanță juridică.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 56.** Mă simt capabil să elaborez formulare și să le verific.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 57.** Mă interesează mult studierea relațiilor interumane.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 58.** Mă atrag operele de artă vechi sau contemporane.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 59.** Mi-ar plăcea să pot ajuta omenirea.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 60.** Mi-ar face plăcere să construiesc case sau străzi.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 61.** Mi-ar plăcea să traduc texte din limbi străine.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 62.** Mi-ar plăcea să tipăresc ziare.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 63.** Mi-ar plăcea să le explic altora avantajele unor anumite produse.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 64.** Mi-ar plăcea să îi îngrijesc pe cei bătrâni și suferinzi.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 65.** Mi-ar plăcea să îl ajut pe celălalt în rezolvarea problemelor zilnice.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 66.** Mi-ar plăcea să construiesc nave.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 67.** M-au interesat dintotdeauna sistemele politice.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 68.** Mi-ar plăcea să elaborez softuri sau tehnici de hard.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 69.** Cel mai mult mi-ar plăcea să dau consultanță de taxe și impozite.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 70.** Mi-ar plăcea mult să lupt împotriva bolilor și să le cercetez.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 71.** Știu că pot calcula cu succes prețuri și diverse oferte.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 72.** Mi-ar plăcea mult să am de a face cu acțiuni și alte efecte bursiere.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 73.** Mi-ar plăcea mult să lucrez cu pădurea, să plantez arbori și să pot reface zonele despădurite.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 74.** Mi-ar plăcea mult să pot proiecta drumuri și parcări care să armonizeze cu mediul fără a-i dăuna.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 75.** Mi-ar plăcea mult să lucrez cu cei tineri.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 76.** Mi-ar plăcea mult să pot elabora aspectul exterior al clădirilor.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 77.** Mă interesează mult desenul animat și efectele speciale.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 78.** Ma interesează sportul de performanță.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 79.** Vreau să lucrez în vânzări.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...
- 80.** Mă interesează în primul rând activitatea diplomatică.  
1... 2... 3... 4... 5... 6...



## ► Evaluarea afinităților profesionale pe diverse domenii de activitate

### 1. MI-AR PLĂCEA SĂ FIU CHIMIST, SĂ LUCREZ ÎNTR-UN LABORATOR

5	31	32	33	63	76	Total

#### Afinitate sporită de la 24 până la 36 de puncte

A fi chimist poate însemna multe lucruri. Există un număr de domenii strâns înrudite. Avem o chimie a agriculturii, una a produselor farmaceutice, alta a produselor alimentare, mai nou, avem o ecochimie și o talasochimie (chimia mărilor și oceanelor, de la grecescul *thalassa* = „mare”, „ocean”); toate fac parte din aceeași familie.

Cu pregătire suplimentară sau superioară, puteți decide să deveniți chimist, inginer chimist sau proiectant chimist.

Desigur, posibilitățile de câștig diferă de la o calificare la alta și de la o specializare la alta, nu numai de la o întreprindere la alta, dar chiar și în cadrul aceluiași institut sau întreprindere.

### 2. MI-AR PLĂCEA SĂ FIU ARHITECT

25	29	35	41	48	70	Total

#### Afinitate sporită de la 24 până la 36 de puncte

Arhitectura presupune atât planificarea, proiectarea și executarea (sau construirea) clădirilor publice, sociale sau industriale, a construcțiilor suspendate, subterane sau plutitoare, a drumurilor și podurilor, dar și demolarea tuturor acestora. Activitățile menționate trebuie desfășurate cu respectarea unor condiții tehnice, de construcție, economice, sociologice, ecologice și legal-juridice (de drept) bine determinate.

Arhitecții și inginerii constructori au o pregătire asemănătoare în multe privințe, dar în special, în domeniul calculelor matematice și statistice, în cel al elaborării și înțelegerii planurilor și etapelor de execuție, precum și în cel al conducerii (managementului) unor asemenea lucrări, antreprize sau birouri.

### 3. MI-AR PLĂCEA SĂ FIU INFORMATICIAN – SPECIALIST ÎN CIBERNETICĂ

1	10	16	20	27	68	Total

#### Afinitate sporită de la 24 până la 36 de puncte

Informatica se ocupă, în general, cu procesarea informațiilor, datelor, textelor și imaginilor; cercetează esența procedurilor de procesare prin aplicarea de modele și de abstracțiuni.

Pentru studierea informaticii, sunt de mare ajutor înclinarea spre analiză și cunoștințele temeinice despre metodele de programare cele mai performante, ca și cele de matematică, logică și teoria informaticii.

Cei cu aptitudinile potrivite acestui domeniu vor putea deveni ingineri informaticieni numai după acumularea unui bagaj serios de cunoștințe despre arhitectura calculatoarelor și a rețelelor de calcu-

latoare, precum și despre toate terminalele posibile. O specializare superioară poate fi obținută prin aprofundarea aspectelor ce țin de domeniile de utilizare a calculatoarelor și de problemele de utilizare a acestora în practica viitorului.

#### 4. MI-AR PLĂCEA SĂ FIU CONSTRUCTOR DE MAȘINI

2	15	20	22	44	66	Total

##### Afinitate sporită de la 24 până la 36 de puncte

Inginerii din domeniul construcțiilor de mașini proiectează și se implică în construcția instalațiilor tehnice, a mașinilor, aparatelor și utilajelor, a liniilor de producție și procesare, dezvoltându-le până la obținerea soluției optime.

Constructorii de mașini își sprijină activitatea nu numai pe cunoștințele tehnice și pe o solidă instruire în științele naturii, dar și pe propria creativitate și inventivitate. Obiectul preocupărilor lor pot fi instalațiile de încălzire, răcire sau condiționare, mașinile-unelte, instrumentele de producție, automatele, roboții industriali, materialele rulante, mecanismele de ceasornic, mașinile de calculat și imprimat, aparatele și instrumentele de tot felul.

#### 5. MI-AR PLĂCEA SĂ FIU ARTIST, MEȘTEȘUGAR

3	19	22	30	47	58	Total

##### Afinitate sporită de la 24 până la 36 de puncte

Meșteșugarii planifică, schițează, supraveghează, construiesc, assemblează și repară instalații tehnice, aparate, instrumente, mașini, echipamente și construcții diverse. Ei sunt creatori de unicate și de serii mici. Practicarea profesiilor din acest domeniu presupune aptitudinea pentru lucrul manual, pentru bricolaj (lucrări mărunte, mai multe meserii), plăcerea de a gândi și a realiza cu propriile mâini tot felul de obiecte.

Aptitudinea pentru lucrul manual este caracteristică inovatorilor și inventatorilor care, la fel ca ceilalți meșteșugari, au cunoștințe generale și din alte domenii, precum cel al construcțiilor, mecanicii, electrotehnicii sau electronicii. Toți aceștia sunt indivizi cu multă intuiție, fantezie și spirit creator. Capacitatea de a meșteșugi stă ca principiu la baza oricărei activități.

#### 6. MI-AR PLĂCEA SĂ FIU SOCIOLOG, POLITICIAN, ASISTENT SOCIAL, SĂ ÎI AJUT PE CEI DIN JUR

9	37	49	53	57	67	Total

##### Afinitate sporită de la 24 până la 36 de puncte

Sarcina sociologilor, asistenților și pedagogilor din sistemul de asistență socială – de stat sau non-guvernamentală – este de a asista capacitatea de auto-ajutorare a semenilor lor. Ei acordă ajutor personal sau/și distribuie materiale oferite ca suport persoanelor cu dizabilități și celor nevoiașe și tot ei sunt cei care contribuie – decisiv, în majoritatea cazurilor – în situații extreme, cum ar fi cataclismele



naturale (cutremure, inundații etc.) sau de criză (foamete, război, molime și altele). Prin acțiunile educaționale, ei contribuie la eradicarea unor fenomene sociale, cum ar fi dezechilibrul demografic sau bolile ce apar pe fundalul lipsei de educație (boli venerice, râie, tifos etc.). Cunoștințele din domenii sensibil apropiate, precum educația și medicina, vin în sprijinul activităților de asistență socială.

Politologia se ocupă cu instituțiile statului și ale societății. Bazele sale teoretico-filosofice se regăsesc atât în prezent, cât și în trecut. Cercetătorii de specialitate studiază modalitățile de rezolvare a problemelor identificate pe de o parte de actul guvernării, iar pe de altă parte de societatea contemporană.

## 7. MI-AR PLĂCEA SĂ LUCREZ ÎN DIPLOMAȚIE, SERVICII INTERNAȚIONALE

7	17	24	61	67	80	Total

### Afinitate sporită de la 24 până la 36 de puncte

Experții în orice sector al relațiilor externe sunt utili într-o gamă largă de domenii de activitate. Ca diplomați, ei pot reprezenta guvernul ori societățile, instituțiile cu interese din afara granițelor statului.

Serviciul diplomatic impune – pe lângă o solidă educație generală – o permanentă observare a fenomenelor și evenimentelor internaționale, o condiție fizică și morală dincolo de medie, precum și cunoașterea principalelor limbi europene: germană, engleză și franceză. Orice altă limbă de circulație internațională (spaniolă, portugheză, rusă, arabă, chineză ori japoneză) este un atu de mare importanță pentru orice intenție sau pretenție de promovare.

Cerințele privind ocuparea funcțiilor auxiliare nu sunt foarte pretențioase, dar se impune totuși o bună cunoaștere a sarcinilor, atribuțiilor sau competențelor respective, precum și cunoașterea limbii utilizate cu precădere la locul detașării.

## 8. MI-AR PLĂCEA SĂ FIU ELECTRICIAN, ELECTROTEHNICIAN

8	15	28	40	42	43	Total

### Afinitate sporită de la 24 până la 36 de puncte

Profesiile specifice acestui domeniu au drept numitor comun transmiterea impulsurilor și undelor electromagnetice:

- constructor de echipamente electrice;
- constructor de echipamente electronice;
- electroinstalator;
- electronist;
- electrician de întreținere și service;
- electronist de întreținere și service;
- lucrător în telecomunicații;
- tehnician radio și TV.

Instalatorii electricieni se ocupă de instalații de furnizare și distribuție a energiei electrice, de instalațiile de antenă, de protecție, de semnalizare, de supraveghere, de încălzire electrică, de iluminare. Ei instalează linii de forță sau de alimentare curentă, montează corpuri de iluminat, tehnică de pornire/oprire sau de comutare, precum și orice fel de panou de comandă electrică a utilajelor și liniilor de producție industrială. Ei se pot specializa, de asemenea, în sfera serviciilor de tot felul – de la cele

pentru echipamentele casnice de bază, la cele specifice unei anumite industrii (frigotehnică, poligrafie, auto etc.). Electricienii sunt prezenți pe orice șantier, în orice instituție sau întreprindere industrială. Pregătirea lor teoretică presupune întotdeauna și aplicația spre meșteșug, dar și capacitatea de înțelegere a fenomenului electric, a schemelor și a planurilor electrice.

În urmă cu doar câteva decenii, electricienii (tehnicieni sau ingineri) erau cuprinși în mai marea familie a tehnicienilor constructori de mașini. Progresul tehnic, evoluția tehnologiilor le-au impus însă practicantilor acestor profesii deprinderi specifice altor domenii: sunt necesare astăzi cunoștințe din matematică, din structura materialelor, din construcții și mecanica fină. Majoritatea electroniștilor sunt în primul rând electricieni cu pregătire similară informaticienilor.

### 9. MI-AR PLĂCEA SĂ FIU ECONOMIST, COMERCIANT, FINANȚIST

11	26	63	71	72	79	Total

#### Afinitate sporită de la 24 până la 36 de puncte

Experiența ultimilor ani arată o creștere semnificativă a interesului absolvenților de liceu pentru profesiile din domeniul economic-comercial, respectiv al calificărilor care se pot obține urmând unele cursuri post-liceale în:

- comerțul cu amănuntul;
- comerțul cu ridicata;
- comerțul cu bunuri industriale;
- comerțul cu bunuri imobiliare;
- comerțul direct la cumpărător;
- comerțul prin poștă;
- comerțul electronic;
- turism intern;
- turism internațional;
- trafic aerian de pasageri;
- trafic aerian de mărfuri;
- transporturi terestre;
- transporturi maritime;
- asigurări;
- vânzarea de carte și domeniul editorial;
- publicitate/reclamă;
- funcționar economic: casier, contabil etc.

### 10. MI-AR PLĂCEA SĂ LUCREZ ÎN DOMENIILE RELAȚII CU PUBLICUL, PUBLICITATE, AGENȚII IMOBILIARE, ARTE VIZUALE

4	23	26	34	54	56	57	77	Total

#### Afinitate sporită de la 24 până la 48 de puncte

Agentul pentru relații cu publicul (PR) este persoana care reprezintă o firmă, o întreprindere, companie, uniune profesională sau orice alt gen de instituție, având obligația de a o prezenta în lumina cea mai favorabilă celor cu care aceasta relaționează, dar mai cu seamă opiniei publice.



Specialiștii în relațiile cu publicul provin în mare parte din mediile gazetărești de toate genurile (presă, radio, TV), dar și din cele pedagogice sau din comerț și economie. Cei mai mulți vor avea căutare în agențiile de relații și de publicitate, cu condiția obținerii unei calificări suplimentare, de care va depinde nu numai evoluția carierei în domeniu, dar și cea a recompenselor materiale în sectoare cum ar fi agențiile de reprezentare comercială sau cele imobiliare.

Practicanții artelor vizuale acoperă și ei o gamă suficient de largă de preocupări. Cu un punctaj bun în domeniul artelor meșteșugărești, ei pot fi fotografi, operatori TV sau de cinema, iar cu 12-18 puncte la capitolul 13, opțiunea pentru o carieră de moderator sau actor este justificată.

### 11. MI-AR PLĂCEA SĂ FIU JURIST, CONSULTANT GENERAL, EXPERT, MILITAR DE CARIERĂ

6	10	39	55	65	69	Total

#### Afinitate sporită de la 24 până la 36 de puncte

Domeniul științelor juridice include profesii care se bazează pe dreptul curent – civil, administrativ, comercial și penal. Juriștii, indiferent de specializarea lor (jurisconșulți, avocați sau magistrați), pot intra în relații cu alte domenii, cum ar fi cel politic, al structurilor sociale (poliție, armată, asistență socială, funcții de stat de toate gradele), al economiei, filosofiei, marketingului, managementului etc. Ei sunt în permanent contact cu evoluția sistemului juridic, care ordonează activitatea de zi cu zi a majorității componentelor vieții economice și sociale.

Absolvirea studiilor de drept este necesară nu numai pentru practicarea profesiilor legate strict de magistratură (judecător sau procuror), dar și pentru cea de avocat, notar ori consilier juridic, expert în taxe și impozite sau în domenii bine determinate ale dreptului (internațional, maritim etc.). Vizând grade înalte, cariera militară presupune, de asemenea, cunoștințe din sfera juridică.

### 12. MI-AR PLĂCEA SĂ LUCREZ ÎN DOMENIILE AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ, PROTECȚIA MEDIULUI

12	13	34	59	73	74	Total

#### Afinitate sporită de la 24 până la 36 de puncte

Agricultura și industria bunurilor obținute din produsele agriculturii și sub-domeniilor acesteia (piscicultură, silvicultură etc.) se dezvoltă astăzi cu ajutorul unora dintre cele mai moderne procedee, sisteme sau utilaje, al celor mai moderne principii de planificare și organizare.

Sunt foarte multe activități specifice acestui domeniu care necesită din ce în ce mai mult o calificare de tehnician. Prelucrarea și protecția solului, îngrășarea și ameliorarea solului, asanarea sau irigarea terenurilor, însămânțatul și recoltarea, creșterea și îngrijirea animalelor, păsărilor și culturilor diverse, achiziționarea, depozitarea și vânzarea diferitor produse ale solului – pentru a nu le cita decât pe cele mai cunoscute – sunt profesii la baza cărora trebuie să se afle nu numai execuția practică, interesul pentru acestea, dar și un bagaj serios de cunoștințe din domeniul științelor naturii și al protecției mediului – de la practică la implicațiile economice și chiar juridice. Un bun tehnician în zootehnie, piscicultură, legumicultură, horticultură, viticultură etc. se va bucura întotdeauna de o înaltă apreciere.

Activitatea agricolă este determinată, de cele mai multe ori, de condițiile meteorologice și are un caracter profund individual. Tendința personală spre unele specializări poate fi confirmată de punctajul ridicat obținut în alte domenii: peisagist (arhitectură), cercetător (informatică, economie etc.), medic veterinar (medicină) etc.

