

**UNIVERSITATEA „PETRU MAIOR” TG. MUREȘ**

**DPPD**

**MANAGEMENTUL CARIEREI**

**Curs pentru uzul studenților**

**LECTOR DR. ALEXANDRA SILVAȘ**

2009

## De la orientare școlară și profesională la orientarea și dezvoltarea în carieră

Dacă în urmă cu mai mulți ani, termenului de carieră i se conferea mai mult sensul profesional, ulterior i s-au adăugat conotații ce țin de viața personală, comunitară, economică. Pentru o vizualizare mai bună a evoluției termenului de carieră și implicit înlocuirea celui de orientare școlară și profesională am ales să aduc ca argument mai multe definiții care se vehiculează la momentul de față în literatura de specialitate:

*Carieră* – succesiune de profesii, îndeletniciri și poziții pe care le are o persoană în decursul perioadei active de viață, inclusiv funcțiile pre-vocaționale, ( cum sunt cele de elevi și studenți, care se pregătesc pentru viața activă) și post-vocaționale ( pensionarii care pot avea rol de suplinitori, colaboratori, etc.). ( Butnaru, D., 1999).

*Carieră* – activitățile profesionale și pozițiile ocupate de o persoană într-o organizație determină atitudinile, cunoștințele și competențele dezvoltate de acesta de-a lungul timpului ( Hăhăianu, L.,2000).

*Cariera* – acoperă și identifică diferite roluri în care individul este implicat ( elev, angajat, membru al comunității, părinte, etc.), modul în care acționează în familie, școală și societate și suita de etape prin care poate trece în viață ( căsătorie, pensionare, etc.), toate considerate ca un tot unitar indivizibil. ( Jigău, M., 2001).

*Cariera profesională* – reprezintă evoluția profesională a unui individ pe parcursul întregii sale vieți. În cadrul aceleiași profesii, în cariera unei persoane se pot înscrie specializări, perfecționări sau promovări profesionale. (Tăsica, L., 2003).

Cariera , pe lângă această evoluție a persoanei , poate fi privită și sub aspect economic, sociologic sau psihologic.

Din punct de vedere **economic** , cariera face referire la o succesiune a pozițiilor profesionale ocupate de o persoană.

Dacă privim cariera din prisma **sociologilor**, ea reprezintă o multitudine de roluri jucate de individ, în sensul că fiecare rol este temelia celui ce va urma.

Sub aspect **psihologic**, alegerea de roluri și succesul în exercitarea lor depind de aptitudinile, interesele, valorile, trebuințele, experiența anterioară și aspirațiile persoanei în cauză. ( Jigău, M., 2003, apud Fman, 1998).

Datorită importanței pe care individul dar și societatea o acordă astăzi, cariera a devenit obiect de studiu pentru multe discipline științifice. Printre cele care se ocupă și de acest domeniu se află: științele educației, managementul, psihologia dar și carierologia.

**Științele educației** se ocupă de carieră în măsura în care este considerată un scop sau o aspirație, acordând o pondere mai mare procedeelelor care să asigure dezvoltarea carierei – consilierea în orientarea carierei, formarea profesională inițială și continuă dar și educația pentru carieră.

Dezvoltarea în carieră și educația pentru carieră au, ca termeni conecși consilierii, o arie longitudinală mai extinsă. Dacă procesul consilierii este, de obicei, strict individualizat, direcționat către un grup de clienți sau către un client, educația pentru carieră și dezvoltarea în carieră se referă la un eșalon de vârstă cu o plajă mult mai extinsă. Dezvoltarea carierei semnifică toate aspectele vieții aflate în devenire și cu o dinamică specifică în diferite planuri, adică:

- autocunoașterea și formarea deprinderilor de relaționare interpersonală;
- educația și formarea profesională inițială;
- asumarea de roluri în viață;
- modul de integrare, trăire și planificare a diferitelor evenimente ale vieții;

( Jigău, M., 2003, apud Gysbers, 1994).

Educația pentru carieră include subiecte care nu sunt, aparent legate de exercitarea unei profesii, precum: viața de familie, petrecerea timpului liber, creșterea și educarea copiilor, problema economic familială, chestiuni legate de valori și calitatea vieții, modul de a face față situațiilor dramatice din viață, decese, divorț, cataclisme naturale, șomaj, privarea de libertate, etc. ( Jigău, M., 2001).

În aceste condiții, orientarea în carieră nu se mai poate rezuma la asistarea unor momente în alegerea carierei, ci trebuie să devină o modalitate de dezvoltare a abilităților

necesare pentru construirea propriei cariere. Acest scop se poate atinge doar prin apropierea intervențiilor de orientare de procesul educațional și prin asigurarea caracterului longitudinal al acestora. Asumarea unor roluri diferite pe parcursul vieții reclamă manifestarea unor abilități de adaptare diferite. Educația și orientarea pentru carieră presupune oferirea de mijloace și sprijin indivizilor pentru ca ei să aplice cunoștințelor achiziționate în circumstanțe reale ale pieții muncii și să fie capabili să ia o decizie de alegere a carierei, a viitorului lor profesional. ( Jigău, M., 2001).

**Psihologia carierei** este o disciplină de sine stătătoare conturată ca urmare a complexității sarcinii de a obține și de a corela informațiile psihologiei despre individ cu cele despre profesii. ( Super, D., 1978). Psihologia carierei este un termen nou care l-a înlocuit pe cel de „ psihologia profesiunilor” , preluând o serie de tehnici și metode utilizate de aceasta, dar care aduce un mod de abordare diferențiat, un punct dinamic, evolutiv. ( Klein, 2001).

**Carierologia** debutează ca știință, în spațiul canadian francofon încă din anii 1980, când se autointitulează „ știința dezvoltării potențialului uman de-a lungul carierei”. Principalele domenii de studiu vizate de carierologie sunt:

- practica orientării carierei;
- consilierea în orientarea carierei;
- reușita educațională și profesională;
- planificarea dezvoltării carierei;
- inserția socio- profesională;
- bilanțul competențelor / capacităților / aptitudinilor necesare în carieră;
- recunoașterea / atestarea cunoștințelor și experienței dobândite de-a lungul carierei; ( Jigău, M., 2003 ).

### ***.Orientarea în carieră***

Pe terenul acestei activități socio – economice are loc clarificarea și decantarea de roluri prospective profesionale ca și activitatea de confruntare a intereselor și a raționamentelor de opțiune profesională. Din punct de vedere profesional, orientarea carierei constituie un lung șir de momente de conștientizare a necesității de a efectua o

opțiune profesională. Acest proces este puternic condiționat de oferta vieții economice și de gradul de dezvoltare al acesteia, adică cerința de forță de muncă. Având în vedere schimbările rapide ale vieții economice, lumea profesiunilor suferă și ea o schimbare continuă într-un ritm și ea. Schimbările aduc după sine coexistența de exercitare a unor profesii sub formă de suporturi tehnologice foarte diferite, de la exercitarea manufacturieră la formele de exercitare mecanizată și informatizată. În primul caz, sunt solicitate îndemânări manuale, viteză și precizie, planuri perceptiv - senzoriale bine dezvoltate, rezistență fizică. În al doilea caz, se solicită mai ales caracteristici psihice intelectuale, cunoștințe, spirit de observație. Există o tendință pregnantă de a se face opțiuni spre profesii care presupun automatizare și informatizare dar și spre cele care vizează domenii ale economiei iar mai nou în sfera acelor domenii care constituie atracție pentru adolescenți se încadrează și cele care vizează psihologia, comunicarea cât și sectorul administrativ. Este explicabil, deoarece acestea din urmă sunt considerate, mai ales de către tineri, domenii care conferă un statut social ridicat și respectabil fiind denumite de ei ca profesii de impact.

Există o determinare a opțiunii profesionale care se exercită prin opțiunea școlară, iar aceasta este mai ușor de făcut, dat fiind faptul că individul este mai conștient de atracțiile ce le simte față de diferite domenii de cunoștințe în care interesele sale de cunoaștere sunt mai antrenate, decât de profesiunile pe care le oferă societatea, reorganizarea liceelor precum și constituirea școlilor de arte și meserii dar și dezvoltarea facultăților și universităților, creează o condiție nouă a opțiunii, reducând simțitor distanța dintre evantaiul profesiunilor și școala care încearcă să devină mai direct producătoare de forță de muncă.

Orientarea vocațională implică identificare socială din ce în ce mai complexă, deoarece presupune o autoantrenare și organizare nu numai a unei opțiuni, ci a tuturor resurselor interioare psihice ale adolescentului, prin care, în fapt, devine autodeterminare și mai ales socializare vocațională, adică orientare a energiei și eforturilor psihice în vederea adaptării concrete la profesiunea aleasă, ceea ce presupune eforturi de dobândire de cunoștințe prin orientarea curiozității și organizarea de îndemânări specifice care să materializeze identificarea.

Rolul orientării școlare și profesionale / vocaționale constă în a facilita procesul de identificare, atât din punctul de vedere al societății cât și cel al tânărului.

*Există forme de opțiuni profesionale superficiale, legate de atracții spontane și întreținute de interesele neconsolidate prin cunoștințe satisfăcătoare la unii tineri. În opțiunea lor sunt prea multe elemente construite întâmplător, prea multă incompatibilitate între imaginea lor cu privire la o profesie și caracteristicile ei reale.*

*Există și opțiuni ce se realizează pe o dominantă afectivă. Astfel de opțiuni se exprimă în cazul tinerilor care doresc foarte mult să devină profesioniști într-o direcție dată, dar nu știu ce să facă, nu posedă cunoștințe satisfăcătoare, solide, teoretice și practice. Aceștia au de obicei eșecuri mari la început, eșecuri ce odată traversate creează profesioniști de înaltă clasă, îndrăgostiți de profesia lor.*

*O altă categorie de opțiuni poate fi dominată de interese, cunoștințe teoretice și curiozitate, fără o antrenare afectivă prea profundă. Acești tineri pot avea succese la început, reușesc să depășească examene, concursuri și testele implicate la o profesiune, dar aceasta nu are pentru ei rezonanțe interioare prea mari și profesiunea începe să pară anostă și greu de exercitat din cauza acestei distanțe afective față de ea.*

*Există și cazuri în care tinerii nu pot să facă o opțiune, sau în care schimbă mereu opțiunea. Nu trebuie neglijate nici cazurile în care există o nepotrivire temperamentală la profesiune, sau dorința ce implică ideea de câștig material drept criteriu fundamental ori alte oportunități. Se creează o foarte variată tipologie a opțiunilor școlare și profesionale și a identificării pe acest plan a vieții sociale. ( Șchiopu, U., Verza, E., 1995).*

### ***Educația pentru carieră***

În prezent, în literatura de specialitate se vehiculează trei categorii de termeni ce acoperă plaja intervențiilor de consiliere și orientare în carieră:

- orientarea în carieră – ceea ce în țara noastră era cunoscut sub denumirea de orientare școlară și profesională;
- consilierea în carieră;

- educația pentru carieră;

Deși acești termeni sunt utilizați de multe ori pentru a desemna același lucru, ei nu sunt de fapt sinonimi.