### 13. MI-AR PLĂCEA SĂ FIU: JURNALIST, REPORTER, INVESTIGATOR DOCUMENTARIST, PUBLICIST

9	14	36	52	62	78	Total

#### Afinitate sporită de la 24 până la 36 de puncte

Domeniul activităților legate de jurnalistică și publicistică include totalitatea profesiilor ce presupun obținerea, procesarea și răspândirea informațiilor prin presă, radio și televiziune, destinate fie uzului comun (ziare, reviste, canale de radio sau televiziune), fie unuia mai restrâns (cinematografie, producția de discuri și benzi magnetice ori video, agenții de știri sau informare etc.), firmelor, instituțiilor de stat sau particulare, uniunilor profesionale, autorităților, caselor de editură de tot felul ș.a. Aproape toate acestea necesită, implicit, o bună cunoaștere a limbii în care sunt exersate, precum și a cel puțin uneia de circulație internațională, și ușurința exprimării în scris, verbale (punctajul ridicat în sfera „serviciilor internaționale” poate constitui confirmarea acestei aptitudini). Buna informare în ceea ce privește evoluția evenimentelor politice și sociale pe plan internațional este, de asemenea, o cerință majoră, ca și abilitatea utilizării tehnicilor de procesare a textelor și/sau imaginilor pe computer (cu punctaj bun la capitolul 10).

Este adevărat că în ultima vreme apar forme particulare de calificare specializată (jurnalistică, artă fotografică, regie sau procesare audiovizuală). În multe cazuri, afirmarea se poate face și prin activitatea depusă în alte domenii sau experiența anterioară acumulată – criterii pentru angajare sau pentru inițierea unei activități ca liber profesionist.

### 14. MI-AR PLĂCEA SĂ FIU MEDIC

18	21	46	59	64	70	Total

#### Afinitate sporită de la 24 până la 36 de puncte

Profesiile acestui domeniu se ocupă cu studierea cauzelor apariției bolilor, recunoașterea, combaterea, vindecarea și eradicarea acestora, atât în teorie sau cercetare, cât și în practică, fie că este vorba de îngrijitori de bolnavi și asistenți sanitari (felceri), care obțin certificatul de absolvire a unor studii profesionale post-secundare, fie că este vorba de absolvenții unor studii universitare sau post-universitare, care le permit să practice profesia de medici de familie, de unitate militară sau navală ori de doctori cu o anumită specializare (pediatri, chirurghi, nutriționiști etc.). Practicarea acestor profesii poate avea loc în institute și instituții de stat ori administrative, în companii sau firme particulare, dar și în propriul cabinet.





### 15. MI-AR PLĂCEA SĂ FIU PEDAGOG, ANTRENOR, SPORTIV, MILITAR SAU POLIȚIST DE PROFESIE

38	45	50	51	65	75	Total

#### Afinitatea sporită de la 24 până la 36 de puncte

Înclinația spre disciplină a pedagogilor de toate gradele apropie domeniul de cel al persoanelor care activează în structurile de tip militar – poliție, jandarmerie, militarii profesioniști activi. Pentru cei care și-ar dori poziții în eșaloanele superioare din aceste domenii, este nevoie însă de aptitudini mai degrabă din sfera justiției.

Practica profesiilor pedagogic-educative poate avea loc nu numai în unități de învățământ propriu-zise, dar și în afara lor, în unități economice, industriale sau comunități, calificarea pentru acestea fiind oferită de o paletă de instituții de învățământ profesional post-secundar, universitar sau post-universitar, aparent mai largă decât oferta pieței de muncă.

#### ► Profilul psihologic al afinității profesionale

Ultima parte a acestui test vă va oferi posibilitatea de a vizualiza per ansamblu felul în care aptitudinile personale se proiectează pe perspectivele profesionale. Introduceți în tabelul de mai jos punctajul obținut și meditați asupra tabloului: sunteți mulțumit/ă de rezultate? Ce informații suplimentare despre profesii trebuie să colectați? Ce cunoștințe și abilități solicitate de profesie trebuie să dezvoltați?

#### PROFILUL PSIHOLOGIC AL AFINITĂȚII PROFESIONALE

Nr.	PROFESII	AFINITATE NULĂ			AFINITATE SPORITĂ		
		1-5	6-11	12-17	18-23	24-30	31-48
1	Chimist, laborant						
2	Arhitect, inginer constructor						
3	Informatician, specialist în cibernetică						
4	Constructor de mașini, mecanic, tehnician, inginer, matematician						
5	Meșteșugar, artist						
6	Sociolog, politician, funcționar public						
7	Relații externe, diplomat, expert în dezvoltare						
8	Electrician, electrotehnician, electronist						
9	Comerciant, economist, organizarea producției						

10	Relații cu publicul, publicitate, arte vizuale, imobiliare						
11	Consilier, jurist, magistrat, avocat, notar, militar de carieră						
12	Protecția mediului, agricultură, silvicultură, piscicultură, zootehnie						
13	Jurnalist, redactor, documentare, publicistică, editură						
14	Asistență medicală, medic, doctor, chirurg						
15	Învățător, profesor, antrenor, funcționar în structuri militare						

### 3.4. Instrumente pentru identificarea competențelor antreprenoriale

#### Aveți o psihologie de învingător?

##### ► Instrucțiune

*Citiți afirmațiile de mai jos și estimați în ce măsură sunteți de acord sau nu cu fiecare dintre ele.*

AFIRMAȚII	Dezacord total	Dezacord	Parțial de acord	Total de acord
1. Accept riscurile.				
2. Niciodată nu trebuie să forțăm lucrurile.				
3. Îmi place să vin cu inițiative.				
4. Nu mă consider niciodată învins dinainte.				
5. De felul meu, sunt fatalist.				
6. Nu mă las niciodată cuprins de panică.				
7. Sunt o persoană care înfruntă problemele cu maximă hotărâre.				
8. Reflectez de multe ori înainte de a mă angaja într-o decizie.				
9. Tind să fiu defetist.				



10. Trebuie să lupți dacă vrei să reușești.				
11. Nu sunt unul dintre cei cărora le place să-și manifeste autoritatea.				
12. Fără efort, nu se obține niciodată nimic.				
13. Sunt combativ.				
14. De obicei, mă consider cel mai bun.				
15. Viața este o luptă continuă.				
16. Dacă nu riscăm, nu obținem nimic.				
17. Nu sunt ceea ce se cheamă un învingător.				
18. Prefer siguranța, nu riscul.				
19. Mă implic mult în realizarea proiectelor mele.				
20. Nu-mi place competiția.				
21. Cine merge încet ajunge departe.				
22. Iau repede o decizie.				
23. Doar cei mai puternici supraviețuiesc.				
24. Fiecare este responsabil de opțiunile sale.				
25. Nu renunț aproape niciodată la a obține ceva.				
26. Îmi place să joc mai mult pentru plăcerea jocului decât pentru a învinge.				
27. Am nevoie de încurajări, pentru că abandonez cu ușurință o cauză.				
28. Mă descurajez repede în fața dificultăților.				
29. Trebuie să încercăm totul pentru a obține ceva.				
30. Nu trebuie niciodată să așteptăm ajutorul altcuiva.				

## ► Calcularea rezultatelor

Calculați punctajul conform grilei:

	Dez-acord total	Deza-cord	Parțial de acord	Total de acord		Dez-acord total	Deza-cord	Parțial de acord	Total de acord
1	+1	+2	-1	-2	10	+1	+2	-1	-2
2	-1	-2	+1	+2	11	-1	-2	+1	+2
3	+1	+2	-1	-2	12	+1	+2	-1	-2
4	+1	+2	-1	-2	13	+1	+2	-1	-2
5	-1	-2	+1	+2	14	-1	-2	+1	+2
6	+1	+2	-1	-2	15	+1	+2	-1	-2
7	-1	-2	+1	+2	16	+1	+2	-1	-2
8	-1	-2	+1	+2	17	-1	-2	+1	+2
9	-1	-2	+1	+2	18	-1	-2	+1	+2
19	+1	+2	-1	-2	25	-1	-2	+1	+2
20	-1	-2	+1	+2	26	-1	-2	+1	+2
21	-1	-2	+1	+2	27	-1	-2	+1	+2
22	+1	+2	-1	-2	28	-1	-2	+1	+2
23	+1	+2	-1	-2	29	+1	+2	-1	-2
24	+1	+2	-1	-2	30	+1	+2	-1	-2

## ► Interpretarea rezultatelor

SCOR	INTERPRETARE
<b>-60 - -30</b>	Sunteți caracterizat de o tendință foarte puternică de abandon, de cedare în fața situațiilor problematice. Sunteți pesimist, nesigur, timorat, apatic. Reflecțați ceva mai mult la stilul dumneavoastră de viață; căutați să vă cunoașteți cât mai bine aptitudinile și identificați domeniile pe care le puteți valorifica.
<b>-30 - 0</b>	Sunteți înclinat spre abandon, nu aveți încredere în forțele proprii, vă temeți de riscuri, sunteți lipsit de inițiativă, conformist, fără energie, preferați stabilitatea cu orice preț.



<b>+1 – +30</b>	Aveți o psihologie de învingător – sunteți entuziast, optimist, dinamic, conștient de propriile capacități, încrezător în forțele proprii, capabil de a vă asuma inițiative. Bine orientat, aveți aptitudini de lider. Sunteți destinat succesului.
<b>+30 – +60</b>	Aveți o psihologie de învingător cu orice preț. Sunteți energic, curajos, decis, pasionat de risc, dar uneori arogant, sfidător, cu tendința de a vă supraevalua. Ambiția vă face să apelați uneori la mijloace discutabile din punct de vedere moral.

## Scala capacității de decizie

### ► Instrucțiune

*Pentru a afla cât de bine vă descurcați în luarea deciziilor, răspundeți prin „da” sau „nu” la următoarele întrebări.*

ÎNTREBĂRI	DA	NU
1. Încercați adesea să evitați sau să amânați luarea deciziilor importante, spunându-vă că problema se va rezolva de la sine?		
2. Când vi se cere să luați o decizie foarte importantă, deveniți agitat și nu mai dați randamentul maxim?		
3. Considerați că este sub demnitatea dumneavoastră să vă sfătuiți cu alte persoane în probleme în care ei au expertiză?		
4. În cazul deciziilor în probleme importante, pentru care există argumente „de ambele părți”, obișnuiți să vă bazați pe intuiție, pe fler?		
5. Doriți adesea să fiți în situația de a lua o decizie?		
6. Când aveți de luat o decizie importantă, aceasta vă afectează somnul și pofta de mâncare?		
7. Sincer vorbind, din cauza lipsei de încredere în dumneavoastră înșivă, vă displace să luați chiar și decizii lipsite de importanță?		
8. Sunteți în dificultate chiar și atunci când aveți de luat decizii lipsite de importanță?		
9. Ați concedia un prieten dacă menținerea lui ar contraveni intereselor firmei în care dețineți o poziție importantă?		
10. Dacă ați eșuat în rezolvarea unei probleme din aria dumneavoastră de activitate, încercați să ascundeți de ceilalți acest lucru?		
11. În familie participați la toate sau la majoritatea deciziilor importante?		
12. De obicei, sunteți nervos atât după, cât și înainte de luarea unei decizii importante?		

## ► Calcularea rezultatelor

Cel mai dezirabil răspuns primește 4 puncte, cel mai puțin dezirabil – 1 punct.

Acordați-vă 4 puncte pentru răspunsul DA la întrebările: 4, 9, 11 și pentru NU la celelalte, iar 1 punct pentru răspunsul DA la întrebările: 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 12 și, respectiv – pentru NU la 4, 9, 11.

## ► Interpretarea rezultatelor

SCOR	INTERPRETARE
<b>41-48</b>	Aveți o capacitate înaltă de a lua decizii.
<b>30-40</b>	Aveți o capacitate medie de a lua decizii.
<b>0-30</b>	Nu se recomandă funcții de decizie.

## Motivația pentru succes test după Philip Carter

### ► Instrucțiune

*Pentru fiecare dintre următoarele întrebări sau afirmații, alegeți răspunsul care vi se potrivește cel mai mult.*

#### 1. Cât de frecvent vă simțiți deprimat la gândul revenirii la muncă după o pauză sau o vacanță?

- a) Frecvent.
- b) Uneori.
- c) Niciodată.

#### 2. Care este, în general, factorul cel mai important pentru atingerea succesului în profesia aleasă?

- a) Un IQ mare.
- b) Un nivel ridicat de calificări intelectuale.
- c) Străduință.

#### 3. Cât este de important să aveți succes în profesia aleasă?

- a) Mai puțin important decât existența unei slujbe constante care să-mi asigure un venit regulat și securitate.
- b) Muncesc susținut și sper să am succes, totuși succesul nu înseamnă începutul și sfârșitul lumii.
- c) Foarte important.

#### 4. Credeți că v-ați împotmolit cumva în rutină?

- a) Poate, dar asta este valabil într-o anumită măsură pentru majoritatea oamenilor.
- b) Nu tocmai.
- c) Nu, dacă aș crede că m-am împotmolit în rutină, aș întreprinde ceva.

#### 5. Cât de frecvent lăsați treburi neterminate?

- a) Drumul spre nicăieri este pavat cu intenții bune și uneori pur și simplu nu merită să urmezi un proiect când înțelegi că era greșit de la bun început.
- b) Ocazional, deoarece îmi place să trec la lucruri noi și adesea lucrez simultan la mai multe proiecte.
- c) Foarte rar sau niciodată.

**6. Cât de greu vă este să vă concentrați asupra unui singur lucru la un moment dat?**

- a) Destul de greu.
- b) Uneori îmi este greu.
- c) Nu-mi este deloc greu.

**7. Credeți că primiți de la viață la fel de mult pe cât dăruțiți?**

- a) Nu tocmai – viața nu-i atât de simplă.
- b) Uneori – viața are urcușurile și coborâșurile ei.
- c) Da.

**8. Cât de importante sunt ajutorul și cooperarea altora pentru a atinge un nivel ridicat de succes?**

- a) Nu sunt foarte importante, întrucât există foarte mulți oameni care au avut succes datorită propriilor puteri.
- b) Destul de important.
- c) Foarte important.

**9. Simțiți că pe măsura trecerii timpului puterea dumneavoastră de judecată se îmbunătățește?**

- a) Nu neapărat.
- b) Așa cred.
- c) Da, din multe puncte de vedere.

**10. Ce are mai multă importanță pentru dumneavoastră: să fiți motivat de propriile dumneavoastră credințe interioare și aspirații ori să fiți motivat de propria dumneavoastră dorință de a reuși?**

- a) Să fiu motivat de propriile mele credințe interioare și aspirații.
- b) Să fiu motivat de propria mea dorință de a reuși.
- c) Ambele sunt la fel de importante.

**11. Sunteți permanent în căutare de noi oportunități pe care să le folosiți?**

- a) Nu permanent, dar este întotdeauna plăcut când apare o oportunitate nouă.
- b) De obicei sunt prea ocupat cu ceea ce fac, dar ocazional am beneficiat de oportunități noi.
- c) Da.

**12. Care dintre următoarele cuvinte vă descrie cel mai bine?**

- a) Popular.
- b) Muncitor.
- c) Tenace.

**13. Care credeți că este secretul succesului?**

- a) Să fii în locul potrivit la momentul potrivit.
- b) Să muncești mult în profesiunea aleasă.
- c) Nu există un secret al succesului, deoarece sunt implicați mulți factori diferiți.

**14. Cât de frecvent vă stabiliți obiectivele?**

- a) Rareori sau niciodată.
- b) Ocazional.
- c) Frecvent.

**15. Ce atitudine aveți față de schimbare?**

- a) Este inevitabilă.
- b) Poate să ofere o nouă provocare.
- c) Poate să ofere oportunități noi.

**16. Ați fi dispus să renunțați complet la hobby-ul dumneavoastră, dacă asta ar însemna succes în carieră?**

- a) Situațiile ar trebui să fie cu totul excepționale pentru a mă gândi să fac așa ceva. În mod cert, cel mai important lucru din viață este să faci ceva ce-ți place.
- b) Nu sunt sigur.
- c) Da, dacă ar fi absolut necesar.

**17. Vă place cariera/postul în care activați?**

- a) Nu în mod deosebit.
- b) Uneori.
- c) Da.

**18. Cât de importantă este puterea retrospectivă?**

- a) Nu este foarte importantă, deoarece nu poți da timpul înapoi.
- b) Uneori este interesant să privești în urmă și să analizezi, totuși, orice om ar putea fi genial și de succes dacă ar avea capacitatea retrospectivă.
- c) Este foarte importantă.

**19. Dacă ați fi știut în trecut tot ceea ce știți acum, v-ați fi ales altă carieră?**

- a) Da.
- b) Poate că există lucruri pe care le-aș fi făcut altfel, dacă aș fi știut atunci ceea ce știu acum.
- c) Nu, sunt mulțumit de felul în care au decurs lucrurile.

**20. Cât de ușor vă este să abandonați bunele intenții?**

- a) Uneori este prudent să-ți iei rapid tălpășița.
- b) Nu este ușor, dar uneori este necesar.
- c) Nu cred în abandonarea bunelor intenții.

**21. Vă înțelegeți bine cu majoritatea celor cu care intrați în contact?**

- a) Cu unele persoane este imposibil să te înțelegi bine.
- b) Nu întotdeauna.
- c) Da, așa cred.

**22. Care dintre următoarele cuvinte vă descrie cel mai bine?**

- a) Fericit.
- b) Isteț.
- c) Energic.

**23. Care dintre următoarele afirmații vă descrie cel mai bine?**

- a) Mă pricep la majoritatea lucrurilor.
- b) Sunt specialist în profesiunea aleasă.
- c) Dacă crezi că merită să te apuci să faci ceva, atunci merită să faci lucrul acela.

**24. Pentru a dobândi succes, este necesar să-ți faci inamici?**

- a) Nu, nu consider că este necesar.
- b) Nu sunt sigur dacă este necesar, deși în anumite situații unii pot fi invidioși pe succesul altuia.
- c) Da, din păcate.

**25. Apreciați că alții câștigă fiind în compania dumneavoastră mai mult decât câștigați dumneavoastră fiind în compania lor?**

- a) Nu neapărat, deoarece învăț multe de la alții.
- b) Uneori.
- c) Da.





Acordați-vă câte 2 puncte pentru fiecare răspuns „c”, câte 1 punct pentru fiecare răspuns „b” și 0 puncte pentru fiecare răspuns „a”.

SCOR	INTERPRETARE
<b>40-50</b>	Nivel de succes excepțional de mare
<b>35-39</b>	Nivel de succes mare
<b>30-34</b>	Peste medie
<b>25-29</b>	Medie
<b>20-24</b>	Sub medie
<b>15-19</b>	Nivel de succes mic
<b>10-14</b>	Nivel de succes foarte mic
<b>sub 10</b>	Nivel de succes extrem de mic

**Vrei să îți crești nivelul de succes?** Vizionează: „Pașii spre succesul tău”, prezentați de John Maxwell: <http://johnmaxwellteam.ro/pasi-succes>

## „Gustul” riscului

### ► Instrucțiune

*Citiți afirmațiile de mai jos și alegeți răspunsul DA sau NU, gândindu-vă cum acționați de obicei. Nu există răspuns corect sau greșit, fiecare răspuns arată că firea dumneavoastră este într-un fel sau altul.*

AFIRMAȚII	DA	NU
1. Sunt o persoană dinamică, activă.		
2. De obicei, traversez strada fără să mai aștept aprinderea luminii verzi a semaforului.		
3. Învăț cu ușurință numele persoanelor, străzilor.		
4. În școală copiez la lucrări de control sau teze.		
5. Îmi plac culorile închise.		
6. Mi se întâmplă să absentez fără să anunț dinainte profesorii.		
7. Mă pasionează lectura și filmul.		
8. Mă pasionează jocul la loto, lozul în plic etc.		
9. Dacă nu-mi convine hotărârea profesorului/părinților, procedez așa cum consider eu că este bine.		

10. Suport cu ușurință nedreptățile.		
11. Mă feresc să iau apărarea altora în fața profesorilor.		
12. Pe viitor doresc să am un serviciu bine plătit.		
13. Împrumut cu ușurință bani/obiecte personale chiar și persoanelor mai puțin cunoscute.		
14. Sunt o persoană deschisă, prietenoasă.		
15. Când cineva mă supără rău, sar la bătaie.		
16. Îmi place viteza.		
17. Urc și cobor în/din mașină sau tren din mers.		
18. Mă adaptez ușor la schimbările din viața mea.		
19. Mă feresc să iau obiecte care nu-mi aparțin (din școală, magazine, locuința altuia), chiar dacă am mare nevoie de ele.		
20. Am probleme personale care mă frământă puternic.		
21. Uneori mint pentru a reuși să-mi rezolv problemele mult mai ușor.		
22. În școală chiulesc de la ore.		
23. Iubesc mult animalele.		
24. Îmi plac jocurile de noroc.		
25. Dacă profesorul îmi face o nedreptate, tac, pentru că nu vreau să-l supăr.		
26. Muntele este locul unde îmi place să-mi petrec vacanța.		
27. Pe munte urc în locuri periculoase.		
28. Am fost un copil foarte zburdalnic și am rămas o fire temperamentală.		
29. Se întâmplă să iau bani din casă fără știrea părinților.		
30. Îmi place să-mi rezolv problemele singur, fără ajutorul cuiva.		
31. Dacă am o problemă personală, plec de la școală, chiar fără știrea profesorului.		
32. Sunt, în general, un om norocos.		
33. Uneori pariez pe obiecte, bani etc.		
34. Sunt un om curajos.		
35. Călătoresc uneori cu transportul public fără bilet.		
36. S-a întâmplat să fug de acasă.		

### ► Calcularea rezultatelor

Se acordă câte un punct pentru răspunsurile DA la întrebările: 2, 4, 6, 8, 9, 13, 15, 17, 21, 22, 24, 27, 29, 31, 33, 35, 36 și pentru răspunsul NU la întrebarea 19.



## ► Interpretarea rezultatelor

SCOR	INTERPRETARE
<b>0-2</b>	Aveți o atitudine de prudență excesivă, nu vă asumați riscul în situațiile de incertitudine.
<b>3-5</b>	Aveți o atitudine de risc moderată, prudentă.
<b>6-7</b>	Aveți o atitudine necristalizată, trecând cu ușurință de la prudență la risc.
<b>8-18</b>	Vă asumați frecvent riscuri sau adoptați soluții exagerate. Manifestați atitudini de bravadă, aventură, subapreciere a riscurilor posibile.

## Cât de bune sunt abilitățile dumneavoastră de lider?

### ► Instrucțiune

*Pentru fiecare enunț bifați un singur răspuns care vă descrie cel mai bine. Fiți cât se poate de sincer. Gândiți-vă la modul în care sunteți în prezent sau cum vă comportați acum, nu cum v-ați dori sau ar trebui să fiți.*

ENUNȚURI	Foarte des 5	Des 4	Uneori 3	Rar 2	Deloc 1
1. Când atribui sarcini, iau în considerare aptitudinile și interesele oamenilor.					
2. Mă îndoiesc de mine și de capacitatea mea de a reuși.					
3. Aștept doar rezultatele cele mai bune de la oameni.					
4. Mă aștept ca ceilalți membri din grup, cu care cooperez, să lucreze mai mult decât mine.					
5. Când cineva este supărat, încerc să îi înțeleg starea.					
6. Atunci când circumstanțele se schimbă, mă străduiesc să aflu ce să fac.					
7. Cred că sentimentele personale nu ar trebui să stea în calea performanței și productivității.					
8. Sunt foarte motivat, pentru că știu că dispun de aptitudinile necesare pentru a avea succes.					
9. Timpul petrecut făcându-mi griji despre cum se simte echipa mea este timp pierdut.					

10. Mă supăr și îmi fac griji destul de des la locul de muncă.					
11. Acțiunile mele le indică oamenilor ceea ce vreau de la ei.					
12. Atunci când lucrez cu o echipă, îi încurajez pe toți să se implice pentru a atinge obiectivul nostru comun.					
13. Fac excepții de la regulile și așteptările mele – este mai ușor decât să le aplic tot timpul!					
14. Îmi place să fac planificări pentru viitor.					
15. Mă simt amenințat atunci când cineva mă critică.					
16. Îmi fac timp pentru a afla de ce au nevoie oamenii de la mine, astfel încât aceștia să poată avea succes.					
17. Sunt optimist în legătură cu viața și pot vedea dincolo de eșecurile temporare sau probleme.					
18. Cred că echipele au cele mai bune rezultate atunci când membrii acestora continuă să facă aceleași sarcini și să le perfecționeze, în loc să învețe noi abilități și să se autodepășească.					
<b>Scorul pe fiecare coloană</b>					
<b>Scor total</b>					

### ► Calcularea rezultatelor

Scorul total se calculează prin însumarea cotelor bifate la fiecare enunț.

### ► Interpretarea rezultatelor

SCOR	INTERPRETARE
<b>18-34</b>	Este nevoie să vă îmbunătățiți abilitățile de lider. Cu cât le veți folosi mai des la școală, acasă sau în cercul dumneavoastră social, cu atât veți fi un mai bun exemplu pentru cei din jur! Cu siguranță, puteți face acest lucru! Nu mai stați pe gânduri!
<b>35-52</b>	Ceea ce ați făcut până acum a fost bine, însă puteți, cu certitudine, și mai mult. Aveți o bază solidă pentru a fi un lider bun și pe care o puteți folosi cu succes pentru a vă îmbunătăți aceste abilități. Identificați ariile ce trebuie dezvoltate și modalitățile prin care le puteți pune în aplicare.
<b>53-90</b>	Excelent! Sunteți pe drumul cel bun pentru a ajunge un lider de succes! Bineînțeles, întotdeauna este loc de mai bine. Identificați itemii la care nu ați obținut punctaj maxim, astfel încât să puteți realiza un plan prin care să vă îmbunătățiți performanța.



## Angajat sau antreprenor?

Testul de mai jos vă poate ajuta să decideți dacă antreprenoriatul este o opțiune pentru cariera dumneavoastră. Acest test conține 49 de afirmații referitoare la calitățile antreprenorilor de succes. Citiți atent fiecare afirmație.

- Dacă afirmația este adevărată pentru dumneavoastră, încercuiți numărul din coloana **Adevărat**.
- Dacă afirmația este falsă pentru dumneavoastră, încercuiți numărul corespunzător din coloana **Fals**.

Nr.	AFIRMAȚII	ADEVĂRAT	FALS
1	Deseori exagerez.	1	2
2	Rezist în fața provocărilor.	2	1
3	Pot fi asertiv atunci când este necesar.	2	1
4	Am nevoie de oameni în jurul meu atunci când lucrez.	1	2
5	Nu mă consider o persoană ce poate fi condusă.	1	2
6	Sunt bine organizat.	2	1
7	Am cunoștințe vaste despre vânzări și marketing.	2	1
8	Pot realiza mai multe sarcini deodată.	2	1
9	Nu sunt un bun scriitor.	1	2
10	Devin frustrat cu ușurință.	1	2
11	Sunt creativ.	2	1
12	Îmi asum riscuri.	2	1
13	De multe ori nu am încredere în propriile mele intuiții.	1	2
14	Îmi place să lucrez independent.	2	1
15	Nu sunt o persoană optimistă.	1	2
16	Nu agreez presiunea timpului.	2	1
17	Nu sunt foarte competitiv.	1	2
18	Voi lucra atâta timp cât jobul actual îmi va oferi satisfacție.	2	1
19	Nu îmi place să am un program fix de lucru.	1	2
20	Sunt proactiv.	2	1
21	Îmi place schimbarea.	2	1
22	Am dificultăți în luarea deciziilor.	1	2
23	Cred că oportunitățile pentru afaceri sunt peste tot.	2	1
24	Sunt orientat către rezultat.	2	1
25	Am încredere în abilitățile mele.	2	1

26	Am probleme cu generarea de idei noi.	1	2
27	Nu îmi place să lucrez asupra detaliilor.	1	2
28	Sunt un vizionar.	2	1
29	Nu mă simt confortabil dacă nu am perspectiva unui salariu stabil.	1	2
30	Sunt atent la detalii.	2	1
31	Am multe idei de afaceri pe care le-aș putea începe.	2	1
32	Am probleme cu prezența la întâlniri.	1	2
33	Sunt ușor de distras.	1	2
34	Nu mă deranjează să lucrez ore îndelungate.	2	1
35	Știu ce presupune un business plan.	2	1
36	Sunt o persoană carismatică.	2	1
37	Nu îmi este frică să fac sacrificii.	2	1
38	Îmi place să îmi stabilesc obiective clare pentru mine.	2	1
39	Sunt îngrijorat dacă recurg la datorii.	1	2
40	Prefer să mi se spună ce să fac.	1	2
41	Sunt nerăbdător.	1	2
42	Mă gândesc mereu la modalități de a îmbunătăți lucrurile.	2	1
43	Îmi place să rezolv probleme complexe.	2	1
44	Nu sunt bun la matematică.	1	2
45	Am tendința de a da vina pe alții atunci când ceva nu merge bine.	1	2
46	Am înțeles diferența dintre eșec și regres.	2	1
47	Mi s-a spus de multe ori că sunt încăpățânat.	2	1
48	Sunt dispus să investesc toate economiile mele.	2	1
49	Nu îmi place să gestionez activitatea altor persoane.	2	1
Scorul pe fiecare coloană			
Scor general			

**TOTAL (suma punctajului încercuit în ambele coloane)** \_\_\_\_\_

Având în vedere potențialele riscuri implicate, este important să vă cunoașteți punctele forte și punctele slabe înainte de a lua orice decizie.

**Persoanele cu scoruri de 50-66 de puncte** ar trebui să discute cu familia, prietenii, și profesioniștii în domeniu înainte de a renunța la locul lor de muncă. Este adevărat că există foarte puține bariere care nu pot fi depășite (puteți învăța ce este un plan de afaceri, puteți să vă îmbunătățiți abilitățile de



management al timpului sau gestionare a relațiilor). Este discutabil faptul că unele personalități pur și simplu nu sunt potrivite pentru antreprenoriat. Dacă totuși vedeți riscurile ca obstacole, dacă preferați să vi se spună ce să faceți și nu aveți măcar o singură idee pentru ceva ce ați putea crea, vinde sau îmbunătăți, atunci antreprenoriatul nu este o soluție pentru cariera dumneavoastră.

**Dacă ați adunat un scor de 67-84 de puncte**, ar fi bine să reconsiderați cu atenție opțiunea de a dezvolta o afacere.

**Dacă ați acumulat între 85-100 de puncte** sau simțiți că aveți ceea de ce este nevoie pentru a începe propria afacere, este important să explorați opțiunile pe care le aveți și puteți începe a planifica o activitate antreprenorială.

## Ce statut vi se potrivește: angajat, freelancer sau angajator?

Nu fiecare poate fi angajator, la fel cum nu fiecare este potrivit să fie angajat. Domenii distincte necesită abilități specifice, care ne pot ajuta să facem cu plăcere și cu rezultate înalte ceea ce ne-am propus. Orice am alege să fim (angajat, freelancer sau antreprenor), vom avea parte atât de avantaje, cât și de dezavantaje. Niciun rol nu este *a priori* dezirabil în absolut, ideal ar fi să vă puneți în concordanță abilitățile cu poziția pe care vreți să v-o asumați!

Răspunzând cu sinceritate la chestionarul de mai jos, veți afla ce statut vi se potrivește mai mult. Este posibil ca într-o măsură oarecare toate răspunsurile să vă caracterizeze, dar alegeți variantele care vi se potrivesc cel mai mult!

### 1. În acest moment sunteți:

- a) Angajat.
- b) Angajator.
- c) Freelancer.

### 2. Alegeți afirmația care vă caracterizează cel mai mult:

- a) Prefer să lucrez singur.
- b) Prefer să conduc echipe.
- c) Prefer să lucrez în echipă.

### 3. Știu că am procedat bine atunci când:

- a) Șeful îmi confirmă.
- b) Simt eu astfel.
- c) Colegii îmi confirmă.

### 4. Munca pe care o exercitați:

- a) Implică un hobby al dumneavoastră.
- b) Nu implică un hobby al dumneavoastră.
- c) Vă pasionează moderat.

### 5. Atunci când aveți de luat o decizie:

- a) Analizați riscurile în primul rând.
- b) Mergeți pe ceea ce simțiți în primul rând.
- c) Nu luați foarte serios în calcul riscurile.

### 6. În ce măsură aveți încredere în abilitățile dumneavoastră?

- a) În mică măsură.
- b) În mare măsură.
- c) În foarte mare măsură.

### 7. Când aveți ceva de făcut, cum credeți că este cel mai eficient să procedați?

- a) Să lucrați singur.
- b) Să lucrați împreună cu cineva.
- c) Să delegați munca altcuiva mai priceput.

**8. Cât de repede luați de regulă o decizie?**

- a) Foarte repede.
- b) Luați deciziile fără să vă grăbiți.
- c) Luați deciziile după analize minuțioase.

**9. De obicei:**

- a) Provocați conflicte.
- b) Aplanați conflicte.
- c) Mediați conflicte.

**10. Atunci când lucrați în condiții stresante, ce vă caracterizează cel mai adesea?**

- a) Capacitatea de a coordona.
- b) Capacitatea de a iniția.
- c) Capacitatea de a analiza.

**11. Când lucrați într-un grup, cel mai mult apreciați:**

- a) Când cineva vine cu idei strălucite.
- b) Când dumneavoastră veniți cu idei strălucite.
- c) Când aveți ocazia să vă faceți bine treaba, în primul rând.

**12. De obicei, într-un grup sunteți persoana care:**

- a) Ia inițiativa.
- b) Coordonează.
- c) Se implică în sarcina primită.

**13. Atunci când riscurile sunt foarte mari, preferați să:**

- a) Vi le asumați.
- b) Renunțați la plan.
- c) Amânați luarea unei decizii.

**14. Care dintre lucrurile de mai jos vi se reproșează cel mai des?**

- a) Că nu vă faceți înțeles.
- b) Că nu vă vedeți de treaba dumneavoastră.
- c) Că nu reușiți să vă focalizați pe rezultat.

**15. Considerați că cel mai mare avantaj al muncii în echipă este:**

- a) Faptul că fiecare are ocazia să se exprime.
- b) Faptul că fiecare face ce știe cel mai bine.
- c) Faptul că echipa este condusă de dumneavoastră.