Conceptul de **orientare în carieră** este termenul care acoperă gama cea mai largă de activități, de la informare și evaluare, la consiliere și educație pentru carieră și devine astfel conceptul care cuprinde activitățile din acest domeniu.

**Consilierea în carieră** vizează dezvoltarea abilităților unei persoane sau grup de persoane pentru rezolvarea unei probleme specifice legate de carieră ( indecizie, anxietate legată de carieră, insatisfacție academică, plan de carieră, etc., și este în esență o intervenție psihologică.).

Spre deosebire de consiliere, **educația pentru carieră** reprezintă o intervenție educațională de dezvoltare, în avans, a deprinderilor și abilităților necesare tinerilor pentru dezvoltarea și managementul propriei cariere.

În ciuda diferențelor specifice, activitățile de orientare prezintă o serie de suprapuneri, printre care:

- expunerea la informații ocupaționale;
- clarificarea aspirațiilor vocaționale;
- furnizarea de structuri cognitive de integrare și organizare a informațiilor despre sine, despre ocupații și despre relația dintre ele;
- suport social în explorarea propriei persoane și a traseelor educaționale și profesionale;

( Miclea, M., Lemeni, G., 2004).

Având ca obiectiv central orientarea în carieră, elevul și implicit adolescentul trece prin etapele intermediare de consiliere și educație pentru carieră, care pot fi considerate ca fiind totodată mijloc, metodă și proces de orientare în carieră.

Adolescentul în propriul său proces de orientare în carieră este influențat de tot ceea ce îl înconjoară. Sarcina de organizare și desfășurare a acestui proces îi revine instituției școlare subordonată socialului. Cum în ultima vreme, această preocupare a școlii ocupă un loc special, reforma din învățământ și-a pus amprenta și asupra acestui domeniu de orientare în carieră.

Având ca bază schimbările socio - economice dar și potențialul elevului în diferitele sale etape de evoluție, reforma are ca sarcină să transpună într-o legătură perfectă potențialul bio – psiho – socio - cultural al individului cu cerința și oferta socială, realizabile toate prin programe și oferte educaționale centrate pe orientarea în carieră.

În acest sens, schimbările în sistemul de învățământ sunt de remarcă. S-a trecut de la activitatea de orientare în carieră în general, realizabilă prin intermediul tuturor disciplinelor de învățământ la o orientare în carieră bine structurată și individualizată. Aceste sunt vizibile mai ales prin faptul că s-a introdus în curricula școlară aria „ Consiliere și orientare”, având un conținut pe deplin motivat precum și înființarea unor structuri foarte specializate pe acest domeniu: „Centre de consiliere privind cariera”, în cadrul cărora funcționează specialiști în sociologie, psihologie și pedagogie care gestionează etapele de orientare în carieră.

Aria curriculară „ Orientare și consiliere” se regăsește în planul de învățământ al tuturor anilor de studii, dar se constată o accentuare a ei în perioada adolescenței. Această accentuare este bine motivată, deoarece adolescența este perioada de încercări, incertitudini, exaltări dar și de potențări legate de personalitate care pot sta la baza orientării în carieră. Este vârsta care poate îmbina „ceea ce poate”, „ ceea ce dorește” și „ceea ce trebuie” să facă individul. Aspirațiile se decantează mult pe baze cât se poate de realiste.

În acest sens sunt construite și programele de educație pentru carieră prin care elevii, studenții respectiv tinerii își formează competențe în următoarele domenii ( Lemeni, G., Miclea, M., 2004) :

- *autocunoaștere și dezvoltare personală* – abilități de autoevaluare realistă a propriilor caracteristici și de autoreglare emoțională și comportamentală în situații diverse legate de viață și de carieră;
- *comunicare și relaționare interpersonală* – capacitate de ascultare activă și exprimare asertivă în vederea creșterii eficienței comunicării în cadrul relațiilor interumane;
- *managementul informației și al învățării* – abilități de informare necesare



în optimizarea performanței în învățare, a procesului de luare a deciziilor și rezolvarea de probleme;

- *planificarea carierei* - cunoștințe și abilități necesare pentru realizarea unor planuri de carieră realiste și adaptarea la cerințele pieței muncii.;
- *educație antreprenorială* – stimularea față de domeniul antreprenorial și dezvoltarea unor competențe de analiză și valorificarea oportunităților de afaceri;
- *managementul stilului de viață* – abilități de management al stilului de viață pentru creșterea calității vieții fizice, psihice, sociale și ocupaționale.

Aceste competențe permit individului un control activ al propriei cariere și adaptarea cu ușurință la un mediu educațional și profesional aflat în schimbare unde :

- crește în permanență complexitatea sarcinilor îndeplinite;
- se accentuează rolul abilităților de comunicare eficientă;
- crește numărul și complexitatea cunoștințelor, deprinderilor și abilităților ce trebuie exercitate la școală și în muncă;
- se exercită o presiune crescută asupra individului de a lua o serie de decizii în mod individual;
- se impune tot mai multă inițiativă, motivație și flexibilitate în realizarea sarcinilor școlare și de muncă.

### ***Rolul personalității în consilierea, orientarea și managementul carieră***

Este unanim acceptat faptul că trăsăturile de personalitate reprezintă structura de bază în explicarea conduitei individului și, totodată, un factor esențial în definirea comportamentului de muncă ale acestuia. Teoriile de referință care intenționează explicarea globală a personalității sunt:

- teoria psihanalitică a lui Freud ( cu nivelurile : conștient, subconștient, inconștient și sistemele: id, ego și superego);
- teoriile trăsăturilor / factorilor de personalitate ( Eysenk, Cattell);
- teoriile umaniste – non-directive ( Rogers);

- teoriile comportamentaliste ( Skinner);
- teoriile interacționiste;

Pentru practicienii din domeniul consilierii și orientării carierei, modelele elaborate de Super și Holland s-au dovedit a fi mai productive decât altele.

**D. Super** este cel care a dezvoltat o teorie a imaginii de sine implicată în comportamentele specifice alegerii profesionale. În viziunea lui Super, opțiunile unui individ sunt influențate de imaginea de sine a acestuia și de informațiile pe care le are despre lumea profesiilor. Super pornește de la faptul că opțiunea unui individ pentru o anumită ocupație este un proces și o succesiune de alegeri și decizii intermediare făcute treptat pe parcursul vieții, aflate în legătură cu diferite etape de creștere, dezvoltare, învățare și exersare a aptitudinilor, abilităților și deprinderilor în diferite situații de activitate sau muncă.

Teoria lui D. Super este puternic influențată de principiile dezvoltării, însemnând că alegerea unei profesii nu apare ca un comportament profesional caracteristic unui stadiu al existenței umane. Elementele de bază ale teoriei dezvoltării profesionale propuse de Super (Jigău, M., 2001 apud Super, D., 1953) sunt următoarele:

- oamenii sunt diferiți prin aptitudinile, deprinderile, abilitățile și trăsăturile lor de personalitate;
- indivizii au anumite caracteristici și configurații psihologice personale care îi fac compatibili cu anumite ocupații;
- exercitarea oricărei ocupații necesită anumite deprinderi, aptitudini, abilități, motivații, trăsături de personalitate( dar cu grade largi de toleranță);
- ocupațiile au anumite sisteme specifice - relativ largi, de cerințe în planurile capacităților umane, însemnând că mai multe ocupații pot fi exercitate de același individ și că, implicit, mai multe persoane pot exercita aceeași profesie;
- imaginea de sine, ca produs al învățării sociale, se schimbă în timp, pe măsură ce experiența personală crește;
- modificarea permanentă a preferințelor profesionale, a imaginii de sine, sporirea competențelor profesionale și a contextelor particulare de viață și de muncă fac din alegerea carierei un proces continuu;

- procesul dezvoltării și maturizării pentru alegerea profesională poate fi sprijinit, stimulat și orientat;
- procesul dezvoltării carierei este un compromis și o mediere între factorii constitutivi ai personalității și societate, între imaginea de sine particular conturată și realitate;
- modul specific de relaționare a individului cu lumea muncii este în relație directă cu anumite stadii ale vieții sale ( creștere, explorare, stabilizare și declin);
- mediul socio - economic și cultural de proveniență își pune amprenta pe direcția și tipul de abordare a carierei;
- atingerea anumitor niveluri de carieră, succesiunea unor ocupații și stabilitatea pe post sunt determinate de aptitudinile intelectuale, originea socio - culturală și economică, trăsăturile specifice de personalitate și șansele persoanei pe parcursul vieții sale.

**Super** mai afirmă și că procesul dezvoltării carierei parcurge cinci stadii aflate într-o succesiune cronologică:

- 1). Stadiul de creștere ( până la 14 ani) – se conturează imaginea de sine ca rezultat al identificării cu persoane semnificative pentru copil, crește numărul prilejurilor de interacțiune socială și are loc un proces de constituire și direcționare a intereselor, cât și o dezvoltare și exersare a abilităților și aptitudinilor.
- 2). Stadiul exploratoriu ( 15-24 ani) – este caracterizat prin autocunoaștere și experimentare a diferite roluri. Se diferențiază următoarele etape:
  - a. cea a tentativelor ( 15 – 17 ani) – de alegere a unei ocupații;
  - b. cea de tranziție ( 18- 20 ani) – se realizează primele experiențe de muncă;
  - c. încercarea , probarea activităților de muncă și acceptarea acestora ca o ocupație permanentă;
- 3). Stadiul de stabilizare ( 25 -44 ani) – are ca elemente specifice, în cadrul slujbei dorite, păstrarea respectivei poziții sau, dacă aceasta nu corespunde aspirațiilor, schimbarea ei;
- 4). Stadiul de menținere ( 45 – 64 ani) – persoana angajată caută să-și mențină stabilă și sigură poziția în lumea muncii.
- 5). Stadiul declinului ( peste 65 ani) – persoana își asumă alte roluri, îndepărtându-se treptat de lumea muncii.