**16. Ce apreciați cel mai mult la oameni?**

- a) Talentul lor.
- b) Profesionalismul lor.
- c) Felul lor unic de a fi.

**17. Dacă ați dispune de 10 000 de euro și ați fi constrâns să apelați la una dintre situațiile următoare, pe care ați alege-o?**

- a) I-ați depune în bancă, cu o dobândă de 15%.
- b) I-ați investi în personal branding (reclame, apariții TV).
- c) Ați deschide un magazin on-line.

**18. Dacă ați scrie o carte și ar trebui să alegeți unul dintre următoarele trei titluri, pe care l-ați alege?**

- a) Nu riști, nu câștigi.
- b) Trebuie să riscăm cu măsură.
- c) Să riscăm cât mai puțin.

**19. Ce tipuri de venit agreeați?**

- a) Bianual (sumă mare, risc mare).
- b) Ocazional (sumă medie, risc mediu).
- c) Lunar (sumă moderată, risc minim).





**20. Credeți că unii oameni reușesc în primul rând datorită:**

- a) Perseverenței.
- b) Curajului.
- c) Profesionalismului.

**21. Credeți că veți conduce o afacere în următorii zece ani?**

- a) Foarte probabil.
- b) Probabil.
- c) Puțin probabil.

► Interpretarea rezultatului

În grila de mai jos încercuiți variantele pe care le-ați ales, apoi adunați punctajul obținut.

NUMĂR	a	b	c
1	2	0	1
2	1	0	2
3	2	0	1
4	1	2	0
5	2	0	1
6	2	1	0
7	1	2	0
8	0	1	2
9	2	1	0
10	0	1	2
11	0	1	2
12	1	0	2
13	0	2	1
14	2	1	0
15	2	1	0
16	0	2	1
17	2	1	0
18	0	1	2
19	0	1	2
20	1	0	2
21	0	1	2
Subtotaluri			
Scor general			

În funcție de punctajul pe care l-ați obținut, puteți afla unde vă situați pe axa angajat-freelancer-antreprenor. Cu cât sunteți mai aproape de cifra 0, cu atât șansele de a fi un antreprenor strălucit cresc! Cu cât vă situați mai aproape de 21 de puncte, cu atât vi s-ar potrivi mai mult rolul de freelancer! Cu cât vă apropiați mai mult de 42 de puncte, cu atât rolul de angajat vă este mai potrivit!

Nr .	POZIȚIE	PUNCTAJ ȘI INTERPRETARE
1	Angajator	Dacă ați obținut între 0 și 14 puncte, aveți șanse mari să reușiți în antreprenoriat! Acest rezultat nu reprezintă o garanție că veți avea neapărat succes, însă cu siguranță este o premisă bună pentru a demara o afacere!
2	Freelancer	Dacă ați obținut între 15 și 28 de puncte, sunteți la granița dintre angajat și angajator! Vi se potrivește statutul de freelancer, variantă pe care o puteți alege pentru o perioadă, urmând ca după cel puțin zece ani să puteți opta oricând fie pentru statutul de angajat, fie pentru cel de angajator. Freelancerul este o persoană care lucrează pe cont propriu, fără a fi angajatul vreunei firme, liber profesionist.
3	Angajat	Dacă ați obținut între 29 și 42 de puncte, rolul de angajat vi se potrivește cel mai mult în acest moment! Bucurați-vă de acest statut, cu toate beneficiile lui!



## CAPITOLUL | 4 |

# „O ZI DE GHIDARE ÎN CARIERĂ”. SUGESTII PENTRU ORGANIZAREA JOCURILOR ȘI A ALTOR ACTIVITĂȚI DE GHIDARE ÎN CARIERĂ

(Adaptat după G. Bărbulescu, A. Ciocâlțeu, C. Gunea, M. Radu.

Dezvoltare personală, o altfel de disciplină)

*Activitățile interactive pentru copii și tineri de diferite vârste pot fi utilizate în cadrul școlilor de vară, în taberele de odihnă pentru copii, dar și în instituțiile de învățământ. Ele au drept scop de a informa captivant beneficiarii despre lumea profesiilor și a contribui la dezvoltarea competențelor de proiectare a carierei.*

Aceste activități pot fi organizate atât cu un grup de copii, cât și concomitent cu toți copiii dintr-o instituție sau tabără de vară. În cazul în care toți copiii sunt implicați în activitățile propuse, această zi poate fi finalizată cu un concurs (Festival al profesiilor), în care echipe de copii vor demonstra cunoștințe și abilități dezvoltate pe parcursul zilei.

Activitățile pot fi selectate și combinate în dependență de interesele și vârsta copiilor, timpul, spațiul și alte resurse disponibile. În organizarea activităților este important să creați condiții ce oferă fiecărui copil posibilitatea să-și exprime punctul de vedere, să-și manifeste creativitatea, să-și valorifice diferite abilități (verbale, vizuale, auditive, interpersonale etc.)

Un alt aspect important care trebuie să fie luat în considerație în procesul de planificare și organizare a activităților constă în asigurarea condițiilor pentru stimularea procesului de autocunoaștere: copiii au nevoie să descopere, cât mai devreme, propriile calități, interese și valori, să dobândească sentimente de siguranță și încredere în forțele proprii, pentru că doar atunci un copil se poate autoaprecia ca fiind integru la nivelul modului de a fi și a face.

În activitățile extrașcolare organizate în diferite instituții sau în tabere de vară există condiții pentru formarea unor competențe transversale. Acestea sunt valoroase în orice domeniu ocupațional, ele includ abilități de lucru în echipă, abilități de comunicare, rezolvarea problemelor, recunoașterea diversității și a multiculturalității, autonomia învățării, deschiderea către învățare pe tot parcursul vieții.

Succesul activităților îl putem aprecia în baza următorilor indicatori:

- Copiii se simt bine.
- Gradul de implicare este înalt.
- Cunoștințele copiilor despre specificul unor profesii și lumea muncii s-au amplificat.
- Copiii au descoperit sau și-au dezvoltat aptitudini personale.

### **Structura materialului prezentat**

Partea I. O descriere succintă a diferitor jocuri, concursuri. Unele dintre ele durează 5-10 minute, iar pentru altele e nevoie de câteva ore.

Partea II. Descrierea proiectelor pentru activități care durează circa 1-1,5 ore.

Partea III. Sugestii pentru organizarea Festivalului profesiilor – a activității culminante care poate fi organizată la finalul zilei/săptămânii de proiectare a carierei.

Partea IV. Anexe care pot fi utilizate în cadrul diferitor activități sau jocuri proiectate.

## PARTEA 1. JOCURI, CONCURSURI

### ▶ Eu sunt un învățător bun!

Este dificil de a organiza o activitate de promovare a profesiei dacă nu poți promova profesia proprie. Propunem un exercițiu care vă va ajuta să „intrați în câmpul orientării profesionale”.

1. Acordați-vă ceva timp pentru a reflecta asupra răspunsurilor la întrebările de mai jos.

- *Cum v-ați ales această profesie?*
- *Ce persoane v-au influențat în luarea deciziei de carieră?*
- *Dacă ar fi să o luați de la capăt, ați alege aceeași profesie?*
- *Care sunt valorile personale care stau la baza exercitării profesiei dumneavoastră?*
- *Ce abilități folosiți în activitatea curentă?*
- *Ce vă place cel mai mult la munca pe care o faceți?*
- *Ce vă place cel mai puțin la munca dumneavoastră?*
- *Care sunt principalele beneficii ale profesiei dumneavoastră?*
- *Care sunt riscurile meseriei pe care o practicați?*
- *Cum gestionați stresul profesional?*

2. Realizați un spot cu titlul: „Se caută un învățător ca mine”.

*Sugestii pentru aplicare în alte contexte*

Solicitați elevilor să realizeze un interviu cu o persoană adultă, care lucrează în tabăra de vară. Oferiți elevilor lista de întrebări pentru a facilita realizarea interviului (utilizați toate întrebările propuse mai sus sau modificați lista). Elevii vor prezenta public rezultatele interviului.

Invitați la tabără o persoană cu o carieră de succes pentru a organiza discuția cu copiii. Repartizați copiilor întrebările din lista dată pentru a facilita interactivitatea dintre elevi și persoana invitată.

### ▶ Robotul meu

**Scopul:** Explorarea unor meserii cunoscute sau preferate.

**Materiale necesare:** creioane colorate, coli de hârtie, un robot de jucărie.

**Desfășurarea activității:** Facilitatorul introduce în activitate un roboțel și adresează copiilor întrebări despre rolurile pe care acesta le poate avea. Fiecare copil va desena un robot așa cum își dorește și simboluri ale activităților pe care robotul le poate face acasă, la școală, în parc etc. Copiii prezintă apoi roboțelul, iar împreună cu ceilalți colegi descoperă meseriile acestuia.

În timpul prezentării încurajați explicații suplimentare cu ajutorul întrebărilor:

- *De ce anume trebuie să facă robotul aceste activități?*
- *Cine realizează în prezent aceste activități?*
- *Ce activități nu trebuie să fie delegate unui robot?*
- *Cum vă asigurați că activitățile robotului nu dăunează altor oameni?*

La sfârșit, lucrările copiilor pot fi expuse pentru a stimula gândirea despre lumea profesiilor și la alți copii din tabăra respectivă de vară.

### ▶ Descoperă meseria

**Scopul:** Dezvoltarea cunoștințelor despre lumea profesiilor.

**Materiale necesare:** creioane colorate, carioci, coli de hârtie.



**Desfășurarea activității:** Facilitatorul repartizează copiilor materialele necesare pentru desen și explică sarcina: după prezentarea ghicitorii copiii, drept răspuns la ghicitoare, desenează simboluri specifice profesiei (unelte, uniforme etc.). *Exemplu:* pentru salvamar – un colac de salvare, pentru grădinar – o sapă, o găleată.

### ► Ghicitori

Îl vei întâlni la mare.

Stă pe plajă, dar nu la soare.

Îndelung s-a antrenat,

El mulți oameni a salvat.

(salvamarul)

Din metale prețioase

Și mărgeluțe frumoase

les podoabe fel de fel,

Meșteșugite de el.

(bijutierul)

Crește în grădina lui

Legume de soi.

Le prășește, le-ngrijește,

Pentru piață le pregătește.

(grădinarul, legumicultorul)

El lucrează la cuptor,

La plăcinte are spor.

Sigur ți-ar plăcea și ție

Prăjitura cu praline.

(patisierul)

Cine le face pe toate cu măsură?

(croitorul, dar și tâmplarul/dulgherul)

Țevi, conducte instalează,

În perete le fixează,

Iar în urmă el ne lasă

Apă și căldură-n casă.

(instalatorul)

Înainte de a scoate fiecare pălăria?

(frizerului)

După finalizarea activității, facilitatorul discută cu copiii despre importanța fiecărei meserii. O întrebare critică ce poate ajuta la identificarea argumentelor despre rolul acestor profesii poate fi „*Ce s-ar întâmpla dacă această profesie nu ar exista?*”.

*Variațiune:* de inversat sarcina. Copiii sunt împărțiți în perechi sau grupuri. Fiecare pereche/grup primește pe bilețul o profesie. Timp de 5 minute compun o ghicitoare despre profesia dată. După expirarea timpului, copiii adresează colegilor ghicitori alcătuite de ei.

### ► Animale cu meserii

**Scopul:** Dezvoltarea cunoștințelor despre lumea profesiilor.

**Materiale necesare:** Imagini ilustrând un câine salvator, câine însoțitor pentru persoanele nevăzătoare, câine pentru sanie, cămile, cai, vulturi, delfini.

**Desfășurarea activității:** Facilitatorul citește pe fragmente (sau povestește) *Povestea lui Rocco*. După fiecare secvență, el prezintă diferite imagini și facilitează discuția, utilizând întrebările propuse.

**Rocco este un câțel special. El nu arată diferit de alți câini pe care îi vedeți, dar este antrenat să facă lucruri speciale. Stăpânul său este nevăzător și are nevoie de ajutorul lui, iar Rocco este tot timpul ascultător și pregătit să i-l ofere. Rocco are și alți prieteni antrenați să facă meserii speciale.**

Facilitatorul va introduce în poveste imagini ilustrând un câine salvator. Povestea va fi construită din răspunsurile copiilor la următoarele întrebări:

- Care credeți că este rolul acestui câine?
- Ce calități credeți că trebuie să aibă un câine salvator?
- Pe cine salvează și în ce împrejurări?
- Ce rase speciale de câini-salvatori există? (Newfoundland – în apă, Saint-Bernard – în munți, Ciobănescul German – în munți, la cutremure, la război)

**Rocco mai are și alți prieteni care trăiesc în ținuturi înghețate și care le sunt foarte utili oamenilor.**

Facilitatorul prezintă copiilor imagini cu câini pentru sanie. Povestea va continua pe baza răspunsurilor la întrebările facilitatorului.

- Sigur că și voi, dragi copii, cunoașteți animale care, din cele mai vechi timpuri, sunt de ajutor omului.
- Știați că în lume există șoimi vânători?
- Ce rol credeți că au cămilele pentru oamenii care trăiesc în deșert?
- Ce animal este folosit ca animal de tracțiune în America de Sud? (Lama)
- Știați că delfinii îi ajută pe copii să se simtă mai bine și să comunice mai ușor?
- Cum ne sunt de ajutor caii? (tradițional – în transport și realizarea unor lucrări, dar și în terapie – pentru dezvoltarea psihică, emoțională și fizică)

Rocco are mulți prieteni speciali, de care este foarte mândru. Se poate spune despre aceste animale că au însușiri deosebite și sunt antrenate pentru a-i ajuta pe oameni, atât în munca lor, cât și în viața de zi cu zi.

## ▶ Actorul

**Scopul:** Dezvoltarea abilității de a identifica specificul și utilitatea unor meserii/profesii cunoscute.

**Materiale necesare:** – nu sunt necesare materiale.

**Desfășurarea activității:** Copiii sunt încurajați să vorbească despre meseria de actor și despre ce roluri ar prefera să joace ei, dacă ar fi actori. Oferiți copiilor libertatea de a negocia un rol și explicați-le ce presupune munca regizorului și ce face actorul. Facilitatorul explică regulile activității:

1. Copiii vor lucra în perechi timp de 3-5 minute – unul dintre ei în rol de actor, altul – regizor. În timpul oferit, ei trebuie să elaboreze o scenetă în care prezintă un profesionist dintr-un anumit domeniu de activitate, imitând comportamentele și atitudinile acestuia. Sceneta va fi prezentată de copilul care are rolul de actor. Durata ei nu trebuie să depășească 1 minut. Pentru elaborarea scenetei, copiii vor identifica frazele și acțiunile specifice pentru profesia dată.
2. Copiii prezintă scenetele. Ceilalți participanți trebuie să ghicească ce rol interpretează actorul.
3. *Sugestii:*
  - rolurile specialiștilor pot fi identificate de copii, la dorință, sau pot fi selectate din lista propusă de facilitator;
  - înainte de a elabora sceneta, sugerați copiilor să identifice acțiunile și frazele specifice pentru profesia dată.
  - Lăudați și încurajați prestația artistică, activitatea regizorului și alegerile copiilor.

## ▶ Astăzi sunt mare

**Scopul:** Dezvoltarea cunoștințelor despre lumea profesiilor.

**Materiale necesare:** coli de hârtie, creioane colorate.

**Desfășurarea activității:** Solicitați copiilor să-și imagineze că au crescut și au devenit ceea ce își doreau să „se facă când vor fi mari”. Copiii vor reprezenta printr-un desen o zi de muncă din viața lor de adulți, apoi vor ieși în față și își vor prezenta profesia. Intrați în jocul copiilor și adresați întrebări de tipul:

- Ai avut o zi ușoară?
- Ești mulțumit de felul în care ai muncit azi?
- Ce satisfacții îți aduce meseria ta?

La final, aplaudați toți copiii și expuneți-le lucrările.

## ▶ Insula copiilor

**Scopul:** Dezvoltarea capacității de a identifica specificul, utilitatea și importanța unor meserii/profesii cunoscute.

**Competența vizată:** Estimarea importanței unor meserii/profesii cunoscute.

**Materiale necesare:** coli de hârtie, carioci sau desene colorate.



**Desfășurarea activității:** Împărțiți grupul în 3 echipe a câte 5-7 copii și prezentați-le scenariul activității: *Sunteți stăpânii unei insule pe care se organizează odihna de vară a copiilor. Imaginați-vă că timp de o săptămână veți avea grijă de 20 de copii. Stabiliți ce rol va avea fiecare dintre voi, pentru a asigura o vacanță frumoasă.*

Fiecare grup își va alege un reprezentant care va anunța deciziile grupului. În timpul prezentării oferiți altor copii posibilitatea de a adresa întrebări precum:

- Cine va avea grijă de sănătatea copiilor?
- Cine va avea grijă de alimentația lor?
- Cine va asigura condiții de trai confortabile? etc.

Solicitați celorlalți copii să voteze dacă și-ar dori să meargă pe această insulă. La final, numărați voturile fiecărei echipe. Ideal ar fi să aveți trei echipe, astfel încât fiecare să ocupe un loc pe podium!

**O altă variantă.** Activitatea poate să aibă un grad mai mare de complexitate: inițial facilitatorul propune copiilor să deseneze pe o coală de hârtie insula și să descrie condițiile de trai (relieful, temperatura aerului, izvoarele de apă dulce, flora și fauna etc.). Apoi membrii echipei realizează sarcina de bază – stabilesc rolul ocupațional al fiecăruia și argumentează necesitatea și importanța acestuia, în funcție de condițiile de trai de pe insulă.

### ▶ Învățător în viitor

**Scopul:** Dezvoltarea cunoștințelor despre lumea profesiilor.

**Materiale necesare:** coli de hârtie, creioane colorate.

**Desfășurarea activității:** În perechi, copiii vor discuta despre cum cred ei că va fi munca unui învățător peste 50 de ani: ce va preda copiilor, ce instrumente va folosi, cum va arăta sala de clasă, câți copii vor fi în clasă, dacă vor mai exista cărți și caiete etc. Vor prezenta apoi printr-un desen ceea ce și-au imaginat.

La finalul activității, discutați cu copiii despre evoluția meseriilor de-a lungul timpului, despre dispariția unor meserii și apariția altora noi.

**O altă variantă.** Repartizați perechilor câte o profesie cunoscută (fermier, șofer, zidar etc.), pentru ca fiecare pereche, pe rând, să prezinte ideile legate de schimbările posibile.

Sarcina poate avea un grad mai mare de complexitate dacă solicitați de la copii să descrie cum contribuie profesia vizată la păstrarea mediului sănătos și curat și la creșterea bunăstării societății.

### ▶ Ghicește ce-mi place

**Scopul:** Identificarea hobby-urilor, jocurilor și activităților preferate.

**Materiale necesare:** o minge sau o jucărie de dimensiuni mici

**Desfășurarea activității:** Jocul se organizează în aer liber. Copiii se vor așeza în cerc și vor transmite de la unul la altul un obiect mic (o minge, o jucărie), în timp ce rostesc sacadat<sup>1</sup>: „Să ghicească cine știe / Ce îmi place să fac mie”. Copilul la care se oprește obiectul va trece în mijlocul cercului și va mima un joc favorit sau o activitate preferată. Jocul se reia, după ce colegii au ghicit despre ce este vorba, până când le vine rândul tuturor copiilor să facă același lucru.

**O altă variantă.** Aduceți un grad sporit de complexitate prin introducerea regulii: dacă un participant nu poate mima o profesie, acesta iese din cerc. Jocul continuă până ce rămân 3-4 copii.

### ▶ Prezentarea profesiei/meseriei

**Scopul:** Identificarea specificului diferitor profesii, descrierea lor în baza mai multor criterii.

**Materiale necesare:** coli de hârtie, creioane sau carioci colorate.

<sup>1</sup> Sacadat – (despre mișcări, sunete) cu întreruperi scurte, bruște și dese (la intervale egale), de regulă prin punerea accentului pe silabe.

**Desfășurarea activității:** Activitatea presupune 2 etape: etapa de pregătire a posterului (de la 30 de minute până la 2 ore) și etapa de prezentare a posterului elaborat. Posterul poate fi elaborat de o echipă din 3-5 copii. Facilitatorul prezintă copiilor sugesti/repere pentru elaborarea posterului / prezentării, oferă materiale necesare și stabilește timpul pentru realizarea sarcinii. Activitatea poate avea și forma de concurs între mai multe echipe. În acest caz trebuie să fie creată o comisie de evaluare, cu implicarea mai multor copii, ce va stabili criteriile de evaluare a lucrărilor realizate.

### Sugestii/repere pentru elaborarea prezentării profesiei

1. Caracterizare generală: care este produsul de bază, o istorie succintă a profesiei, rolul profesiei pentru economia și societatea noastră.
2. Specificul muncii:
  - manuală (instrumente: perforator, bisturiu, cuțit, polonic, ac, etc.);
  - mecanizată (strung, mașină de cusut, tractor etc.);
  - automatizată (linie de producere automatizată etc.);
  - funcțională (utilizarea mimicii, gesturilor, intonației etc.).
3. Obiectul muncii:
  - *natura*: animale, plante, alte organisme vii, condiții pentru viața acestora;
  - *tehnica*: mașini, strunguri, crearea și întreținerea utilajelor;
  - *omul*: educație, medicină, deservire, protecția omului și societății;
  - *sistemul digital*: crearea și redactarea textelor în limba maternă și străină, elaborarea softurilor, administrarea TI, elaborarea semnelor convenționale;
  - *arta*: crearea textelor, imaginilor, muzicii, dansului, teatrului.
4. Cerințele pentru pregătirea profesională:
  - cunoștințe și abilități specifice;
  - obiecte școlare importante;
  - instituții de învățământ în care este posibilă dezvoltarea competențelor profesionale.
5. Condițiile de muncă – descrierea locului de muncă (în oficiu, sub cerul liber, subteran, pe apă, ziua de lucru etc.).
6. Salariul și alte beneficii: în bază de produse elaborate, pe ore, bonusuri, recunoștință, glorie etc.
7. Profesii conexe.
8. Cum va fi profesia vizată peste 30 de ani.
9. Perspectivele de dezvoltare a carierei în cadrul acestei profesii.

## ▶ Alfabetul profesiilor

**Scopul:** Dezvoltarea cunoștințelor despre lumea profesiilor.

**Materiale necesare:** materiale pentru scris – foi de hârtie, creioane sau pixuri.

**Desfășurarea activității:** Facilitatorul propune copiilor să completeze timp de 5 minute lista profesiilor – cel puțin o profesie pentru fiecare literă a alfabetului. Câștigătorul este desemnat în baza a 2 criterii:

1. Numărul de ordine alfabetică al literei la care a fost găsită profesia.
2. Numărul de profesii identificate pentru fiecare literă.

### Alte variante

- Sarcina poate fi realizată individual, în perechi sau în echipe de câte 3-5 persoane.
- Copiii se așază în cerc, fiecare are un creion sau cariocă de culoare diferită. Facilitatorul pregătește anterior foi, pe fiecare foaie este scrisă o literă. Copiii primesc câte o foaie, în timpul stabilit (bunăoară 10 secunde) scrie o profesie care începe cu litera dată. După expirarea timpului, foile se transmit pe rând celorlalți și copiii notează alte profesii care încep cu litera de pe fișa respectivă.
- Copiii se așază în cerc și, pe rând, în ordine alfabetică, numesc o profesie. Cel care nu știe să numească una – iese din cerc. Câștigă cel care a rămas ultimul. Această activitate poate fi realizată drept joc energizant (ice-breaker).





### ► Blazonul profesiei

**Scopul:** Dezvoltarea cunoștințelor despre lumea profesiilor și abilităților de a identifica specificul și importanța profesiei.

**Materiale necesare:** foi de hârtie, creioane/carioci colorate, plastilină.

**Desfășurarea activității:** copiii (individual sau în echipe mici) extrag câte un bilețel care conține denumirea unei profesii. Timp de 5-10 minute ei elaborează (desenează sau modelează) un blazon care să reprezinte profesia dată. Pe blazon pot fi prezentate: obiectul muncii, unelte/instrumente specifice, un slogan, **dar nu și denumirea exactă a profesiei**. După realizarea sarcinii, lucrările copiilor se expun.

**O altă variantă.** Profesia poate fi cunoscută doar facilitatorului și copiilor care realizează blazonul. În timpul prezentării, ceilalți copii trebuie să „decodeze” blazonul – să identifice profesia respectivă.

### ► Pantomimă

**Scopul:** Dezvoltarea cunoștințelor despre lumea profesiilor și a abilităților de a identifica specificul profesiei/ocupației.

**Materiale necesare:** nu este nevoie de materiale.

**Desfășurarea activității:** Activitatea are formă de competiție; participanții sunt divizați în echipe de câte 3-6 persoane. Facilitatorul explică regulile pantomimei – profesia trebuie să fie prezentată doar prin mimică și gesturi, este interzisă utilizarea altor obiecte, sunete sau cuvinte. Alte echipe trebuie să ghicească profesia prezentată prin pantomimă.

Apoi se repartizează echipelor câte un bilețel conținând denumirea unei profesii. Timp de 2-3 minute echipele pregătesc o pantomimă.

Prezentarea este reușită dacă ceilalți copii (spectatori) au ghicit repede profesia, de exemplu în 30 de secunde.

#### **Alte variante**

- Echipele pot acumula mai multe puncte, implicând în pantomimă mai multe persoane, de exemplu – 1 punct, 2 persoane – 2, 3 persoane – 3, 4-5 persoane – 5 puncte.
- Profesia care trebuie să fie prezentată este selectată de o echipă, ea alege o persoană de la echipa adversă și îi explică sarcina. Copilul trebuie să prezinte profesia coechipierilor astfel încât ei să o identifice cât mai repede.

### ► O scenetă „Visurile devin realitate!”

**Scopul:** Amplificarea cunoștințelor despre lumea profesiilor, a abilităților de a identifica obstacolele și soluțiile de depășire a lor.

**Materiale necesare:** nu este nevoie de materiale speciale.

**Desfășurarea activității:** Facilitatorul formează echipe de „actori” (a câte 3-6 copii). Sarcina este de a pregăti o scenetă cu durata de 3-5 minute și genericul „Visurile devin realitate!”. Sceneta trebuie să reflecte visul profesional, obstacolele care au apărut în procesul de realizare a visului, modul în care ele au fost depășite. Finalul scenetei este unul pozitiv – visul va deveni realitate.

Echipele pregătesc sceneta și apoi o prezintă.

**Varianta:** pentru a stimula competiția dintre copii, scenetele pot fi evaluate în baza următoarelor criterii (lista poate fi modificată):

- corespunde genericului;
- numărul de copii care participă la scenetă;
- numărul de obstacole identificate;
- simțul umorului.

## ▶ Cui aparține obiectul dat

**Scopul:** Dezvoltarea cunoștințelor despre lumea profesiilor.

**Materiale necesare:** diferite obiecte care pot fi găsite în tabăra de vară (un bec electric, o cheie, un ac, o lingură, o piuliță, o foarfecă, un termometru, un pix roșu, un calculator etc.).

**Desfășurarea activității:** copiii pot participa individual sau în echipe. Obiectele sunt prezentate pentru studiere, sarcina copiilor este să numească profesia/meseria legată de acest obiect (de exemplu: pix roșu – profesor, foarfecă – croitor).

Sarcina poate fi completată cu cerința de a prezenta și 1-3 argumente despre importanța profesiei vizate.

**O altă variantă.** Copiii cercetează obiectul cu ochii legați.

## ▶ Detectivul profesiilor

**Scopul:** Dezvoltarea cunoștințelor despre lumea profesiilor, sublinierea importanței fiecărei profesii.

**Materiale necesare:** diferite obiecte care pot fi găsite în tabăra de vară (o carte, o umbrelă, un telefon, un bec electric, o cheie, un ac, o lingură, o piuliță, o foarfecă, un termometru, un pix roșu, un calculator, un scaun etc.); în lipsa unor obiecte, este posibil de a utiliza imaginile lor.

**Desfășurarea activității:** Participanților/echipelor li se repartizează câte un obiect. Sarcina copiilor este de a identifica în timpul oferit (3-5 minute) cât mai multe profesii ai căror reprezentanți au participat la fabricarea acestui obiect. Câștigă cel care în timpul oferit a numit mai multe profesii.

**O altă variantă.** Copiilor li se propune să elaboreze o prezentare grafică (un ciorchine) care va reflecta profesiile implicate în apariția/confecționarea obiectului supus investigației. Prezentarea dată oferă posibilitatea de a vedea atât profesiile directe, cât și cele indirecte. De exemplu, în producerea unei cărți sunt implicați direct: autorul, designerul (a elaborat macheta), tipograful (a realizat tiparul), dar indirect – muncitorii care au fabricat hârtia, șoferii care au adus hârtia la fabrică, inginerii care au proiectat mașinile de tipar, lăcătușii care au asamblat aceste mașini etc.

## ▶ Specialiștii

**Scopul:** Dezvoltarea cunoștințelor despre lumea profesiilor și specificul activităților ocupaționale.

**Materiale necesare:** coli de hârtie, carioci.

**Desfășurarea activității:** Activitatea are formatul unui concurs dintre 3-7 copii. Participanții numesc o profesie favorită. Fiecare are la dispoziție o coală de hârtie. Denumirea profesiei se scrie pe poster, apoi în timpul stabilit (3-5 minute) participanții la concurs completează pe poster cât mai multe acțiuni realizate de specialistul respectiv în procesul de lucru. Câștigă cel care a identificat mai multe acțiuni.

**Alte variante**

- Participanții la concurs țin în mână o fișă cu denumirea profesiei. Pe rând, fiecare spune câte o acțiune specifică profesiei. Dacă participantul nu poate numi alte activități, pierde concursul. Câștigă cel care a numit mai multe acțiuni și a rămas ultimul.
- Participanții pot numi atât acțiuni specifice, cât și obiecte (instrumente de lucru) utilizate de către specialist.

## ▶ Jocul „Îmi place profesia...”

**Scopul:** Dezvoltarea cunoștințelor despre lumea profesiilor. Jocul oferă posibilitatea de a trage concluzii despre nivelul de cunoaștere a lumii profesiilor, despre stereotipurile (profesiile specifice pentru bărbați sau pentru femei).

**Materiale necesare:** nu este nevoie de materiale.

**Desfășurarea activității:** Participanții formează un cerc, numesc pe rând diferite profesii începând cu formula „Îmi place profesia...”. De exemplu, primul spune „Îmi place profesia de medic”, al doilea – „Îmi place profesia de medic și de tractorist”. Următorul repetă primele două și adaugă o a



treia profesie, pe cea preferată. Dacă nu știe sau repetă o profesie deja numită, iese din joc. Câștigă cel ce rezistă mai mult.

**O altă variantă.** Jocul poate fi utilizat și la etapa de cunoaștere. De exemplu: Nicu spune: „Îmi place profesia de medic”, Mihai – „Lui Nicu îi place profesia de medic, iar mie îmi place profesia de tractorist”. Viorica repetă primele două și adaugă o a treia meserie „Lui Nicu îi place profesia de medic, lui Mihai îi place profesia de tractorist, iar mie îmi place profesia de lăcătuș”.

### ► Importanța profesiilor

**Scopul:** Diversificarea cunoștințelor despre lumea profesiilor și importanța fiecărei meserii.

**Materiale necesare:** coli de hârtie, carioci colorate.

**Desfășurarea activității:** Facilitatorul formează echipe a câte 3-6 persoane. Fiecare echipă primește o coală de hârtie și carioci. Facilitatorul propune pe rând sarcinile descrise mai jos.

Sarcina 1. Scrieți pe un poster o meserie la care visați. Timp de 1-2 minute copiii notează profesiile dorite mai spre marginea posterului, lăsând parte centrală liberă.

Sarcina 2. Timp de 3 minute descrieți de ce aveți nevoie pentru o viață confortabilă în localitatea voastră. Copiii realizează această sarcină și notează ideile în partea centrală a posterului (exemple – să fie asigurată căldura, apa potabilă, liniștea publică etc.)

Sarcina 3. Identificați, care dintre profesiile indicate în listă contribuie la confortul vieții.

După ce copiii prezintă rezultatele observațiilor, facilitatorul ghidează discuția cu ajutorul întrebărilor:

- Ce domenii nu sunt acoperite?
- Ce alte profesii pot contribui la confortul vieții?
- De ce există o discrepanță dintre visurile oamenilor și nevoile comunității?
- Trebuie oare să corelăm visurile noastre cu nevoile comunității? De ce?

### ► O poezie din 7 versuri despre mine ca specialist

**Scopul:** Dezvoltarea cunoștințelor despre lumea profesiilor, piața muncii și importanța meseriilor.

**Materiale necesare:** hârtie, pixuri, instrucțiune scrisă pe poster.

**Desfășurarea activității:** Facilitatorul explică faptul că fiecare participant va elabora o poezie din 7 rânduri și prezintă instrucțiunile (afișează posterul cu instrucțiuni și cu un exemplu):

1. Rândul 1 – scrie numele mic;
2. Rândul 2 – scrie profesia ta de vis;
3. Rândul 3 – descrie o acțiune importantă, specifică profesiei;
4. Rândul 4 – primește (indică salariul mediu pentru ocupația dată);
5. Rândul 5 – cel/cea care știe (descrie cunoștințele necesare pentru profesia dată);
6. Rândul 6 – cel/cea care crede (descrie cel puțin o valoare relevantă profesiei alese);
7. Rândul 7 – scrie numele de familie.