Super mai susține și că întregul proces de-a lungul stadiilor menționate anterior este marcat decisiv de : factori de rol, factori personali, factori situaționali, care influențează la rândul lor maturitatea profesională. Super identifică șapte etape în cristalizarea imaginii de sine și orientarea stabilă spre un anumit domeniu profesional:

- a. începutul concepției despre sine – debutează în copilărie și continuă până la vârsta adultă;
- b. stadiul exploratoriu – căutarea realizării de sine în diferite domenii: tehnică, literatură , construcții, sculptură , muzică, sport, activități comerciale, etc.;
- c. autodiferențierea de ceilalți – identificarea punctelor comune cu alți indivizi și ale celor specifice sieși;
- d. identificarea și stimularea, jucarea rolului persoanei cu care se identifică – apropierea psihologică de imaginea persoanei agreate, de profesia, activitățile și maniera acesteia de a fi;
- e. testarea, încercarea lumii reale – experimentarea rolului ocupațional pentru care tinde să opteze;
- f. testarea imaginii de sine în rolul ocupațional pentru care a optat ferm;
- g. punerea în practică, validarea prin activitate a imaginii de sine – integrarea în muncă, asumarea de responsabilități profesionale, etc;

**John L. Holland ( 1985)** susține că modul particular de constituire în structura de personalitate a unui individ, a sistemului de interese conturează direcția orientării profesionale, a carierei sale. În funcție de nivelul exprimat al intereselor și modul particular de ierarhizare a acestora, Holland identifică în structura diferiților indivizi șase moduri specifice de orientare profesională:

1. *modul realist ( R)* – orientare spre activități fizice, care solicită îndemănare, deprinderi manuale și îndeplinirea de sarcini concrete; persoane cărora le place lucrul cu scule, instrumente, mașini și rezolvarea problemelor concrete; acestea au abilități fizice și o bună dexteritate și coordonare manuală;

2. *modul investigativ / intelectual ( I)* – orientare spre activități predominant intelectuale, care presupun rezolvarea de probleme și situații teoretice, explicarea cauzelor și naturii fenomenelor, persoane care preferă să se ocupe de aspectele

- abstracte în lumea lor profesională, preferă căutarea adevărului, ideile abstracte, sarcinile mai puțin concrete; acestea au aptitudini pentru domeniul matematic și științific;
3. *modul artistic ( A )* – orientare spre activități de relaționare mijlocită cu alții prin intermediul produselor artistice; persoane care preferă sarcini creative și dezvoltarea de idei și cărora le dau o notă personală; aceștia au talente în domenii precum pictura, scrisul, arta dramatică, muzica, dansul;
  4. *modul social ( S )* – orientare spre profesii legate de mediul social, de comunicare și sprijinul celorlalți; persoane care sunt înclinate să îi ajute pe alții, să-i învețe, informeze, sprijine.
  5. *modul antreprenorial / întreprinzător ( E )* – orientare spre activități care presupun inițiativă personală, dezvoltarea propriei afaceri, coordonarea; persoane cărora le place să muncească pentru a obține beneficii materiale; știu să-i motiveze, orienteze pe alții; au aptitudini pentru conducere, relații interpersonale sau activități persuasive;
  6. *modul convențional ( C )* – orientare spre activități de execuție, bine precizate de alții; persoane mai conformiste, care preferă să lucreze cu date pe care le ordonează și categorisesc; se raliază opiniilor altora, nu sunt deranjați de o poziție de subordonare și preferă un loc de muncă unde sunt sarcini precise și structurate; au aptitudini pentru munci administrative, de birou, în domeniul financiar.

Holland este de părere că similaritatea tipului de personalitate cu cel al ocupației va oferi individului satisfacție profesională și un mediu stimulativ pentru dezvoltarea carierei. El mai susține că acestor tipuri de personalitate le corespund tot atâtea feluri de muncă sau medii de viață care exercită o atracție particulară pentru tipul corespondent de personalitate.

Această corespondență se realizează în mare parte și la nivel școlar, în sensul că profilele școlare fie ele centrate pe cultura generală sau profesional îmbină tipul de personalitate al celui care studiază cu discipline care să-i dezvolte disponibilitățile personale și să le pună în acord cu mediul profesional pentru care se pregătește pentru

viitoarea lui carieră. Adolescentul , în alegerea sa școlară și / sau profesională are posibilitatea dezvoltării laturilor care îl vor susține în viitoarea sa carieră.

**Gysbers N. C. ( 1997)** spunea că alegerea unei profesii este un proces specific dezvoltării copilului. Etapele caracteristice acestui proces, identificate de el ar fi următoarele:

- *etapa fanteziilor profesionale* – construirea unei imagini mentale personale și subiective despre profesii;
- *perioada de încercare* – căutarea de prilejuri de probare a calităților personale necesare îndeplinirii diferitelor sarcini de muncă;
- *perioada alegerii realiste* – opțiunea justificată și conștientă pentru o anumită profesie:

Pentru Gysbers, dezvoltarea carierei presupune:

- a. diferitele roluri îndeplinite, evenimente, și moduri de organizare a vieții individului;
- b. diferitele contexte în care acestea se derulează – familie, școală, comunitate, loc de muncă;
- c. diferitele stataturi socio- economice pe care individul le poate avea – chestiuni care țin de originea sa socială, economică, culturală, de gen, etnie sau convingeri religioase;

### **Managementul carierei profesionale**

Deși în limbajul curent noțiunea de *carieră* este bine înțeleasă, nu dispunem de o definiție unanim acceptată. După unii autori, noțiunea de carieră este sinonimă celei de profesie sau ocupație ;după alți autori, aceasta are și alte înțelesuri cum ar fi :timpul cât o anumită persoană își desfășoară activitatea într-un anumit domeniu ;poziția în societate, dar mai ales etapă, treaptă în ierarhia socială sau profesională.

Cariera este deci cadrul dinamic în care o persoană își trăiește viața profesională, o mișcare de-a lungul unui drum în timp. Pentru că parcurgerea acestui drum necesită anumite cunoștințe și competențe, putem concluziona că prin *carieră profesională* se înțelege o succesiune evolutivă de activități profesionale și poziții ocupate într-o

organizație, pe care le atinge o persoană,ca și aptitudinile, cunoștințele, abilitățile și competențele dezvoltate de-a lungul timpului.

Pe măsură ce un angajat acumulează experiență în muncă, dezvoltarea lui poate fi văzută ca o succesiune de *etape* ce marchează ascensiunea și declinul său :

- *Explorarea* .Această etapă începe de fapt din copilărie,de la acel „vreau să devin medic” sau „vreau să devin economist”,etc., mai târziu,în adolescență opțiunile devenind mai realiste,fiind marcate de întrebări de genul „Ce doresc eu cu adevărat de la viață?”, „Care este profesia ce mi se potrivește?”.

Activitățile exploratorii constau în clarificarea și identificarea intereselor și capacităților proprii în scopul reușitei în domeniul profesional ales ;această etapă are loc până în jurul vârstei de 25 ani.

- *Încercarea*. Prima slujbă,după terminarea liceului sau a facultății,are o influență persistentă asupra carierei. Dacă prima slujbă oferă individului satisfacție profesională și materială,șansa îndeplinirii cu succes a sarcinilor și eventuale promovări,aceasta are un impact pozitiv asupra carierei,determinându-l să treacă rapid la etapa de stabilizare și menținere. De cele mai multe ori însă,tinerii au parte de „start greșit”, fie din cauza necunoașterii persoanei proprii,a așteptărilor nerealiste pe care le au de la un post oarecare,fie din cauza organizației care nu oferă tânărului recompense corespunzătoare, șansa adaptării și integrării în organizație. Aceste situații impun de obicei „încercarea” mai multor posturi,individul caută un loc de muncă permanent,care să fie potrivit abilităților și nevoilor ce-l caracterizează și încearcă să se stabilizeze în organizația care îl atrage cel mai mult.

- *Stabilizarea*. În această etapă individul se stabilizează pe o anumită ocupație și într-o anumită organizație,gândind pe termen mai lung viitorul său. Acesta vrea să aibă succes ,și desemnează prioritățile,se focalizează pe activitățile esențiale pentru a-și îndeplini obiectivele, preocuparea principală devenind promovarea rapidă și sporirea statutului profesional.

- *Avansarea și menținerea*. În această etapă individul se concentrează pe atingerea urgentă a obiectivelor profesionale și pe menținerea progresului în organizație.

De multe ori etapa de menținere coincide cu o așa numită „*criză a mijlocului de carieră*“ (în jurul vârstei de 40 de ani), amplificată și de evenimente cum ar fi o anumită securitate financiară (care poate determina decizii de renunțare la carieră), divorț, boală, întrebări despre sine și despre valori, etc.

Unii indivizi decid în această etapă să se întoarcă în etapa exploratorie, căutând noi domenii în care să se afirme, începând de fapt o nouă carieră; alții își păstrează postul, dar entuziasmul lor este mai scăzut, performanța putându-se menține ridicată dar fără a înregistra foarte mari succese.

- *Finalul carierei* (în jurul vârstei de 55 ani). În această etapă, se desprind trei traiectorii distinctive: creșterea, menținerea și declinul. Pentru unii indivizi această etapă corespunde unei perioade de creșteri continue în statut și influență în cadrul organizației (*creștere*). Pentru alții este momentul în care au atins cel mai înalt nivel de responsabilitate și statut, de care sunt capabili sau pe care și-l doresc (*menținere*).

Pentru cei mai mulți însă, ultimii ani ai carierei pot fi caracterizați ca și ani de *declin*. Semnele îmbătrânirii sunt evidente, unii se confruntă cu serioase probleme de sănătate, gândul la pensionare poate produce anxietate; adesea indivizii se întreabă despre semnificația vieții, au preocupări extraprofesionale, atenția lor fiind îndreptată spre familie și propria lor persoană.

Este evident că nu toți indivizii urmează același tipar al carierei; schimbarea domeniului profesional (la diferite vârste) impune reluarea ciclului prezentat anterior și deci, schimbarea succesiunii etapelor prezentate. Pe de altă parte, unii indivizi debutează cu foarte mare succes în viața profesională la vârste tinere, alții nu ating niciodată punctul de declin al carierei sau îl amână foarte mult (până după 65-70 ani).

### **Planificarea carierei profesionale**

*Planificarea carierei* reprezintă procesul prin care angajații își evaluează punctele forte și punctele slabe, întrevăd oportunitățile de dezvoltare în cadrul organizației și își stabilesc obiectivele și planurile prin care să își orienteze propriile cariere în direcția dorită. Deși angajații sunt cei care poartă principala responsabilitate a felului în care își



conduc cariera proprie, organizației îi revine un rol esențial în acest sens și anume, acela de facilitator.

### **Responsabilitățile organizației în planificarea carierei profesionale**

Conducerea organizației trebuie să decidă nivelul de implicare și rolul pe care să și-l asume în dezvoltarea carierei angajaților săi. Fiecare organizație are unele nevoi specifice privind dezvoltarea carierei. Aceste nevoi vor influența atât proiectarea cât și implementarea unui plan de dezvoltare a carierei la nivelul organizației.