*Exemplu:*

Anișoara  
 Farmacistă  
 ajută oamenilor să lupte cu o boală  
 primește 5000 de lei pe lună  
 cunoaște chimia, anatomia și arta comunicării  
 crede că sănătatea este cea mai mare valoare  
 Lupu

După ce copiii au alcătuit versuri, facilitatorul organizează prezentarea lor, alegând una dintre modalități:

1. copiii prezintă la dorință, unul după altul;
2. versurile alcătuite se afișează pe perete și copiii fac cunoștință cu produsele elaborate în mod independent.

Atenție! Verificați numai respectarea regulilor de compunere a versurilor, acceptați și păstrați ideile copiilor.

La finalul activității, facilitatorul organizează o discuție reflexivă cu ajutorul întrebărilor:

- *Ce v-a plăcut în timpul activității?*
- *Ce dificultăți ați avut?*
- *Ce ați aflat nou în cadrul acestei activități?*

## PARTEA 2. FESTIVALUL PROFESIILOR

Toate activitățile prezentate în Partea 1 și 2 pot fi realizate independent una de alta. Eficiența educației va fi mai mare dacă scopul de a contribui la îmbogățirea cunoștințelor privind lumea profesiilor și la dezvoltarea competenței de a proiecta cariera va fi urmărit pe durata unei zile întregi.

Organizarea acestei zile începe cu proiectarea activității culminante – Festivalul profesiilor, care se va desfășura la final. Festivalul profesiilor reprezintă un concurs cuprinzând câteva probe. Unele dintre ele antrenează reprezentanții echipelor, altele – suporterii lor. Este recomandabil ca probele propuse în cadrul Festivalului profesiilor să vizeze activitățile organizate pe parcursul zilei. Astfel, vor fi percepute ca activități de pregătire pentru Festivalul profesiilor. Experiența acumulată pe parcursul zilei va ajuta copiii să se simtă mai siguri în cadrul concursurilor și va garanta o prezentare mai bună și mai profundă a cunoștințelor și abilităților achiziționate.

**Sugestii pentru organizarea Festivalului profesiilor**

- Pentru asigurarea implicării copiilor în activitățile festivalului, selectați pentru participare la fiecare concurs persoane diferite.
- Pentru buna desfășurare a activității aveți nevoie de facilitator, care va numi probele concursului, va oferi cuvântul membrilor juriului, va interacționa cu publicul, va debloca anumite situații.
- Formați echipa juriului din persoane diferite – educatori, copii de diferite vârste, lucrători ai taberei (bucătar, șef de gospodărie, paznic etc.).
- Selectați 5-7 probe pentru echipe, dintre care cel puțin una trebuie să fie pregătită din timp.
- Anunțați lista probelor cu cel puțin 2 ore înaintea festivalului.
- Selectați 3-5 jocuri/probe scurte pentru implicarea publicului – ele vor fi realizate în timp ce echipele realizează sarcini. Astfel vor fi eliminate pauzele plictisitoare.

## ANEXE

Imagini pentru activitatea „Animale cu meserii”



*Saint-Bernard – salvator la munte*



*Lame*



*Câine însoțitor*



*Newfoundland – câinele slavamar*

# CAPITOLUL | 5 |

## ACTIVITĂȚI DE INSTRUIRE PENTRU GHIDARE ÎN CARIERĂ

*Un serviciu util în procesul de ghidare în carieră este și cel de instruire. Pot fi organizate traininguri, seminarii pentru a analiza în profunzime anumite aspecte și a sprijini tinerii în deciziile lor de carieră.*

Seminariile, trainingurile pot fi organizate de specialiștii ANOFM, psihologi, cadre didactice, alte persoane pregătite în domeniu etc. În cele ce urmează, prezentăm câteva modele de sesiuni care pot fi organizate separat sau integrate în programe de formare, în funcție de obiectivele stabilite.

### 5.1. Cariera mea și piața muncii

*Ești informat – ești angajat!*

Dezvoltarea competenței de informare privind profesiile, meseriile din perspectiva pieței muncii este un proces foarte important și de durată. Factorii de bază ai acestui traseu formator pot fi specialiștii din cadrul CGC, partenerii instituțiilor educaționale, ONG-urile, părinții, etc. Unul dintre obiectivele fixate constituie *informarea tinerilor despre posibilitățile de integrare socioprofesională*.

Pentru realizarea acestuia pot fi organizate diferite activități și, în continuare, prezentăm metodologia unei astfel de activități, care necesită circa 120 de minute și implică 12-20 persoane. Ca rezultat, participanții vor putea să:

- definească termenul de carieră profesională;
- identifice metode de căutare a informației privind integrarea profesională;
- argumenteze necesitatea corelării reperelor „vreau, pot și trebuie” în procesul de luare a deciziei de carieră.

#### **Resurse necesare:**

1. Fișe cu tabelul din *Anexa 1* pentru fiecare participant.
2. Regulile proiectate sau scrise pe un flipchart.
3. Tabelul din *Anexa 1* pe o foaie de flipchart.
4. Fișe cu materialul din *Anexa 2*.
5. Fișe cu *Triada carierei* (*Anexa 3*).
6. Barometrul profesiilor.
7. Carioci, pixuri, foi de flipchart etc.
8. Proiector (după caz).



### ► Evocare – circa 20 de minute

Specialistul salută grupul de participanți și organizează activitatea de cunoaștere și formare a comunității. Acesta va realiza următorii pași:

1. Repartizează participanților câte o foaie cu tabelul din *Anexa 1*.
2. Explică regulile activității (sau le proiectează pe ecran):
  - participantul notează în caseta respectivă numele celui care a răspuns la întrebare;
  - după ce o persoană a răspuns la întrebarea sa, va răspunde la întrebarea colegului;
  - participantul care a completat căsuțele libere cu numele unor colegi și cu răspunsurile lor la întrebări va trece la locul său;
  - la expirarea timpului, toți iau loc, chiar dacă nu au reușit să completeze integral tabelul.
3. După expirarea a circa 10 minute, consultantul chestionează feedbackul cu ajutorul următoarelor întrebări:
  - *Cu câți colegi ați comunicat?*
  - *La câte întrebări aveți răspunsuri pozitive?*
  - *La ce întrebări ați identificat persoane care răspund cu „da”?*
  - *Este cineva care nu a completat niciun rând?*
  - *Ce a fost dificil?*
4. Apoi colectează răspunsurile pe o foaie de flipchart similară *Anexei 1*.

### ► Realizarea sensului – circa 55 de minute

La această etapă, timp de 10 minute se va prezenta materialul despre *cariera profesională și metode de căutare a informației necesare (Anexa 2)*. Se menține o atmosferă prietenoasă prin comunicare deschisă în procesul prezentării, fapt ce ajută la înțelegerea materialului expus.

Apoi participanții vor fi repartizați în două grupuri, iar sarcina pentru ambele grupuri va fi următoarea:

Timp de 15 minute desenați *profilul candidatului pregătit pentru angajare*. În fiecare grup o majoritate va opta pentru un *anumit post de muncă*, înțeles de fiecare participant. În elaborarea profilului ne vom axa pe trei piloni: *Vreau, Pot, Trebuie (Anexa 3)* și vom fi ghidați de următoarele întrebări:

- a. **Vreau:** Ce aspirații, dorințe sau nevoi stau la baza intenției mele de angajare? De ce vreau să mă angajez în postul respectiv?
- b. **Pot:** Ce pot face eu pentru a practica meseria, profesia dată? Ce pot eu face cel mai bine? Ce tip de activitate pot realiza cu ușurință?
- c. **Trebuie:** Ce trebuie să fac ca să am succes în acest domeniu? Cât de solicitați sunt acești specialiști pe piața muncii? Ce trebuie să fac pentru a fi un specialist solicitat?

**Notă:** Este important ca întrebarea să fie adresată la persoana I, ceea ce va implica fiecare participant personal și produsul obținut va reflecta experiențele fiecăruia.

La încheierea activității, grupurile vor desemna câte un lider, care va prezenta profilul elaborat. După prezentarea profilurilor vom veni cu completări și sugestii pentru îmbunătățire.

Putem utiliza în discuția de circa 20 de minute următoarele întrebări:

*Cum v-ați simțit în procesul realizării sarcinii? Ce ați observat pe parcursul lucrului în echipă? Ce ați învățat din această activitate? Ce a fost dificil să realizați (facem trimitere la cerințele socioeconomice)? Care pilon a fost mai dificil să-l prezentați? Ce informație a lipsit pentru un rezultat mai complex?*

La următorul pas, timp de 10 minute se va prezenta *Barometrul profesiilor*, elaborat anual de către ANOFM. În acest context, vom specifica faptul că, în cazul în care profesia pe care o alegem are șanse reduse la angajare (fapt ce reiese din barometru), este necesar să fim pregătiți să investim în dezvoltarea profesională sau recalificare (după necesitate).

### ► Reflecție – circa 45 de minute

Recapitulând cele discutate anterior, fiecare participant va primi o fișă de lucru cu *Triada carierei* (Anexa 3), pe care o va completa individual. Este important ca toate figurile să cuprindă răspunsurile la întrebările corespunzătoare. Această activitate le va permite tinerilor conștientizarea deciziei de carieră, importanța informării despre viitorul profesional și integrarea în piața muncii.

La încheierea sarcinii, participanții vor prezenta materialele realizate, menționând:

- cunoștințele acumulate;
- experiența lor în cadrul realizării sarcinii;
- utilitatea completării profilului profesional și importanța lui în dezvoltarea carierei.

### ► Extindere – circa 15 minute

În baza exercițiului *Triada carierei*, fiecare participant va:

- identifica locuri de muncă corelate cu profilul elaborat;
- va găsi informații despre cerințele postului;
- va decide cum să acționeze în continuare, ce trebuie să dezvolte pentru a se integra cu succes pe piața muncii.

La necesitate, vom sprijini participantul în acest proces.

## Anexa 1

### Tehnica „Căutarea comorilor”

GĂSEȘTE PE CINEVA CARE...	
<p><b>1. Are un hobby comun cu tine?</b> Numele _____</p>	<p><b>2. Știe unde să se informeze privind ofertele de pe piața muncii?</b> Numele _____</p>
<p><b>3. Poate să-mi explice sintagma de „carieră profesională”?</b> Numele _____</p>	<p><b>4. Știe cum să pornească în dezvoltarea unei cariere de succes?</b> Numele _____</p>





## Anexa 2

### Cariera profesională și modalități de căutare a informației

**Carieră** – traseul de dezvoltare al unei persoane prin învățare și muncă, autorealizare prin profesie și recunoaștere socială. A face o carieră nu înseamnă neapărat să ocupi funcții înalte într-un domeniu profesional. Există mai multe traiectorii în carieră.

*Evoluția pe verticală.* Se produce atunci când persoana obține funcții și posturi ierarhic superioare. Succesul său este estimat în funcție de atingerea sau depășirea nivelului spre care aspiră angajatul.

*Evoluția pe orizontală.* Este caracteristică persoanei care rămâne în aceeași funcție, dar pune accent pe dezvoltarea competențelor: pe măsură ce înaintează în carieră, se produc schimbări cu privire la ceea ce poate face și la cât de bine poate face. Persoana este apreciată pentru competențele profesionale performante.

*Avansarea spre obținerea influenței sau a puterii.* Este specifică persoanei care poate influența deciziile, are autoritate la locul de muncă și deseori colegii și se adresează pentru a fi sprijiniți.

Cariera unei persoane se dezvoltă, se diversifică pe parcursul întregii vieți. Prin urmare, aspirațiile din copilărie, implicarea în viața școlară influențează de asemenea evoluția în carieră. De aceea este foarte important să ții cont de anumite aspecte care te ajută să găsești răspunsul la întrebări referitoare la dezvoltarea profesională precum:

- Unde vrei să te lansezi?
- Unde cauți informația necesară?
- De ce informație ai nevoie?

Un instrument foarte util în acest sens este *tehnica celor 6 pași*, care presupune:

1. *Definirea sarcinii.* Definiți problema/sarcina și identificați de ce tip de informație aveți nevoie.
2. *Identificarea surselor.* Enumerați toate sursele disponibile și selectați-le pe cele mai potrivite.
3. *Stabilirea surselor și accesarea lor.* Care sunt sursele de informare selectate și ce informație puteți găsi acolo?
4. *Utilizarea informației.* Extrageți informația de care aveți nevoie.
5. *Realizarea sintezei.* Analizați informațiile extrase și faceți o sinteză a acestora.
6. *Evaluarea.* Evaluați rezultatul îndeplinirii sarcinii.

## Anexa 3

### Triada carierei: vreau, pot, trebuie

- a) **Vreau.** Ce aspirații, dorințe sau nevoi stau la baza intenției mele de angajare? De ce vreau să mă angajez la jobul respectiv?
- b) **Pot.** Ce pot face eu pentru a practica o anumită meserie? Ce pot face cel mai bine? Ce tip de activitate pot realiza cu ușurință?
- c) **Trebuie.** Ce trebuie să fac ca să am succes în acest domeniu? Cât de solicitați sunt acești specialiști pe piața muncii? Ce trebuie să fac pentru a fi un specialist solicitat?

## 5.2. Stereotipuri în alegerea profesiei

Cum putem depăși stereotipurile și prejudecățile în deciziile privind traseul educațional și profesional? Ce putem face pentru a reduce riscurile ce țin de stereotipuri? Prezentăm în continuare un model de activitate axată pe depășirea stereotipurilor. Ea poate fi organizată timp de 90 de minute cu implicarea a 20-25 de persoane (elevi, tineri, persoane în căutarea unui loc de muncă fără o calificare etc.). După realizarea activității, participanții vor putea să:

- descrie diverse stereotipuri și mituri privind traseul educațional și profesiile care îi interesează;
- prezinte situații din viața cotidiană, descriind diverse stereotipuri în alegerea profesiei;

- demonstreze abilități de planificare a carierei, pornind de la aspirațiile personale și necesitățile sociale.

Pentru a cunoaște subiectul abordat și a înțelege mai bine contextul, pot fi consultate următoarele surse:

1. *Stereotipuri de gen în alegerea unei profesii*, <http://www.femeiactive.ro/stereotipuri-de-gen-alegerea-unei-profesii/>
2. *Factorii interni ai deciziei în carieră*, <http://proiect-festina.ro/factorii-interni-ai-deciziei-in-cariera>
3. Salomia, Elena ș.a., *Ghidul carierei mele*, în cadrul Programului „Vreau o carieră!”, București: Centrul Educația 2000+, 2003.
4. Tomșa, Gh., *Consilierea și orientarea în școală*, Universitatea din București, București: Editura CREDIS, 2007.

Activitatea prezentată în continuare este structurată în baza cadrului ERRE.

### ▶ Evocare – circa 15 minute

Participanții sunt aranjați într-un cerc. Specialistul are în mână bilețele și câțiva dintre participanți sunt invitați să extragă câte unul. Ei vor încerca să-și exprime acordul sau dezacordul cu una dintre ideile formulate pe fișe:

- *Persoanele care au/aveau note mari la școală își aleg mai ușor profesia.*
- *Fetelor le este mai greu să avanseze în carieră.*
- *Odată ce am ales o profesie, nu mă mai pot răzgândi, nu o mai pot schimba.*

Specialistul va menționa că oamenii trăiesc adesea cu mituri, stereotipuri și prejudecăți dintre cele mai diverse. Stereotipurile apar din generalizări, deseori negative.

Pentru a analiza câteva stereotipuri și mituri despre profesii, se propune participanților să mediteze timp de 30 de secunde la afirmațiile din lista de mai jos, apoi să discute cu persoana de alături timp de 2 minute:

- *Ca să am succes în carieră, trebuie să am multe diplome.*
- *Profesia de medic îți aduce mai mulți bani.*
- *Trebuie să aleg între a avea o carieră și a avea o familie.*

Apoi sunt ascultate câteva opinii, după care specialistul adresează câteva întrebări:

- *Cum credeți de ce apar stereotipurile și prejudecățile?*
- *Ce putem spune despre persoanele care generalizează informații despre profesii și ocupații?*

### ▶ Realizarea sensului – circa 35 de minute

Se prezintă definiția stereotipurilor din Dicționarul Cambridge: „Stereotipurile reprezintă idei fixe pe care oamenii le au despre cum este cineva sau ceva, deseori ceva eronat”. Se discută apoi despre definiția prejudecății: „Păreră, idee preconcepțată (și adesea eronată) pe care și-o face cineva asupra unui lucru, adoptată, de obicei, fără cunoașterea directă a faptelor sau impusă prin educație, societate (...)” ([www.dexonline.ro](http://www.dexonline.ro)). Altfel spus, stereotipurile sunt fixații bazate pe preconcepții, iar prejudecățile sunt impresii nefondate.

Participanții sunt invitați la o „Cafenea de discuții”, unde vor fi analizate câteva stereotipuri despre profesii. Se constituie două grupuri, unul care să susțină afirmațiile prezentate și celălalt grup să le conteste. După ce se ascultă argumentele grupurilor (pro și contra), împreună se formulează concluzii. (*Anexa 1*)

### ▶ Reflecție – circa 30 de minute

Se invită doi voluntari dintre participanți, care vor realiza un joc de rol, unde prima persoană (tânărul) va prezenta un stereotip, iar a doua persoană (filosoful) va reformula conținutul propoziției într-un enunț fără a eticheta, echilibrat/realist. Sunt numiți doi observatori speciali, câte unul pentru fiecare membru. Alți doi membri ai grupului sunt observatori generali. Adresați-vă fiecărui observator special să se concentreze pe un singur jucător și să noteze ideile enunțate, apoi să le analizeze critic.