*Direcțiile principale* prin care organizațiile pot să conducă și să dezvolte carierele angajaților astfel încât să contribuie la eficiența și eficacitatea organizațională sunt:

- Evaluarea periodică a performanțelor angajaților;
- Facilitarea calificării, lărgirii și îmbogățirii cunoștințelor angajaților (prin cursuri de instruire, rotație, lărgire și îmbogățirea posturilor);
- Identificarea nevoilor organizaționale viitoare de personal;
- Identificarea la fiecare angajat a cunoștințelor, abilităților și intereselor personale;
- Implementarea unor planuri de carieră; aceste planuri trebuie să integreze preferințele și punctele forte ale individului cu alternative viabile în carieră;
- Oferirea de informații legate de posturile libere ce apar în organizație și perspectivele de avansare;
- Crearea unui climat organizațional care să faciliteze comunicarea deschisă cu angajații.

Dacă programele de resurse umane se concentrează pe dezvoltarea capitalului uman pe termen lung, anticipând viitoarele tranzacții profesionale prin care va trece angajatul atunci aceste eforturi vor duce la succesul individual și organizațional deopotrivă .

### **Responsabilitățile angajatului în planificarea și dezvoltarea propriei cariere**

Planificarea carierei nu este un lucru pe care un individ să-l facă în numele altei persoane. Inițiativa, eforturile trebuie să vină chiar de la angajatul respectiv, deoarece numai acesta își cunoaște limitele și știe ce dorește să obțină în cariera sa. De aceea, principala responsabilitate pentru planificarea carierei revine chiar angajatului.

Planificarea carierei presupune parcurgerea din partea fiecărui individ a unor *pași necesari și importanți* pentru succesul acesteia, cum ar fi:

- *Autocunoașterea/autoevaluarea.* Adoptarea unei decizii privind cariera presupune cunoașterea abilităților și competențelor personale, a intereselor, preocupărilor și valorilor proprii, a activităților ocupaționale preferate. Fiecare individ trebuie să se cunoască cu exactitate și obiectivitate atunci când se orientează în carieră.
- *Cercetarea pieței forței de muncă și analiza opțiunilor privind cariera.* Dacă în unele țări această cercetare este favorizată de existența unei structuri foarte coerente de informare, în România abia de acum încolo se pun bazele unor centre de consiliere în carieră sau de mediere în domeniul muncii. Bazele de date puse la dispoziție sunt încă departe de ceea ce ar fi nevoie pentru o documentare cu adevărat utilă în alegerea și planificarea carierei. Cei interesați de viitorul lor profesional ar trebui să găsească în aceste centre și în presa de specialitate date despre ocupațiile existente pe piața forței de muncă, despre cerințele de instruire, nevoia de calificare și specializare pentru fiecare dintre ele, condițiile de muncă, tendințele de dezvoltare a carierei în domeniul ales, beneficiile, etc.
- *Adoptarea deciziilor (inițiativa).* Cu sau fără aceste posibilități de informare, fiecare individ trebuie să caute să afle singur răspuns la aceste întrebări folosind mai multe surse (manageri, colegi, cunoștințe, etc.) și pe această bază să ia o hotărâre. Știind ce se întâmplă în propria organizație, rolul și locul acesteia în ramura din care face parte, se vor putea anticipa mult mai ușor oportunitățile și evita catastrofele. În acest sens individul trebuie să identifice și să evalueze alternativele, să selecteze cea mai bună alternativă și să treacă la acțiune (elaborarea unui C.V. și a unei Scrisori de intenție în vederea participării la procesul de selecție pentru postul respectiv).
- *Stabilirea unui plan de carieră și comunicarea preferințelor sale conducerii organizației.* Stabilirea scopurilor individuale ale carierei (destinația unde vrea să ajungă fiecare) este un prim pas important, după care urmează să se planifice

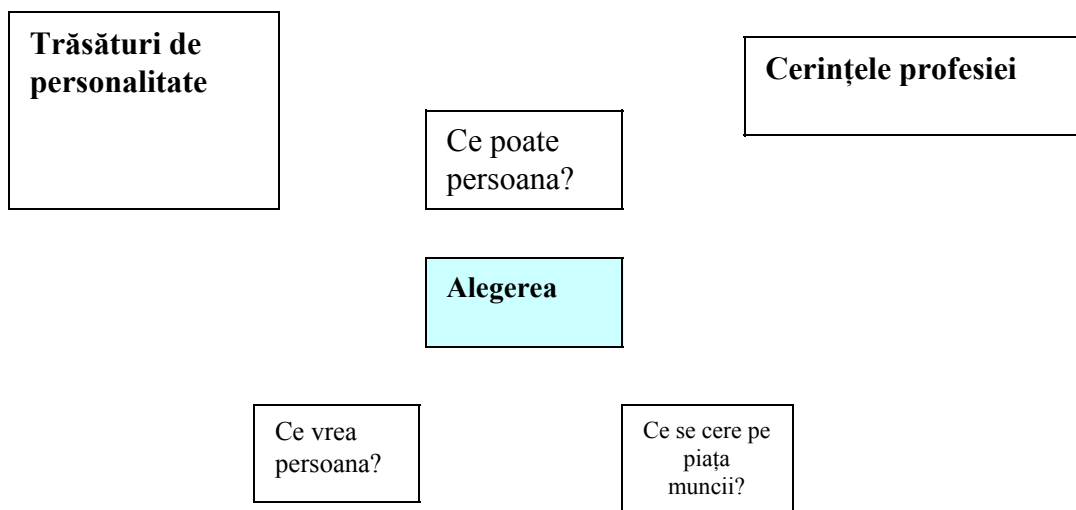
modalitățile de atingere a obiectivelor respective. Această planificare constă într-o serie de *acțiuni* care vor conduce în final la scopurile stabilite:

- alegerea itinerarului de parcurs până la destinația respectivă,selectând din mai multe „rute” posibile;
- instruirea permanentă,menținerea abilităților curente și dezvoltarea unora noi,necesare pentru atingerea obiectivelor individuale specifice;
- dezvoltarea unor competențe solide în domeniu,peută fi considerat expert,însă și dezvoltarea unor competențe într-o arie mai largă pentru a căpăta flexibilitate;
- participarea la diferite proiecte importante sau prezentări publice.

O planificare reușită a carierei rezultă din conjugarea eforturilor angajatului, superiorului său direct și ale conducerii organizației: angajatul se autoevaluează și își planifică propria carieră,superiorul direct oferă sprijin și încurajări iar organizația asigură resursele și cadrul de dezvoltare.

## Orientarea vocațională

Prin orientarea profesională sau vocațională se încearcă, de fapt, realizarea unui acord între abilitățile umane sau potențialul aptitudinal( ce poate) și paleta largă a profesiunilor existente pe piața muncii ( ce se cere pe piața muncii) și ce vrea individul.



## Condițiile social- economice

În amplul proces de modelare a aptitudinilor în funcție de cerințele sociale, care începe din copilărie și se continuă chiar după terminarea studiilor, orientarea vocațională are în atenție îndrumarea către o meserie sau alta, reorientarea celor care practică deja o anumită profesie, remodelarea potențialului uman și chiar recuperarea resurselor în educație.

Consilierea și orientarea sunt considerate ca fiind a treia forță în educație, alături de școală și administrația școlii, datorită contribuțiilor aduse modificării comportamentale prin învățarea despre sine, prin informațiile oferite despre cerințele urmării unui anumit traseu educațional respectiv ale unei meserii.

Există mai multe explicații privind alegerea unui traseu educațional/ unei cariere sau orientarea către o meserie. În limba română s-a încetățenit termenul limitativ de orientare profesională, ca activitate direcționată, mai ales, spre oferirea informațiilor

necesare exercitării unei profesii, meserii. Orientarea vocațională sau a carierei implică, însă mai multe dimensiuni, cunoscute sub numele de factori determinativi în luarea unor decizii vocaționale.

Un prim aspect se referă la **corespondența dintre aptitudini și cerințele profesionale**, care are ca istorie aplicarea testelor aptitudinale, utile, mai ales, în cosilierea pe termen scurt și selecția de personal.

Un al doilea aspect care s-a impus atenției consilierilor carierei se focalizează asupra **factorilor determinativi ai alegerii vocaționale**. Astfel, este cunoscut că opțiunile vocaționale ale fiecăruia dintre noi sunt influențate de o mare varietate de factori, precum: **statusul social și economic al părinților, facilitățile oferite de un anumit nivel social sau prin apartenența la o anumită categorie socială, impactul anumitor factori situaționali în a alege un anumit context social sau profesional, procesul socializării** ( de adaptare la cerințele sociale sau sau de conformare la rolurile profesionale așteptate).

**Formarea concepției despre sine** s-a dovedit, de asemenea, cu influență majoră în luarea deciziilor vocaționale. Profesorii au fost primii care au remarcat că în funcție de opiniile pe care și le formează despre propriile posibilități, indivizii se cunosc, au încredere în ei sau nu. Concepțiile pe care copiii și tinerii le au despre aptitudinile lor se formează în timp, printr-un mod al interpretării succeselor și eșecurilor încadrate întotdeauna în anumite situații, ceea ce înseamnă că acționează în funcție de concepțiile despre o situație sau alta. Concepția despre sine are în structura sa mai multe componente și subcomponente:

- Concepția despre propria reușită sau eșec ( sinele academic);
- Concepția despre propriile abilități sociale ( sinele social);
- Concepția despre propriul aspect fizic ( sinele fizic).

Un aspect deosebit de important în orientare se referă la acele procese și trăsături care se formează în anumite perioade ale vieții, cele mai importante fiind schimbările survenite în perioada adolescenței.

În orientarea vocațională nu sunt de ignorat caracteristicile adolescenței, care este cunoscută ca fiind o perioadă de criză a personalității și a originalității. Deciziile și

alegerile realizate în această perioadă sunt în strânsă corelație cu mediul în care trăiește individul. Orice adult care influențează alegerea carierei unui tânăr trebuie să țină cont în alegerea vocațională de următorii factori: familia, ordinea fraternală, situația materială, prietenii de aceeași vârstă, vecinătatea, școala, adulții semnificativi, modelul parental, care intervin în ordine și proporții variate.

Pentru perioada adolescenței este specifică formarea identității de sine, când tânărul este capabil să ia decizii mature. Rolul socializant ( care se formează încă din perioada copilăriei mijlocii) al colegilor de aceeași vârstă devine predominant în adolescență. Adolescenții se ajută între ei în multe și diverse feluri: în descoperirea identității de sine, în formarea spiritului de independență și în achiziționarea deprinderilor sociale. Este important de luat în calcul că în luarea deciziilor la adolescenți intervin trei categorii de evenimente:

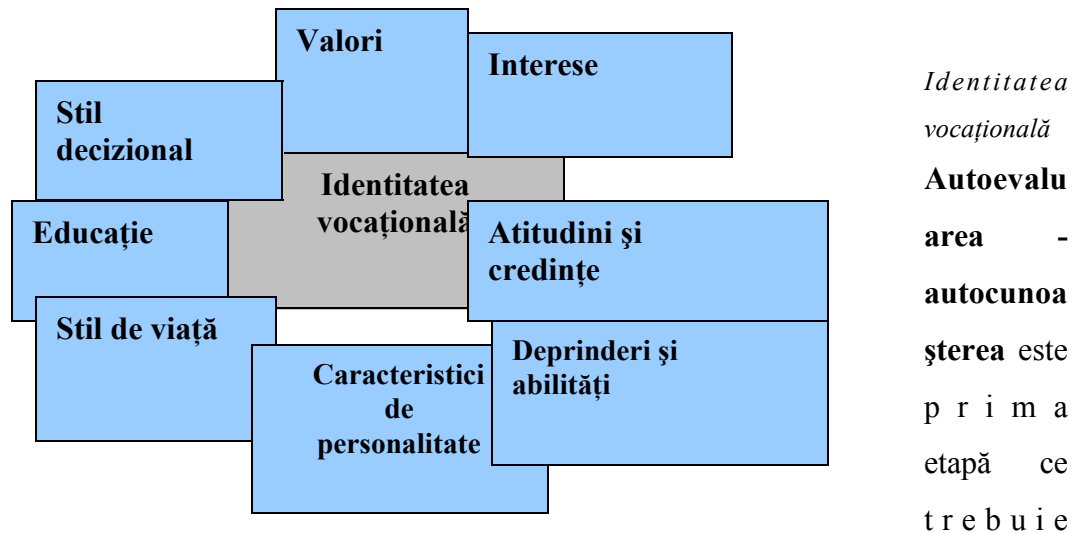
- a. schimbările fizice și sociale care îi expun la noi experiențe de viață;
- b. întrebările pe care și le pun privind validitatea standardelor și autorității adulților;
- c. descoperirea acelor trăsături de personalitate care vor fi acceptate și admirate, proces de descoperire ce marchează întreaga evoluție ulterioară, indiferent de modul în care este trăit, dramatic sau plăcut;

La acestea se adaugă și faptul că majoritatea tinerilor de azi nu aparțin numai unui singur grup social, ci mai multora, fiecare având valori, gusturi, activități diferite, în care adeseori intervine și persuasiunea de a se conforma grupului.

Alegerea profesiei și a locului de muncă reflectă imaginea de sine a individului. Ea se structurează prin integrarea unui conținut unic al percepției expectanțelor celorlalți față de propria persoană. Identitatea se formează progresiv, pe măsura organizării și structurării informațiilor despre sine și include aspecte legate de: caracteristicile înnăscute și dobândite ale personalității, talentele și abilitățile personale, identificarea cu modele, modalitățile de interacțiune, de rezolvare a conflictelor, de reglare a comportamentului, rolurilor sociale, vocaționale și de gen adoptate de un individ la un moment dat.

Identitatea vocațională combină aspecte ce țin de cunoașterea propriilor interese, valori, abilități și competențe, pe de o parte, cu preferința pentru un anumit tip de

activitate, stiluri de interacțiune și medii de muncă, pe de altă parte. Ea apare la confluența dintre experiențele de învățare și de muncă ale adolescentului, devenind etalonul maturizării.



realizată în consiliere și presupune dobândirea abilităților de apreciere a resurselor individuale, de integrare socială, cunoaștere a însușirilor personale ( de natură aptitudinală, motivațională, etc. ) , de modelarea și remodelare a aspirațiilor și imaginii de sine, de construire a unei concordanțe între potențial și realizări.

Problema alegerii în carieră precum și luarea deciziilor reclamă un proces de prelucrare a informațiilor ce vizează: cunoștințe despre sine, cunoștințe ocupaționale, comunicare, analiza informațiilor, sinteza informațiilor, execuție, procesare executivă, care include vorbirea cu sinele, conștiința de sine, control și monitorizare, confuzia în luarea deciziilor, starea de anxietate, conflictul.

**Cunoștințele despre sine se referă la** gânduri și imagini legate de achiziția, stocarea și reamintirea informației despre una din caracteristicile personale ( interese, valori, abilități).

**Cunoștințele ocupaționale** sunt influențate informații și gânduri negative , respectiv pozitive legate de rezistența, inhibiția sau distorsiunea, în sensul luării la cunoștință a aplicațiilor problemei legate de carieră.

**Comunicarea** este adeseori blocată de lipsa de motivație, teama, inabilitatea sau rezistența la mesajele verbale sau nonverbale.

Abilitatea individului de a lua deciziile vocaționale și alege un anumit traseu de pregătire școlară și profesională se construiește în strânsă dependență de această procesare corectă a informațiilor despre sine și lumea profesiunilor. Aprecierea incorectă sau o slabă cunoaștere a propriilor aptitudini și trăsături de personalitate are un impact negativ în comportament și viața emoțională. În schimb, prin aprecierea corectă a informațiilor, oricine învață să înlocuiască disfuncțiile cognitive cu cele corecte sau realiste, rezultând schimbări pozitive în comportament și viața emoțională. Indivizii identificați ca având gânduri disfuncționale ( necunoașterea propriilor abilități, a posibilității de schimbare, subapreciere sau supraapreciere) reclamă mai multă asistență din partea serviciilor de orientare a carierei, care se pot realiza prin mai mulți pași sau etape: de autoevaluare, autocunoaștere, aprecierea resurselor individuale de integrare socială, însușiri personale ( de natură aptitudinală, motivațională) aspirații, imagine de sine, preferințe, interese, raportul între potențial și performanțe.

Consilierea și orientarea nu trebuie să fie activități ocazionale în care stilul personal, informațiile și experiența personală a fiecărui cadru didactic în acest plan îmbogățesc imaginea copiilor asupra profesiilor, le deschid alternative și orizonturi mai largi de integrare socio- profesională ulterioară. Acest domeniu trebuie să funcționeze sub îndrumarea sistematică pentru o orientare științifică, consecventă și profesionistă. Domeniul orientării școlare și profesionale este atât de cuprinzător încât toți profesorii pot aduce ceva nou fără a se repeta, dar nici atât de comun încât să nu facă obiectul unei specializări de sine stătătoare.

Punerea în aplicare a unui model de dezvoltare a carierei, în mod uzual, presupune readucerea individului în centrul preocupărilor directe ale activității pe focalizarea atenției pe următoarele direcții principale:

### **1. dezvoltarea personală a individului:**

- autocunoașterea generală;
- înțelegerea identității sinelui ca parte și ca întreg;
- înțelegere ambianței sociale și economice în care trăiește;



## **2. dezvoltarea în planul educației și formării profesionale:**

- autoevaluarea potențialului intelectual ( calități, posibilități de dezvoltare, puncte forte);
- identificarea motivelor care dinamizează activitatea de învățare și dezvoltare intelectuală;
- înțelegerea lumii educației, a rolului și finalității acesteia;

## **3. dezvoltarea în planul carierei:**

- înțelegerea proceselor economice și sociale care sunt personal accesibile: familie, economie, profesie, salariu, proprietate, bani, bunuri materiale și culturale;
- conștientizarea valorii personale pe piața forței de muncă ( ce ofer, ce aștept, ce calități și defecte am);
- diversitatea conținutului muncii ( fizică, intelectuală, servicii, comerț);
- timp liber, activități comunitare, viața personală, familia.

Atunci când sântem implicați în procesul de educație pentru carieră trebuie să avem în vedere și teme care pun în dezbatere următoarele aspecte:

- autocunoaștere, autoevaluarea;
- lumea muncii: producție, salariu, șomaj, antreprenoriat;
- aspecte psiho-sociale, juridice ale muncii;
- muncă și comunicare;
- explorarea diversității profesiilor, meseriilor din viața imediată, cel comunitar, regional;
- exemple de aplicare a cunoștințelor școlare în viața practică;

Conturarea aspirațiilor educaționale și profesionale face parte din categoria obiectivelor pe termen lung, iar pentru finalizarea lor trebuie alocate resurse însemnate de efort, voință și mobilizare personală constantă. Stabilirea aspirațiilor de-a lungul școlarizării sau altor etape ale vieții exprimă profunzimea psiho-motivațională, investiția afectivă operantă și rezistența individuală la obstacolele externe și interne apărute în drumul atingerii obiectivului propus sau a unuia apropiat, aderarea la un model construit din numeroase date de natură obiectivă și subiectiv- proiectivă, imaginea despre sine și a

cele dorite să o impună celorlalți, între datele prezentului și viitorului prognozat ca posibil pentru sine.

Oscilațiile personale între aspirații, dorințe, atracții, preferințe sunt puternic corelate cu nivelul maturizării psihologice, gradul de cristalizare a personalității, circumstanțele particulare de viață, vârsta, sexul. Aspirația educațională și profesională poate fi realistă doar dacă se sprijină pe resurse, potențialități și evaluări pertinente ale condițiilor care pot facilita sau împiedica realizarea acestora.

Procesul prin care se formează și se cristalizează anumite aspirații trece de regulă prin următorii pași:

- maturizarea psihosocială;
- învățarea școlară și formarea profesională;
- modul de conturare și incubare a imaginii de sine;
- modelele personale care atrag atenția individului în formare și la care se realizează datorită transferului emoțional;
- ambianța socio-familială;
- rezonanța psiho-afectivă a mediului asupra fiecărei persoane;
- istoria personală a întâmplărilor, evenimentelor, accidentelor, șanselor trăite de fiecare individ;
- trebuințele particulare de cunoaștere, exploratorii și de expansiune intelectuală;
- trebuința de autoafirmare, acțiune, compensare, succes, autonomie, independență.

Aspectele pe care trebuie să le aibă în vedere persoana care realizează activități de orientare , trebuie să vizeze următoarele aspecte:

- cristalizarea unei imagini de sine pozitive;
- sporirea responsabilității personale față de sine, alții, societate;
- creșterea capacității de decizie ( independența alegerilor personale);
- păstrarea echilibrului în situații de succes și eșec;
- creșterea rezistenței la frustrare, marginalizare temporară, critică;
- autoevaluarea realistă a propriului potențial ( intelectual, fizic, aptitudinal);
- cunoașterea clară a calităților personale și punctelor slabe;
- asumarea de obiective realiste, realizabile,

- capacitatea de autoanaliză a erorilor, greșelilor și eșecurilor;
- asumarea riscurilor, stăpânirea situațiilor de incertitudine, anticiparea consecințelor;
- adoptarea unei atitudini pozitive, active cu privire la cariera personală;
- elaborarea de situații alternative;
- adoptarea unei atitudini pozitive față de mediul înconjurător;
- capacitarea individului cu tehnici de învățare eficientă;
- dezvoltarea abilităților de informare școlară și profesională;
- dezvoltarea capacităților individuale de gestionare a situațiilor de criză, conflictuale;
- dezvoltarea capacităților de gestionare a stresului;

### **Metode și tehnici de orientare și consiliere vocațională ( în carieră)**

#### **a. Metode verbale și practico -aplicative**

**Autobiografia** ca metodă de exprimare a individualității are o lungă istorie dacă luăm în considerare scrierile Sfântului Toma D'Aquino (anii 800)- unde sunt accentuate conștiința, chestionarea și auto-examinarea. Autobiografia spirituală a Sfântului Augustin poate fi considerată un adevărat examen de conștiință care confirmă înseși spusele înțeleptului: *Nu căuta în afară; întoarce-te către tine; adevărul sălășluiește în omul interior.* ( Jacard, R., 2000).