**Nota bene!** Explicați că jocul de rol nu este simplă actorie. Într-un joc de rol personajul trebuie să aibă opinii și argumente proprii, în timp ce actorul (de teatru sau film) trebuie să joace un personaj anume și să exprime comportamentul și modul de gândire al acestuia din urmă. Prin urmare, este vorba despre explorarea unui rol sau comportament real, propriu.

Exemple de stereotipuri	Exemple de idei reformulate în baza stereotipului
<i>Dacă o cunoștință de-a mea este mulțumită de alegerea unei anumite profesii, cu siguranță că voi fi și eu mulțumit.</i>	Lumea este diferită și ceea ce funcționează pentru o persoană nu va funcționa neapărat pentru ceilalți, chiar în cazul în care cele două persoane se aseamănă. Dacă știi pe cineva care are o carieră strălucită, nu înseamnă că aceeași alegere va fi neapărat potrivită și pentru tine.
<i>Dacă aleg o profesie bine platită, voi fi mai bine apreciat de persoanele din jur.</i>	Fericirea este o categorie filosofică relativă și se manifestă în multiple moduri. Bani nu aduc fericirea, cu atât mai puțin avansarea în carieră. Fiecare caz trebuie examinat separat.
<i>Femeile sunt potrivite mai mult pentru domeniul umanist.</i>	...
<i>Există o singură profesie potrivită pentru mine.</i>	....
<i>Știu totul despre profesia pe care vreau s-o urmez.</i>	....

Sunt ascultate opiniile observatorilor și impresiile lor. Se continuă cu o discuție în grup. De exemplu, participanții pot fi întrebați:

- *Argumentele pe care le-au folosit colegii sunt aceleași ca și cele auzite în familia ta sau în societate?*
- *Ar fi fost diferit dacă în locul jucătorului ai fi fost tu? Ce idei ai avea?*
- *Crezi că aceste stereotipuri sunt actuale sau fac parte din trecut?*

### ► Extindere – circa 3 minute

Se propun câteva sarcini pentru următoarele zile:

- Discută cu 2-3 persoane despre profesii, carieră și observă câteva stereotipuri în comunicare. Propune reformularea stereotipurilor.
- Realizează o listă cu abilități pe care le ai formate. Determină care dintre aceste abilități îți vor fi necesare în viitor, gândindu-te la profesia pe care dorești s-o îmbrățișezi sau la postul pe care dorești să-l obții. Ce abilități crezi că ar fi bine să fie formate sau dezvoltate pentru a obține ceea ce dorești? Ce pași ar trebui să întreprinzi pentru a-ți asigura succesul? Discută cu o persoană care activează în domeniul apropiat de profesia favorită sau postul dorit și determină ce abilități sunt necesare pentru a te descurca cât mai bine.
- Realizează un grafic SWOT pentru a analiza pregătirea ta pentru viitoarea profesie.

După finalizarea activității, participanții sunt rugați să formeze un cerc. Aruncând o minge sau o jucărie moale unul altuia, ei reflectă asupra lucrurilor care au fost învățate la această activitate, enunțând:

- *Din această activitate am învățat...*
- *Cel mai mult în această activitate mi-a plăcut ...*
- *Data viitoare într-o situație similară voi fi mai ...*

## Anexa 1

### Stereotipuri despre profesii

Nr.	Adevărat/ Fals	Întrebări	Idei pentru dezbatere/concluzii
1.	A F	<i>Există o singură profesie/ocupație care mi se potrivește.</i>	Fiecare persoană se afirmă printr-o multitudine de abilități și interese. Nicio profesie nu va exploata întregul potențial al unui individ, dar bineînțeles că vor exista pentru acesta unele mai potrivite decât altele.
2.	A F	<i>În alegerea profesiei totul depinde de situații concrete, care sunt mereu în schimbare.</i>	Majoritatea tinerilor sunt deciziși în privința profesiei pe care o vor practica. Nu e nimic rău în a fi indecis atâta timp cât rămâi conectat la informațiile de care ai nevoie pentru a alege la timpul potrivit. Alegerea poate fi grea, mai ales pentru persoanele cu potențial multiplu.
3.	A F	<i>Părinții sau un expert știu mai bine ce ar trebui să facă un tânăr.</i>	Părinții, testele, consilierii în problema legată de carieră pot fi resurse semnificative, dar în final tu trebuie să decizi. Aceasta implică încredere în capacitatea ta de a lua decizii semnificative pentru viitorul tău.
4.	A F	<i>Ca să ai succes, ar trebui să faci de toate, chiar dacă unele lucruri nu îți sunt pe plac.</i>	Dacă alegi o meserie care nu îți place doar pentru că este prestigioasă în comunitatea ta, poți să fii aproape sigur de eșec. Trebuie să analizezi ce înseamnă succes pentru tine în plan social. Definiția succesului include deseori bani, statut, putere, faimă. Uneori poți obține toate aceste repere și să nu fii mulțumit de cariera ta.
5.	A F	<i>Profesia mea trebuie să fie ideală, să îmi satisfacă toate dorințele și nevoile.</i>	Toate profesiile implică aspecte pozitive și aspecte negative. Așteptările idealiste nu se justifică niciodată. Amintește-ți că poți fi mulțumit făcând multe lucruri. Este important să alegi profesia care îți satisface cât mai multe dintre nevoile, interesele tale și contribuie la dezvoltarea aptitudinilor tale.
6.	A F	<i>Oamenii fie au succes în carieră, fie eșuează total.</i>	Satisfacția și succesul nu depind de faptul de a fi cel mai bun în domeniul tău, ci de a-ți valorifica cât mai bine resursele. De cele mai multe ori eșecurile sunt cele din care învățăm cel mai mult, cele care reprezintă sămânța viitoarelor succese. Învață să îți evaluezi cariera în termeni relativi, dar nu în termeni de tipul „totul sau nimic”.
7.	A F	<i>Piața muncii se schimbă atât de repede, încât efectiv nu poți să-ți planifici viitorul.</i>	Lumea se schimbă în mod constant, dar poți să profiți de oportunitățile schimbării, planificându-ți cariera. Cunosând cât mai multe lucruri despre tine, poți să determini ce oportunități se potrivesc cel mai bine nevoilor tale. Trebuie să îți dezvolți o anumită arie de abilități și o atitudine flexibilă raportată la carieră.
8.	A F	<i>Omul trebuie să aibă control total asupra carierei lui.</i>	Unele lucruri pot fi controlate în carieră, altele nu. Printre factorii din afara controlului tău se pot regăsi: falimentarea companiilor, sănătatea, dezastrele naturale, crizele economice, schimbările legislative. Schimbările în carieră pot fi privite fie ca oportunități, fie ca bariere. Este important să fii flexibil, să-ți dezvolți abilități ce pot fi aplicate în mai multe domenii.



### 5.3. Profesiile, decizia de carieră și mediul ambiant

În procesul de dezvoltare a carierei sunt importante reflecțiile privind profesiile, meseriile și mediul ambiant. Unele profesii implică condiții nocive și e necesar să ne informăm anterior luării unei decizii de carieră, să aflăm dacă sănătatea ne permite să activăm într-un asemenea domeniu, dacă există posibilitatea de a minimaliza riscurile etc. Unele activități profesionale desfășurate cu încălcarea unor norme pot aduce daune naturii. În acest sens, este la fel de importantă și respectarea eticii profesionale. Este bine ca anumite activități organizate de specialiștii în dezvoltarea carierei (din cadrul structurilor teritoriale ANOFM, școli, organizații etc.) să fie axate pe aceste aspecte.

Prezentăm în continuare un exemplu de o astfel de activitate pentru grupuri de 20-25 de persoane, desfășurată timp de 50-55 de minute.

În urma acestei activități, participanții vor putea să:

- înțeleagă că omul este inseparabil de mediul său și că efectele negative ale acțiunilor sale au consecințe dăunătoare asupra mediului ambiant;
- conștientizeze responsabilitatea individuală și cea colectivă pentru un mediu ambiant, curat;
- identifice profesii ce necesită o atenție sporită asupra propriei sănătăți și a mediului ambiant.

Pentru organizarea activității avem nevoie de resurse precum: imaginea ceasului, fișe cu profesii și descrierea lor (se decupează din tabel), fișe cu informații relevante temei.

#### ► Evocare – circa 10 minute

Joc didactic „Ceasul bate ora...”

Se afișează imaginea ceasului și se propune următoarea sarcină: Numiți, pentru fiecare oră, câte o profesie care credeți că va fi solicitată în următorii 10-20 de ani, argumentându-vă opțiunea.

De exemplu:

- ora 1 – *regizor de filme 3D*, deoarece crește cererea pentru filme cu efecte speciale
- ora 2 – *profesor*, deoarece mereu va fi nevoie de instruirea și educarea copiilor
- ora 3 – ..... , deoarece.....

#### ► Realizarea sensului – circa 25 de minute

Specialistul va prezenta următoarea afirmație: *Tendențele în materie de locuri de muncă se modifică odată cu evoluția lumii, așadar, este important ca fiecare să-și dezvolte cariera astfel încât să se poată conforma cerințelor și profesiilor solicitate pe piața muncii și peste câțiva ani.*

Apoi va repartiza participanții în 4 grupuri. Grupurile vor primi un set de fișe conținând unele profesii ale viitorului și, separat, fișe cu specificul acestora. Sarcina grupurilor este să identifice corespondența, organizându-le într-un tabel.

Vedeți în tabelul ce urmează rezultatul așteptat.

Denumirea profesiei	Descrierea succintă a profesiei
Inginer verde	Inginerul verde vă informează cât de multă putere folosește un aparat și cum să-l folosiți mai eficient. Acesta nu doar va restabili performanța dispozitivului dvs., dar, de asemenea, va face un test pentru „consumul de energie” în casă.
Agricultor urban	Agricultorul urban ne ajută să cultivăm verdeață, fructe și legume pe acoperișurile și pereții clădirilor. În viitor, acestea pot reduce poluarea aerului la nivel local, pot izola mai bine clădirile de factorii nefavorabili ai mediului urban și crește biodiversitatea.

Consultant verde la <i>call-center</i>	Activitatea acestuia oferă populației consultanță de specialitate la telefon despre modul în care pot folosi dispozitivele lor mai eficient, pentru a economisi energie, apă și mai ales bani.
Coordonator de trafic	Este necesar pentru punerea în aplicare a noilor sisteme tehnologice, pentru a reduce timpul de călătorie și blocajele de trafic, permițând oamenilor să-și planifice călătoriile mai bine, reducând aglomerația și optimizând circulația.
Miner resturi și deșeuri	Este necesar pentru a minimiza costurile la resurse, ce cresc odată cu creșterea cererii. Treptat lucrurile pe care le-am aruncat cândva vor avea o valoare sporită și acestea vor fi „exploatate” de la depozitele de resturi și deșeuri vechi.
Ecologist urban	Proiectează noi orașe <i>eco-friendly</i> pe baza biotehnologiilor de mediu; este specializat în domeniile de construcții ecologice, energie verde și de control al poluării mediului.
Lucrător la distanță din domeniul de protecție a sănătății	Vor ajuta pacienții să monitorizeze sănătatea lor la domiciliu, folosind tehnologiile digitale; astfel vor reduce sarcina serviciilor de sănătate, vor reduce timpul de călătorie și numărul de pacienți din spitale și vor accelera procesul de recuperare.
Designer de mediu „inteligent”	Acesta va oferi clienților recomandări competente privind utilizarea eficientă a apei și energiei, va alege și instala echipamente și instrumente economice, va dezvolta soluții <i>software</i> și tehnologii inteligente pentru casă și birou.
Mecanic pentru mașini ecologice	Pentru a ține pasul cu lumea auto, aflată în continuă schimbare, se va populariza și eficientiza noua generație de mașini – hibrid și mașini electrice. Mecanicul va avea nevoie de noi capacități și competențe pentru a deservi și repara aceste mașini.
Auditor de mediu	Specialist care efectuează auditul întreprinderilor industriale și face recomandări pentru a reduce influența negativă asupra mediului, ca urmare a modernizării procesului de producție.

\* Fișele vor fi decupate din timp și oferite participanților.

Participanții vor prezenta sarcina realizată și se va organiza o discuție în baza întrebărilor:

V-ar plăcea să aveți o profesie dintre cele de mai sus? De ce?

Numiți câteva profesii de astăzi care dăunează mediului ambiant. De exemplu: *șofer de taxi*, deoarece contribuie la sporirea emisiei de CO<sub>2</sub> în atmosferă, *muncitor la o curățătorie chimică*, deoarece... etc.

### ▶ Reflecție – circa 15 minute

Participanții sunt rugați să-și imagineze că au o profesie care, într-un anumit fel, poate dăuna mediului ambiant și/sau sănătății (sunt condiții nocive de muncă).

Formulați câteva cerințe către angajator pentru a ameliora situația.

De exemplu: un *operator IT* ar putea solicita:

- livrarea rezultatelor muncii în variantă electronică, și nu pe hârtie;
- organizarea unor pauze la fiecare 2,5-3 ore de lucru;



- amenajarea unei săli de relaxare (sport) în incinta întreprinderii;
- decorarea spațiului de lucru cu plante de cameră etc.

La final, se poate organiza un joc de rol, improvizând o discuție cu angajatorul despre condițiile de lucru. Repartizați-vă rolurile și negociați cerințele voastre.

### ► Extindere – circa 5 minute

Dezvoltarea durabilă este o preocupare actuală la nivel mondial. În acest context, restabiliți, din fișele propuse, definiția *dezvoltării durabile* conform Comisiei Mondiale pentru Mediu și Dezvoltare (WCED).

care urmărește	fără a compromite	este dezvoltarea	generațiilor
satisfacerea	Dezvoltarea	nevoilor prezentului,	durabilă
Posibilitatea	viitoare	propriile nevoi.	de a-și satisface

*\* Fișele vor fi decupate din timp și oferite participanților.*

Dezvoltarea durabilă este dezvoltarea care urmărește satisfacerea nevoilor prezentului, fără a compromite posibilitatea generațiilor viitoare de a-și satisface propriile necesități.

Elaborați o listă cu profesiile părinților, cunoștințelor, rudelor și identificați care dintre aceste profesii, meserii respectă sau nu principiul acestei definiții și cum. De exemplu: un croitor are atelier și aruncă gunoiul acumulat în râulețul din apropiere. Există riscul ca acest râuleț să nu mai existe în viitor? Ce rol joacă activitatea croitorului în ecologia localității?

# CAPITOLUL | 6

## ASPECTE PRIVIND PROMOVAREA SERVICIILOR DE GHIDARE ÎN CARIERĂ

*Serviciile de ghidare în carieră pot fi prestate de către Centrele de Ghidare în Carieră, care pot fi deschise, în conformitate cu art. 30 al Codului educației al Republicii Moldova, în cadrul ANOFM, de către instituțiile de învățământ profesional, dar și de către alte instituții și organizații interesate de acest domeniu.*

**Obiectivele** urmărite în cadrul serviciilor de ghidare în carieră sunt:

- sprijinirea diferitor categorii de beneficiari și clienți în procesul de proiectare a carierei;
- realizarea conexiunii dintre sistemul educațional și piața muncii din perspectiva proiectării carierei;
- diversificarea serviciilor de ghidare în carieră destinate tinerilor.

**Beneficiarii** serviciilor pot fi:

- elevii claselor gimnaziale și liceale;
- elevii școlilor profesionale;
- absolvenții instituțiilor de învățământ;
- persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă;
- persoanele cu statut de șomer;
- persoanele care simt nevoia recalificării profesionale etc.

Realitatea socioeconomică favorizează autorealizarea persoanei prin activitatea profesională, însă această persoană are nevoie adesea de sprijinul unui specialist. Cetățeanul, ca actor activ al propriei deveniri, trebuie să-și proiecteze cariera pornind de la capacitățile și aspirațiile proprii, dar luând în considerație și cerințele pieței muncii. În acest context, serviciile devin necesare și sunt orientate spre a spori și a eficientiza ghidarea în carieră a beneficiarilor, ceea ce va contribui la integrarea lor în câmpul muncii. Acest lucru poate fi realizat prin diverse modalități, adaptate la nevoile beneficiarului.

Unul dintre aspectele importante în acest sens ține de promovarea unui sistem de valori profesionale și prosociale, formarea mentalității axate pe acceptarea nevoii de proiectare a carierei, fapt ce contribuie la cultivarea unei percepții sănătoase a tinerilor privind o carieră de succes. Din acest punct de vedere, organizațiile, instituțiile care prestează asemenea servicii ar fi bine să aibă o strategie de comunicare eficientă. Aceasta va permite realizarea următoarelor obiective:

- informarea publicului despre ofertele serviciilor prestate;
- crearea accesului la servicii calitative de ghidare în carieră pentru diferite categorii de beneficiari;
- promovarea serviciilor de ghidare în carieră în mediul școlar, academic, de stat și privat etc.;





- realizarea conexiunii dintre sistemul educațional și piața muncii din perspectiva cererii și ofertei;
- dezvoltarea parteneriatelor privind dezvoltarea personală, profesională și angajarea în câmpul muncii.