Abordarea psihanalitică și, în special studiile lui Freud, accentuează rolul autobiografiei în descoperirea de sine, considerându-se că autorul sus menționat *a făcut tot în ceea ce îl privește pentru ca să ajungă la noi cea mai deplină dezvoltare de sine la care se poate angaja cineva.* ( Jacard, R., 2000).

Această metodă este o investigație retrospectiv – longitudinală prin intermediul căreia individul este încurajat să-și exploreze experiențele personale. Solicită colaborarea subiectului în acțiunea de cunoaștere a propriei personalități și are la bază capacitatea de a privi retrospectiv faptele sale, a le analiza, a avea păreri despre sine, a observa și înțelege reacțiile altora față de sine ( Holban, I., 1978).

Autobiografia este considerată ca metodă ușor de aplicat datorită implicării persoanei în acțiunea de a relata evenimentele considerate importante în propria evoluție. Holban distinge două forme de autobiografie: una oficială – rezultată în urma unui demers de colectare a datelor și a informațiilor din înscrisuri oficiale, ce privesc date specifice de identificare pentru subiect și una destinată modului de structurare a personalității. Diferențele între aceste două forme de structurare a autobiografiei se evidențiază prin faptul că prima formă are în mai mare măsură o valoare informativă, pe când cea de-a doua formă are o valoare interpretativă. Pentru consiliere, ambele tipuri de autobiografie sunt valoroase, însă cea de-a doua formă este esențială în procesul de evaluare a persoanei în primele ședințe de consiliere. (Holban, I., 1978 ).

Metoda oferă o imagine asupra modului în care clientul își structurează relațiile interpersonale, se adaptează la grupurile sociale și se integrează în formele instituționale ale comunității. Modul de raportare a subiectului la sarcina de redactare a autobiografiei poate fi, de asemenea, un semnal pentru consilier și va aduce un plus de cunoaștere cu privire la dominantele personalității clientului pentru o mai corectă interpretare ulterioară.

Gibson și Mitchell ( 1981) prezintă autobiografia ca o tehnică de autoraportare, drept una dintre cele mai valoroase abordări care implică participarea activă a clientului, facilitând, atât pentru consilier cât și pentru client, înțelegerea punctelor tari, a celor slabe, precum și a unicității persoanei.

Metoda autobiografică se diferențiază de alte tehnici folosite în consiliere, prin faptul că oferă clientului oportunitatea de a-și descrie propria viață așa cum a trăit-o și așa cum o vede. Demersul autobiografic poate aduce la suprafață experiențe traumatizante, neînțelese, conflicte nerezolvate, care ar putea împiedica evoluția clientului. În același timp, această metodă poate susține formarea identității de sine și chiar dezvoltarea cognitivă, deoarece are rolul de reconciliere și de readucere împreună a tuturor etapelor vieții, făcând posibilă recăpătarea coerenței și redescoperirea sensului existenței.

Gibson și Mitchell ( 1981) sugerează diferite moduri de tratare a clientului atunci când consilierul consideră necesară utilizarea autobiografiei: acesta să îi cunoască utilitatea și să primească asigurări că va fi respectată confidențialitatea schimbului de informații. Consilierul poate să ofere câteva indicații privind conținutul autobiografiei sau

modul general de abordare a acestui text, propunând un ghid de urmat în redactarea scrierii autobiografice.

Se poate propune un format pentru analiza autobiografiei ( Kiley, T., 1975):

1. incidente semnificative;
2. organizarea textului ( limbaj, profunzimea exprimării, etc.);
3. puncte de verificat ulterior;
4. comentarii de sumarizare.

Peter Madisom ( 1969) sugerează în lucrarea *Personality Development in College* un plan de redactare a unei autobiografii:

1. *o prezentare a propriei persoane: date despre familie și statutul clientului în cadrul acesteia, alte persoane importante din viața sa, etc.;*

2. *amintiri din prima copilărie: evenimente, experiențe foarte plăcute și neplăcute;*

3. *idei neobișnuite avute în copilărie: despre părinți, despre cum apar copii, etc. ;*

4. *conceptul de sine în copilăria mică: cum se simțea, ce abilități avea;*

5. *persoane semnificative în familia de origine și în situația prezentă: relația cu acele persoane, primele amintiri și sentimente față de ele;*

6. *perioada de criză a adolescenței;*

7. *descriere din diferite perspective: cum te văd ceilalți, adică profesori, prieteni, imaginea de sine cu adevărat;*

8. *asemănări și deosebiri cu membrii familiei;*

9. *cum văd viitorul clientului persoanele semnificative din viața sa;*

10. *istoria sexualității: experiențe plăcute și neplăcute;*

11. *școlaritatea și cariera: atitudinile părinților, prietenilor și cele proprii cu privire la școală și carieră;*

12. *prietenie, iubire, viață socială: grupul de prieteni, activități sportive, etc.;*

13. *schimbări viitoare pe care al vrea să le facă în propria-i viață, clientul: descriere obiective pe termen scurt, mediu și lung;*

14. *reacții la scrierea autobiografiei;*

*15. expectații realiste: ce este mai probabil să se întâmple în viitor în propria viață;*

*16. graficul vieții: sumarizarea vieții marcând fiecare an cu evenimentele pozitive, respectiv negative, notabile;*

Demersul autobiografic poate fi structurat cronologic sau în funcție de anumiți parametri care să faciliteze și să evidențieze procesul analitic retrospectiv. Jigău ( 2001) prezintă câteva criterii semnificative pentru consilierea în carieră, cum ar fi educația, formarea profesională, cadrul social al activității, realizările personale.

**Autocaracterizarea** este asemănătoare cu autobiografia, deosebindu-le faptul că prima este o autoinvestigație transversală, o modalitate de autopătrundere în realitatea personală. Autocaracterizarea este propusă ca tehnică de evaluare a sistemului de constructe care descriu personalitatea individului ( Kelly, G., 1955). Un principiu al psihologiei constructelor personale arată că înțelegerea unui individ presupune cunoașterea modului în care acesta percepe lumea, respectiv a manierei de a lua decizii și a face alegeri. Kelly arată că în demersul de asistare a schimbării individului, consilierul trebuie, mai întâi, să înțeleagă modul în care clientul își construiește propria imagine despre viață, respectiv teoriile sale despre lume.

O altă abordare pe care se fundamentează autocaracterizarea ca metodă de autoexplorare este Teoria Percepției Sinelui – Self-Perception Theory , propusă de Daryl Bem ( 1970). Aceasta se referă la cunoașterea de sine care rezultă în urma observării propriului comportament, fără a trăi vreoa stare de disonanță cognitivă. Percepția sinelui se exprimă prin autoevaluare obiectivă în anumite situații precizate. Această autoevaluare este similară unei autocaracterizări.

Athena Androutsopoulou ( 2001), prezintă autocaracterizarea ca fiind un instrument narativ ce poate fi utilizat în consilierea individului și a familiei. În viziunea ei această metodă propusă de Kelly poate ajuta procesul de relatare în psihoterapie, cu mențiunea că, în acest context, autodescrierea ar trebui să trateze persoana în întregime, sub forma unei narațiuni. Tehnica relevă importanța pe care oamenii o acordă negocierii, editării și în final, prezentării unei descrieri care portretizează modul de percepere a sinelui într-un anumit moment al evoluției.

Holban ( 1978) prezintă autocaracterizarea ca pe o metodă de cunoaștere care solicită colaborarea persoanei pentru obținerea de informații. Specificul metodei constă în faptul că se aduc informații despre individualitatea psihică, încercând o decriptare a formulei personale.

Gibson și Mitchell ( 1981) prezintă autocaracterizarea drept o metodă care implică participarea clientului și asigură consilierului informații cu privire la imaginea de sine. Autorii includ autocaracterizarea în categoria tehnicilor nestandardizate de evaluare umană, supusă subiectivității și interpretării informațiilor.

Autocaracterizarea poate fi considerată ca fiind o metodă narativă prin intermediul căreia individul își descrie evenimentele de viață într-o structură unică și creează teme care dau semnificație acestei structuri. Caracteristicile autocaracterizării sunt ( Holban, I., 1978):

- caracter apreciativ – subiectul face judecăți de valoare în relatarea sa despre propriile conținuturi psihice, acordând calificative propriilor capacități;
- caracter subiectiv – subiectul descrie propria personalitate, în același timp are conștiința că se prezintă pe sine publicului;
- autoinvestigație transversală – subiectul prezintă informațiile detaliate despre propria personalitate la care are acces.

Autocaracterizarea se recomandă a fi folosită în primele ședințe ale demersului de consiliere pentru a îmbogăți repertoriul de cunoaștere a consilierului, însă poate fi folosită și ulterior în alte etape ale consilierii, astfel obținându-se un raport al evoluției clientului pe parcursul implicării sale în procesul de consiliere.

Fiind o metodă ce presupune o anumită capacitate de analiză, autocaracterizarea se recomandă a fi utilizată în special la adolescenți și adulți. Această metodă se bazează pe autocunoaștere și presupune, implicit capacitate de analiză, o bună imagine de sine, realism, intuiție, luciditate, interiorizarea și utilizarea corectă pentru sine a criteriilor de evaluare, responsabilitate ( Jigău, M., 2001). În utilizarea autocaracterizării trebuie utilizate câteva condiții:

- stabilirea unei relații de încredere între consilier și consiliat;
- asigurarea clientului că informațiile oferite vor fi utilizate corect;

- crearea unei atmosfere securizante, de încredere și acceptare, care să favorizeze autodezvăluirea.

Utilizarea acestei metode se cere a fi realizată cu pricepere și tact și necesită respectarea unor condiții care se referă la disponibilitatea de autoanaliză a consiliatului, precum și la natura relației între consilier și consiliat. Pentru a utiliza corect această metodă consilierul trebuie să fie capabil să stabilească o ierarhie între date, de a distinge între informația nesemnificativă, comună și cea care are o importanță deosebită pentru demersul de consiliere pe care îl conduce.

**Sinectica** – gândirea prin analogie, un procedeu de stimulare a creativității care constă în tratarea familiarului ca neobișnuit și a neobișnuitului ca familiar. Sinectica poate fi directă și indirectă.

**Interviul** – se fundamentează pe o relație dinamică în cadrul căreia clientul urmărește să se prezinte pe sine și problemele sale și să obțină informații, iar consilierul să răspundă personalizat la cererile acestuia oferind datele solicitate și să evalueze partenerul de discuție, în scopul luării unei decizii cu privire la dezvoltarea în carieră. Interviul poate îmbrăca forma interviului inițial sau de informare și / sau forma interviului de selecție, recrutare.

**Interviul de informare** ( intake interview) conform lui Hackney și Cormier ( 1996) este un element esențial pentru atingerea unui nivel dezirabil de eficiență în relația de consiliere. Considerat atât moment de inițiere a schimbului de informații între consilier și client, cât și o metodă de evaluare. Conform adaptării realizate de Andree Szilagyi după Hackney și Cormier ( Jigău, M., - coord., 2006), acest tip de interviu vizează următoarele categorii de informații:

- Date de identificare ( nume, adresă, număr de telefon, scurtă descriere a spațiului de locuit, etc., vârstă, sex, stare civilă, clasa sau anul de studii, etc.).
- Prezentarea problemei pentru care este necesară consilierea ( momentul în care s-a ivit problema; în ce fel afectează aceasta viața clientului; în ce condiții se manifestă; care a fost factorul care a stat la baza deciziei clientului de a veni la consilier; etc.).



- Stilul curent de viață al clientului ( cum își petrece clientul o zi, o săptămână; ce activități preferă în timpul liber; care este situația școlară; situații speciale referitoare la apartenența la o minoritate etnică, sexuală, religioasă, boli cronice, etc.).
- Istoria familială ( vârsta părinților, ocupația, personalitatea lor, rolurile în familie, relația între ei, respectiv relația clientului cu membrii familiei; situația socio-profesională a fraților; incidența bolilor nervoase; istoria profesională a familiei, gradul lor de stabilitate ocupațională;).
- Istoria personală ( antecedente medicale; istoria educațională, incidente școlare, particularități ale relației cu colegii, profesorii; slujbe, angajări avute sau la care a aspirat clientul; consumul de alcool, droguri, medicamente; experiențe anterioare în consiliere; ce își dorește clientul de la viață,).
- Descrierea clientului în timpul interviului ( elemente referitoare la vestimentația, gestică, mimica, ținuta, contactul vizual, obiecte personale vizibile, tonul, timbrul, intensitatea vocii; motivația, implicarea, deschiderea, flexibilitatea, disponibilitatea afectivă; nivelul general de cultură, vocabularul, termeni tehnici, abilități practice de comunicare;).
- Sumarizare și recomandări – consilierul formulează concluzii și exprimă relații posibile între problema clientului și celelalte elemente descrise de client pe parcursul interviului; prezintă un posibil scenariu al viitoarelor ședințe de consiliere și numărul lor aproximativ.

Există o serie de reguli care trebuie respectate de consilieri, pentru organizarea și desfășurarea unui astfel de interviu:

1. studierea protocolului de interviu, înainte de începerea ședinței de consiliere;
2. expunerea pentru client, în prealabil, a principiilor etice de confidențialitate;
3. crearea unui mediu calm, liniștit și care să inspire încredere clientului;
4. utilizarea unui limbaj inteligibil ( evitarea jargonului profesional) și a unui limbaj nonverbal deschis și prietenos;
5. aplicarea principiilor ascultării active și ale comunicării eficiente ( parafrizarea, sumarizarea, reflectarea sentimentelor, etc.);

6. flexibilitate – deși este foarte importantă parcurgerea temelor de discuție în cadrul interviului, așa cum sunt ele în succesiunea prezentată în protocol, nu vor fi ignorate anumite semnale emise de client, iar la unele dintre acestea trebuie adresate întrebări lămuritoare;

7. apelul la un supervisor sau la colegi, pentru clarificarea unor probleme pre sau postinterviu.

**Interviul de selecție, recrutare sau selectare** - după Szilagyi A.( Jigău, M., - coord., 2006), acest tip de interviu are particularități multiple.

*Interviul de selecție* poate fi structurat în mai multe feluri, în funcție de intențiile recrutorului sau specialistului în resurse umane implicat într-un proces de angajare sau promovare profesională. În general, întrebările cuprinse în interviul de promovare vizează atât aspecte generale ale postului urmărit cât și particulare. În ultimul timp au fost dezvoltate o serie de instrumente înalt standardizate, complementare interviului, care se orientează spre competențe considerate critice pentru performanța în muncă: Flangan`s Critical Incident Technique ( 1957), urmat de BARS – Behaviorally Anchored Rating Scales și Kelly`s Repertory Grid ( Stewart și Stewart, 1981).

*Interviul de angajare*, ca aspect particular al interviului de selecție, este un instrument care acționează ca un filtru în scopul identificării persoanei potrivite pentru un post anume. Interviul devine astfel, o metodă de evaluare, avându-se în vedere acele aspecte ale personalității candidatului care sunt în legătură directă cu postul vizat: capacități intelectuale, nivelul de informare științifică și competențele profesionale operaționale, motivația, interesele, etc. Interviul poate avea o durată de la o jumătate de oră până la mai multe ore, dar nu mai mult de două – trei.

Rolul consilierului în carieră este acela de a-l pregăti pe client în vederea susținerii unui interviu de angajare finalizat cu succes. Există o serie de informații care, chiar dacă nu garantează reușita la interviu, îl ajută pe client să își formeze o părere generală asupra procesului de recrutare și mai ales, să își reducă emotivitatea sau nivelul de anxietate. Consilierul își antrenează clientul pentru a se prezenta la un interviu de angajare din perspectiva mai largă a unui plan de acțiune în carieră și a abordării „

inteligente ” a unei organizații, instituții sau companii, vizate de client. Interviu reprezintă pentru client primul contact direct cu firma avută în vedere, dar până la interviu în sine, clientul va fi instruit asupra unor alte câteva etape importante, cărora acesta trebuie să le acorde atenție în egală măsură:

- stabilirea unor obiective profesionale clare, cel puțin pe termen scurt și mediu;
- analiza oportunităților oferite de postul vizat și inițierea câtorva cercetări pe cont propriu asupra specificului activității companiei, puterii sale economice și impactul pe piața muncii;
- depunerea unei candidaturi ( cerere, CV, scrisoare de intenție) fie direct, fie prin poștă, e-mail, fax, etc.

Este important în cadrul procesului de consiliere în carieră să se acorde în egală măsură atenție tuturor etapelor, nu numai interviului în sine. Practic, un interviu de succes este imposibil fără o pregătire riguroasă a tuturor celorlalte aspecte.

*Structura unui interviu de angajare-* în situația unui interviu formal, întrebările urmează o logică sau un scenariu prestabilit:

1. Întrebări care au rol de prim contact și destindere a atmosferei (pe lângă aceste întrebări, persoana care realizează interviul poate să se prezinte pe sine, iar apoi, în câteva cuvinte, compania, specificul activității sale, situația postului avut în discuție).
2. Întrebări care vizează prezentarea candidatului.
3. Întrebări de detaliu pe anumite teme de interes pentru angajator.
4. Întrebări ale candidatului ( se recomandă a fi adresate doar dacă i se oferă certitudinea că va fi angajat).
5. Interviu se încheie cu mulțumiri, eventual cu precizări din partea angajatorului.

#### ***Reguli de urmat într-o situație de interviu***

*Dosarul personal* – va conține toate actele depuse deja la sediul companiei, trebuie să fie în copie, asupra candidatului atunci când se prezintă la interviu. Acesta trebuie să fie pregătit să detalieze orice aspect din CV sau din alte documente prezentate angajatorului.

*Aspectele psihologice* – țin de imaginea despre sine și de gradul de încredere în propria persoană. Este recomandat ca să se adopte o strategie de gândire pozitivă – clientul să se înarmeze cu optimism și cu convingerea că interviul va fi finalizat cu succes.

*Aspectele vestimentare* – țin de imaginea pe care clientul o oferă celorlalți. În mediul profesional s-a renunțat demult la ideea că „nu haina îl face pe om”. În situația unui interviu formal, este chiar și recomandat să se apeleze la un costum sobru, la pantofi și accesorii (serviete, mape) de calitate. Coafura trebuie să fie adecvată, parfumul discret și bijuteriile reduse la minimum.

*Limbajul nonverbal* - semnalele nonverbale care se vehiculează la interviu sunt foarte semnificative pentru angajator, care nu va ezita să își bazeze decizia finală pe acestea, dincolo de modul în care candidatul răspunde la întrebări. Astfel se vor lua în considerare modalitățile în care clientul se prezintă pe sine, salută, strânge mâna (ferm, dar nu exagerat), postura și poziția pe scaun (care nu trebuie să fie nici încordată, nici prea relaxată), contactul vizual (trebuie menținut în mod constant, dar fără insistență sau ostentație). De asemenea, literatura de specialitate recomandă exersarea unor întrebări dificile în situații de stres. În lipsa exercițiului și luat prin surprindere, candidatul riscă să rupă brusc contactul vizual, semnalizându-i recrutorului că ceva este în neregulă.

În literatura de specialitate se prezintă trei momente distincte în pregătirea unui interviu:

- *Etapa inițială* – în care candidatul adună informații despre compania vizată și postul dorit;
- *Etapa interviului propriu-zis* – accentul cade pe atitudinea pozitivă, controlul deplin al informației cuprinse în documentele de angajare, auto-prezentare;
- *Etapa postinterviu* – candidatul ia notițe după finalizarea întâlnirii și solicită în mod politicos un răspuns din partea companiei (indiferent dacă se anticipează a fi pozitiv sau negativ).

Consilierul în carieră poate oferi clientului care se pregătește pentru un interviu de angajare o listă cu anumite recomandări generale și concrete de tipul:

- Să știți cu certitudine ce slujbă doriți să obțineți.