Comunicarea calitativă dintre diferiți parteneri va eficientiza procesul de ghidare în carieră în cadrul tuturor grupurilor țintă, adoptând și o abordare pro-activă, pornind de la caracteristicile fiecărui grup.

## I. Parteneriate educaționale

**Scop:** Formarea nevoii de ghidare în carieră în rândul elevilor ce țin de construirea traseului educațional și profesional, luând în calcul solicitările pieței muncii.

Colaborarea cu mediul educațional va consolida eforturile ANOFM privind formarea nevoii de proiectare a carierei. În cazul menținerii unei comunicări eficiente și incitante, sporește interesul pentru serviciile prestate și contribuie la realizarea obiectivelor.

Putem desfășura activitatea de colaborare prin:

- activități propuse de structurile teritoriale ANOFM;
- activități propuse de instituții/organizații din afara sistemului educațional, inclusiv ONG-uri;
- activități care au la bază tradițiile, valorile școlii, comunității, inclusiv inițiative ale unor grupuri de elevi, profesori, părinți, reprezentanți ai APL, angajatori etc.;
- activități planificate în parteneriat cu instituții, agenți economici și alți actori comunitari.

## II. Parteneriate sociale

**Scop:** Crearea culturii de ghidare în carieră în mediul comunitar, inclusiv cel parental, privind alegerea traseului educațional și dezvoltarea celui profesional.

Pentru a se constitui noi realități în cadrul parteneriatelor la nivelul comunității, relațiile dezvoltate trebuie să se sprijine pe reciprocitatea intereselor și pe suportul simultan. Cunoașterea și înțelegerea familiei beneficiarului în calitate de partener constant și autentic devine o prioritate în contextul actual, în care familia însăși trebuie să se adapteze unor schimbări semnificative. Astfel, această colaborare la nivelul diverselor familii va genera noi realități și percepții asupra devenirii profesionale a copiilor și adulților.

Parteneriatul va contribui la:

- creșterea inițiativei și implicării în sensibilizarea și sporirea interesului familiei față de serviciile de ghidare în carieră;
- elaborarea unor proiecte centrate pe parteneriatul cu părinții;
- diseminarea informațiilor clare cu privire la piața muncii;
- organizarea activităților extrașcolare pentru diferite categorii de beneficiari.

## III. Promovarea imaginii instituțiilor care prestează servicii de ghidare în carieră

**Scop:** Sporirea vizibilității instituțiilor și a serviciilor prestate.

### 1. Ziua ușilor deschise

**Scop:** Promovarea serviciilor prestate. Activitatea poate fi desfășurată într-o zi specială: ziua muncii, ultimul clopoțel în școli etc.).

Grup țintă: beneficiarii serviciilor de ghidare în carieră.

### 2. Caravana carierei sau Zilele carierei

**Scop:** Informarea tinerilor despre posibilitățile de construire a traseului profesional și ofertele ANOFM.

Această activitate se va desfășura în contextul parteneriatului educațional și pot fi organizate vizite în instituțiile de învățământ din teritoriu pentru a prezenta serviciile oferite, a desfășura activități tematice, activități de consiliere în carieră etc.

Grup țintă: elevi/liceeni/studenti.

### 3. Seminarii tematice

**Scop:** Crearea conexiunii dintre mediul educațional-social-piața muncii.

Această activitate se poate desfășura atât la structurile teritoriale ANOFM, cât și în instituțiile de învățământ: în cadrul orelor de dirigenție (educație tehnologică, educație economică, ore opționale etc.) cu un generic precum, de exemplu: „Vreau să-mi cunosc meseria”.

*Grup țintă:* beneficiarii serviciilor de ghidare în carieră.

### 4. La o cafea în aer liber

**Scop:** Dezvoltarea unei rețele de colaborare, mentorat.

Organizarea întrevederilor dintre companii și beneficiari în scopul prezentării specificului, activității companiilor, a ofertelor de angajare sau stagiilor de practică cu un generic precum: „Cum pot să mă angajez în compania Dumneavoastră?”

### 5. O zi la locul de muncă (metoda umbrei)

**Scop:** Familiarizarea cu specificul profesiei dorite în profunzime/acțiune.

Acest program se poate dezvolta în cadrul parteneriatului cu mediul socioeconomic, în care elevul/tânărul poate afla în mod nemijlocit dacă-i corespund aspectele muncii și este gata să îmbrățișeze meseria/profesia/ocupația dată.

*Grup țintă:* beneficiarii serviciilor de ghidare în carieră.

### 6. Job Club (Clubul Muncii)

**Scop:** Motivarea pentru angajare a tinerilor prin exemple/modele de succes.

Această activitate este recomandată cu precădere absolvenților care au statut de șomer. Aceasta se va desfășura în cadrul ședințelor organizate și planificate din timp. Se vor invita persoane de succes, dar și persoane care au depășit situații dificile, cum ar fi lipsa unui loc de muncă.

**NOTA BENE!** Ar fi bine dacă Clubul Muncii și-ar dezvolta rețeaua, beneficiarii devenind membri permanenți ai acestuia. Astfel ar putea fi extinse serviciile clubului și abordarea problemelor ar fi mai profundă. Implicarea părinților, angajatorilor și a altor persoane ca resurse comunitare în aceste activități va contribui la creșterea vizibilității serviciilor prestate.

*Grup țintă:* beneficiarii serviciilor de ghidare în carieră.

## ► Instrumente recomandate

Pentru atingerea obiectivelor stabilite, instituția poate utiliza un spectru larg de instrumente, punând un accent deosebit pe *comunicarea directă* pentru facilitarea procesului de ghidare în carieră.

- 1. Pliantul** de prezentare a instituției și a serviciilor prestate, utilizat în cadrul diverselor evenimente organizate.
- 2. Semnul de carte**, destinat în special elevilor, liceenilor, tinerilor cu specificarea serviciilor axate pe interesele lor.
- 3. Pagina web**, un instrument foarte important, care permite o vizibilitate sporită și acces pentru un număr mare de utilizatori.
- 4. Cont pe rețele de socializare (Facebook etc.)**. Crearea unui cont pe rețelele de socializare este deja o necesitate pentru a deveni parte a unei comunități transparente și deschise. Aceasta este valabil în situația în care potențialii parteneri, membri sau angajatori fac parte din comunitatea respectivă.
- 6. Evenimente publice** care pot fi organizate pentru prezentarea opiniei și informarea publicului larg despre activitatea ANOFM și serviciile prestate.
- 7. Discuții publice cu elevi, studenți, tineri din diferite localități** pentru a-i informa despre activitatea ANOFM, serviciile prestate.

Aplicarea în practică a celor prezentate va permite informarea beneficiarilor despre serviciile oferite și va crea premise pentru dezvoltarea și consolidarea parteneriatelor în acest domeniu.



## Dicționar de termeni

**Carieră** – succesiune evolutivă de activități și poziții pe care le atinge o persoană, precum și atitudinile, cunoștințele și competențele pe care și le dezvoltă pe parcursul întregii vieți, inclusiv activități și poziții pre-vocaționale, cum sunt cele pentru copii, elevi și studenți, activități și poziții profesionale, în cazul persoanelor care au o profesie, sunt angajate sau se află în căutarea unui loc de muncă, activități și poziții post-vocaționale, specifice pensionarilor, cu diferite roluri sociale, deoarece sunt o resursă utilă copiilor, tinerilor, angajaților, angajatorilor etc.

**Ghidare în carieră** – acordarea sprijinului destinat copiilor, elevilor, studenților, tinerilor, angajaților, potențialilor angajați pentru a repera interese, oportunități, pentru a explora alternative și pentru a lua decizii privind dezvoltarea carierei lor.

**Piața muncii** – ansamblul actelor de vânzare-cumpărare a forței de muncă, al 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 salariilor și forței de muncă pe locuri de muncă, firme, zone etc.

**Profesie** – complex de cunoștințe teoretice și abilități practice care definesc și certifică pregătirea cuiva.

**Ocupație** – îndeletnicire cu caracter permanent, pe care o exercită cineva în baza unei calificări corespunzătoare.

**Meserie** – îndeletnicire bazată pe un complex de cunoștințe obținute prin școlarizare și/sau prin practică, pe o muncă manuală calificată, care permit celui ce le posedă să execute anumite operații de transformare și de prelucrare a

obiectelor muncii sau să presteze anumite servicii. Sens generic: profesii de orice fel.

**Angajator** – persoană juridică (unitate) sau persoană fizică ce angajează salariați în bază de contract individual de muncă, încheiat conform Codului muncii al Republicii Moldova (Codul muncii al RM din 1 octombrie 2003, Monitorul Oficial al RM nr. 159-162, 29 iulie 2003).

**Salariat** – persoană fizică ce prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă.

**Contract individual de muncă** – înțelegere dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-un anumit domeniu de specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de către Codul muncii al RM, de către alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul fixat (articol 45, CM al RM).

**Salariu** – orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătită salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată.

**Salariu minim** – mărimea minimă a retribuției evaluate în monedă națională, mărime stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia angajatorul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră îndeplinită de salariat.

**Disciplina muncii** – obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportament stabilite în conformitate cu CM al RM, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu con-

tractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate inclusiv cu regulamentul intern al unității.

**Marketing** – mecanism economic și social prin care indivizii și grupurile obțin diverse bunuri sau prestații, implicând mijlocirea producerii și schimbului acestora.

**Imagine de sine** – totalitatea percepțiilor privind abilitățile, atitudinile și comportamentele personale, o reprezentare mintală a propriei persoane.

**Respect de sine** – atitudine sau sentiment pozitiv/ă despre sine. Un respect de sine realist dezvoltă capacitatea individului de a lua decizii

responsabile și abilitatea de a face față presiunii grupului.

**Conflict de muncă** – litigiul care intervine la locul de muncă între salariat și angajator cu privire la programul de lucru, salarii etc.

**Consiliere individuală** – interacțiune personală între consilier și client, în cadrul căreia consilierul asistă clientul în rezolvarea problemelor mentale, emoționale sau sociale.

**Consiliere de grup** – relaționare a consilierului cu un grup al căror membri au o problemă comună, valorificând în același timp experiența și cunoștințele fiecărei persoane asistate.



## Bibliografie selectivă

1. Adina Chelcea (coordonator), *Psihoteste*, București: Societatea Știință și Tehnică, 1996.
2. Băban A., Petrovai D., Lemeni G., *Consiliere și orientare. Ghidul profesorului*, București: Humanitas Educativă, 2002.
3. Baban A. (coord.), *Consiliere educațională*, Cluj-Napoca: Ed. Imprimeria Ardealul, 2001.
4. Bărbulescu Gabriela ș.a. *Dezvoltarea personală. O altfel de disciplină: Ghid pentru profesorii și consilierii școlari* / Bărbulescu G., Ciocâlțeu A., Gunea C., Radu M. – București: Litera, 2017.- 64 p.
5. Barrett Jim, *Teste de autocunoaștere*, București: All Beck, 2002.
6. Barrett Jim, *Teste pentru carieră, aptitudini și selecție*, București: Meteor Press, 2007.
7. Bolboceanu A., *Consiliere psihologică pentru orientare și dezvoltare în carieră. Ghid de aplicare*, Chișinău: Institutul de Științe ale Educației, 2015.
8. Boris Melnic, *Formarea calităților omenești*, Chișinău: Știința, 1992.
9. Cartaleanu Tatiana, Cosovan Olga, *Atelier de lectură în demersul educațional. Strategii de dezvoltare a gândirii critice*, Chișinău: Combinatul Poligrafic, 2004.
10. Chelcea A. (coord.), *Psihoteste*, ed. a II-a, București: Asociația Știință și Tehnică, București, 2002.
11. Dalat Y., *Ghidul reușitei tale profesionale*, Iași: Editura Polirom, 2003.
12. Dandara O., *Ghidarea și proiectarea carierei în contextul educației permanente*, Chișinău: CEP USM, 2012.
13. Dandara O., Mija V., *Proiectarea carierei și ghidarea în carieră: Suport metodologic pentru elevii și cadrele didactice din învățământul secundar vocațional-tehnic*, Chișinău: CEP USM, 2014.
14. *Dezvoltarea psihosocială a copiilor din familiile dezintegrate din Republica Moldova*, Chișinău: Combinatul Poligrafic, 2004.
15. Dumitru I. Al., *Consiliere psihopedagogică. Baze teoretice și sugestii practice*, Iași: Polirom, 2008.
16. *Educație pentru toleranță. Auxiliar didactic în ajutorul dirigintelui*, Chișinău: Combinatul Poligrafic, 2005.
17. Janda Louis, *Teste pentru alegerea carierei*, București: Business Tech International Press, 2003.
18. Jigău M., *Consilierea carierei*, București: Editura Sigma, 2001.
19. *Ghidul lucrătorului de tineret. Incluziunea socială a tinerilor*, European Youth Exchange Moldova, UNICEF, Chișinău, 2004.
20. Ivey A., Gluckstern N., Ivey M. *Abilitățile consilierului. Abordarea din perspectiva microconsilierii*, Oradea: Editura Universității din Oradea, 2002.
21. Klein M. M., *Orientarea carierei: încotro?* În: „Psihologia la răspântia mileniilor”, Zlate Mielu (coord.), București: Editura Polirom, 2001.
22. Lemeni G., Mihalca L., Mih C. (coord.), *Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră. Activități pentru clasele I-IV*, Cluj-Napoca: Ed. ASCR, 2005.
23. Lemeni G., Porumb M. (coord.), *Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră. Activități pentru clasele V-VIII*, Cluj-Napoca: Ed. ASCR, 2004.
24. Lemeni G., Miclea M. (coord.), *Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră*, Cluj-Napoca: Ed. ASCR, 2004.
25. Nicolau Adrian (coordonator), *Cunoaște-te pe tine însuși*, Iași: Polirom, 2003.
26. *Pas cu pas către cariera ta. Ghid de consiliere și orientare*, București: Centrul OCUP pentru informare, orientare și formare profesională, 2004.

27. Radu Nicolae, *Teste psihologice pentru orientarea în carieră și autocunoaștere. Teste. Grile de corecție. Evaluări*, Iași: Polirom, 2006.
28. Rudic G., Mocanu V., Bulah L. et al., *Cariera profesională. Ciclul gimnazial. Caiet*, Chișinău: Prut Internațional, 2003.
29. Russell Ken, Carter Philip, *Teste psihometrice. 1000 de modalități pentru a vă evalua personalitatea, creativitatea, inteligența și gândirea laterală*, București: Meteor Press, 2007.
30. Salomia Elena, *Ghidul carierei mele*, lucrare apărută în cadrul Programului „Vreau o carieră!” al Centrului Educația 2000+, București: Humanitas Educational, 2003.
31. Siewert Horst H., *Teste de aptitudini profesionale și realizarea lor*, București: GEMMA PRES, 2000.
32. Scifos L., Goraș-Postică V. ș.a., *O competență-cheie: a învăța să înveți. Ghid metodologic*, Chișinău: C.E. PRO DIDACTICA, 2010.
33. Smith Mark, *Developing Youth Work*, [http://www.infed.org/archives/developing\\_youth\\_work](http://www.infed.org/archives/developing_youth_work)
34. Sofia Șuleanschi et al., *Materiale pentru profesori, diriginți și elevi la modulul „Dezvoltarea personală și proiectarea carierei” pentru clasele V-XII*. Chișinău: Ministerul Educației, Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri, Tipografia “Garomond Studio”, 2016, [www.ceda.md](http://www.ceda.md)
35. Stevenson L., *Orientarea în carieră*, București: Atelier didactic, 2007.
36. Stog Larisa, *Responsabilitatea ca dimensiune a personalității*, Chișinău: Museum, 1998.
37. Temple Charles, Steele Jeannie L., Meredith Kurtis S., *Aplicarea tehnicilor de dezvoltare a gândirii critice. Ghidul IV, Supliment al revistei Didactica Pro, nr. 2 (8)*, Chișinău: Combinatul Poligrafic, 2003.
38. Tomșa Gh., *Orientarea și dezvoltarea carierei la elevi*, București: Casa de Editură și Presă Viața Românească, 1999.
39. Мутик Марина Александровна. *Познавательльно-развлекательная программа по профориентации «Калейдоскоп профессий»*, <http://festival.1september.ru/articles/210734/>
40. Тюшев Ю., *Выбор профессии. Тренинг для подростков*, Санкт-Петербург: Питер, 2008.

Tiparul executat la Casa Editorial-Poligrafică „Bons Offices”

**BONS OFFICES**

str. Feredeului nr. 4/6, tel.: 0-22-50-08-95  
www.bons.md, e-mail: ion@bons.md

# O CARIERĂ DE SUCCES ACASĂ



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.