- Să aflați cât mai multe informații despre compania și postul vizat.
- Să fiți la curent cu noutățile din domeniul în care vreți să lucrați.
- Să întocmiți o listă cu calitățile, realizările și lipsurile dumneavoastră.
- Să vă pregătiți o expunere de 4-5 minute în care să vă prezentați calitățile și realizările.
- Să vă pregătiți să răspundeți la întrebări dificile care vizează lipsurile sau nerealizările dumneavoastră, astfel încât să le prezentați, pe cât posibil, într-o lumină ceva mai favorabilă.
- Să vă referiți la experiențe și realizări pentru a demonstra capacitatea dvs. de a îndeplini obligațiile profesionale ale postului pe care îl solicitați.
- Să vă asigurați că sistemul dumneavoastră de valori este în concordanță cu cel al companiei la care doriți să lucrați.
- Gândiți pozitiv și aveți încredere în dumneavoastră. Angajatorul nu este adversar.
- Fiți punctual. Întârzierea la interviu înseamnă o primă impresie negativă pe care angajatorul și-o face despre dumneavoastră.
- Chiar dacă sunteți foarte nervos înaintea interviului, încercați să mâncați puțin, fără a întrece măsura.
- Evitați consumul de „stimulente” înaintea interviului.
- Acordați atenție maximă vestimentației!
- În timpul interviului este recomandat să refuzați politicos oferta de a servi băuturi răcoritoare și cafea.
- Încercați să nu vă progamați o altă activitate importantă în ziua interviului, tocmai ca să acordați întreaga dumneavoastră atenție acestui eveniment.
- Ascultați cu atenție tot ce spune angajatorul. Acordați interes maxim momentelor în care acesta nu spune nimic: pauzele pot fi foarte semnificative!
- Fiți sincer, nu mințiți în legătură cu experiența profesională!
- Dacă nu înțelegeți o întrebare, cereți explicații și dacă e nevoie solicitați timp de gândire pentru formularea unui răspuns.
- Evitați să răspundeți doar cu DA sau NU; încercați pe cât posibil și fără să

cădeți în ridicol, să elaborați răspunsurile și să oferiți detalii semnificative.

- Acordați atenție limbajului nonverbal! ( Szilagyi, A., Vlădulescu, L., 2001).

În procesul consilierii în carieră, interviul este piatra de temelie a demersului metodologic întreprins în consiliere. În acest cadru estimările evidențiază că mai mult de 50% din timp este destinat unor activități de tip interviu ( structurat, semistrukturat, nestrukturat). Interviul este cea mai răspândită metodă de selecție de personal și de promovare mai ales în cadrul organizațiilor nepiramidale. Valoarea metodei este confirmată istoric și practic, la momentul de față neexistând un alt instrument capabil să-l înlocuiască în procesul de consiliere și orientare în carieră. Interviul încurajează atitudinea activă a clientului, prin faptul că acesta urmărește strategia sugerată de consilier și este foarte sensibil la semnalele, mai ales de natură nonverbală, emise de interviewer.

În literatura de specialitate sunt amintite și o serie de puncte slabe ale interviului ca metodă de colectare de informații în consiliere, elemente care se manifestă, în special, în condițiile în care consilierul este nepregătit, neexperimentat sau lucrează fără supervizare:

- Interviul are putere de predicție slabă cu privire la performanțele ulterioare ale clientului;
- Interviewatorul se axează în interviu doar pe câteva aspecte principale ale activității trecute a clientului;
- Interviul este intuitiv, factorul subiectiv fiind foarte pronunțat ( se poate întâmpla ca diferiți consilieri să formuleze concluzii semnificativ divergente în legătură cu același client, chiar dacă au urmat același protocol de interviu); subiectivitatea se reduce pe măsură ce experiența consilierului crește și prin structurarea metodei.

Consilierea în carieră este un proces de abordare globală a individului sub toate aspectele vieții sale personale, profesionale și sociale și are ca și conținut acordarea de servicii de informare, consiliere și orientare în scopul sprijinirii acestuia pentru luarea unor decizii corecte în carieră, atât în sfera educațională cât și în sfera profesională.

În activitatea de consiliere în carieră, ca mijloace ajutătoare în acest proces sunt identificate ca fiind utilizate **teste, chestionare sau inventare**:

- de aptitudini;
- de personalitate;
- de interese și nevoi speciale;
- despre valori și atitudini;
- de evaluare a achizițiilor academice ( deprinderi și stiluri de învățare);
- de relaționare interpersonală;
- cu privire la imaginea de sine;
- pentru dezvoltarea în carieră;
- pentru categorii speciale de populații.

**Testul** este o modalitate de măsurare, evaluare sistematică și obiectivă a unor eșantioane de comportament, din ariile: aptitudini, trăsături de personalitate, atitudini, etc., ale indivizilor prin oferirea de răspunsuri corecte sau incorecte la anumite sarcini de lucru. Aceste secvențe fixe de caracteristici personale investigate sunt considerate a fi relevante pentru definirea și identificarea respectivelor aspecte la diferite persoane.

**Inventarele** standardizate sunt, de asemenea, mijloace obiective de măsurare ale unor segmente comportamentale ale indivizilor, însă răspunsurile subiecților nu sunt considerate bune sau eronate, ci sunt apreciate prin compararea cu cele ale altor indivizi, care constituie astfel o normă de grup ( Brown, D., Brooks, L., 1991).

Practica activității de consiliere arată că, în cele mai multe cazuri, consilierii utilizează inventare de interese și aptitudini și, mai puțin, teste psihologice de performanță și de personalitate. De fapt, balansul între un tip de instrumente și altul vine din rolul asumat de consilier în activitatea sa: este acesta centrat pe sprijinirea indivizilor în dezvoltarea carierei lor și luarea deciziilor sau interpretarea informațiilor despre aceștia, cu o finalitate, însă, tot în beneficiul consiliaților săi. După cum se constată, finalitățile sunt identice, dar căile prin care se ajunge la acestea sunt diferite în situații particulare. Iată în cele ce urmează, descrierea câtorva teste și inventare ce pot fi utilizate cu succes în consilierea în carieră.

**Bateria de teste de aptitudini generale** – a fost elaborată în SUA în anii 1940 și este un instrument cu o bună predictibilitate în activitățile viitoare, adică a aptitudinilor profesionale latente. În urma unei riguroase analize statistice a datelor obținute au fost selectate 11 teste creion – hârtie și 4 teste pe aparate, considerându-se că acestea măsoară cel mai bine cei zece factori de natură aptitudinală identificați a fi semnificativi în desfășurarea oricărei activități profesionale. Aceste teste au format prima ediție a GATG (General Aptitudes Test Battery), codificată B – 1001. Mai târziu, conținutul GATB a fost îmbunătățit, iar bateria de teste – care măsoară nouă aptitudini generale prin intermediul a 12 teste: 8 teste creion – hârtie și 4 teste pe aparate – a căpătat numele de cod B-1002. În această formă bateria este utilizată și în prezent ( Jigău, M., 2006).

Cele 12 subteste care compun bateria GATB sunt următoarele:

1. Comparare de nume – testul constă în compararea a două coloane de nume. Subiectul în urma examinării fiecărei perechi de nume, situat câte unul în fiecare coloană – arată în care numele sunt identice și în care sunt diferite ( timp 6 minute).
2. Calcul – testul constă în operații aritmetice cu numere întregi: adunări, scăderi, înmulțiri și împărțiri ( 6 minute). Prin acest subtest se măsoară aptitudinea numerică.
3. Spațiul tridimensional – testul este compus din serii de desene plane de referință și patru obiecte desenate tridimensional. Sarcina constă în a identifica obiectul dintre cele desenate tridimensional – ce pote fi realizat prin plierea desenului plan ( 6 minute). Prin acest subtest se măsoară abilitatea generală de învățare și aptitudinea de percepție spațială.
4. Vocabular – testul este compus din seturi de câte patru cuvinte. Sarcina constă în a indica acele două cuvinte care au un sens similar sau opus ( 6 minute). Prin acest subtest se măsoară abilitatea generală de învățare și aptitudinea verbală.
5. Potrivirea uneltelor – testul este compus din serii de exerciții care conțin un desen de referință și patru alte desene ușor diferite prin umbre sau ponderea albului și negrului, ale unui instrument de atelier. Sarcina constă în a identifica exact, dintre cele patru desene, pe cel similar cu cel din desenul prezentat ca stimul ( 5 minute). Prin acest desen se măsoară aptitudinile de percepție a formei.



6. Raționament aritmetic – testul constă în rezolvarea unor probleme de aritmetică ( 7 minute). Prin acest subtest se măsoară aptitudinile de percepția formei.

7. Potrivirea formelor – sunt prezentate două grupuri de forme liniare. Sarcina constă în a găsi corespondentul unei forme din primul grup în cel de-al doilea, luând drept criterii mărimea, lățimea, modelul figurii, etc.( 6 minute). Prin acest subtest se măsoară percepția formelor.

8. Operarea de marcaje – testul este compus din serii de pătrate în care se marchează cu creionul cât mai repede, câte trei linii, două verticale și una orizontală, dedesubtul acestora ( 1 minut). Prin acest subtest se măsoară coordonarea motorie.

9. Plasarea – materialele pentru acest subtest cât și pentru subtestul următor constau dintr-o planșetă dreptunghiulară împărțită în două secțiuni – fiecare având câte 48 de găuri și o serie de tije cilindrice – cui. Secțiunea superioară conține 48 tije introduse în găuri. Sarcina constă în a scoate tijele din secțiunea superioară și a le pune în găurile corespondente din secțiunea inferioară, luând simultan câte două tije, câte unul în fiecare mână. Proba se execută de trei ori, căutându-se mutarea câtor mai multe piese în timpul ce s-a alocat, ( 3 încercări x 15 secunde) din secțiunea superioară în cea inferioară. Prin acest subtest se măsoară dexteritatea manuală.

10. Rotire – materialele necesare pentru acest subtest sunt cele utilizate și la subtestul anterior. La această subtest, partea inferioară a planșetei are 48 de tije introduse în găuri. Sarcina constă în scoaterea unei tije din gaură prin rotire, iar apoi reintroducerea sa în gaură, folosind mâna preferată. Proba se aplică de trei ori, căutându-se scoaterea și reintroducerea cât mai multor tije în timpul care s-a alocat ( 3 încercări x 30 de secunde fiecare). Prin acest subtest se măsoară dexteritatea manuală.

11. Asamblarea – materialele necesare pentru acest subtest și pentru subtestul următor constau dintr-o planșetă dreptunghiulară care conține 50 de găuri. Mai multe nituri de metal și tot atâtea șaibe. Sarcina constă în a lua cu mâna preferată un nit de metal dintr-o gaură din partea superioară a planșetei și în același timp a scoate cu cealaltă mână o șaibă de pe o tijă. Apoi se pune șaiba în nit, iar aceasta se introduce în partea inferioară a planșetei în gaura corespondentă cu cea superioară din care tocmai a scos nitul, folosind doar mâna preferată. Proba presupune executarea cât mai multor

operații în timpul care s-a alocat ( 90 secunde). Prin acest subtest se măsoară dexteritatea digitală.

12. Dezasamblarea – materialele necesare pentru acest subtest sunt cele prezentate la testul anterior. Sarcina constă în a scoate nitul de metal împreună cu șaiba sa dintr-o gaură din partea inferioară a planșetei, a introduce șaiba într-o tijă cu o mână, și în același timp a introduce nitul cu mâna preferată în partea superioară a planșetei în gaura corespondentă cu cea din care tocmai s-a scos nitul. Proba presupune executarea cât mai multor operații asemănătoare în timpul care s-a alocat ( 1 minut). Prin acest subtest se măsoară dexteritatea digitală.

Scorarea rezultatelor obținute în urma administrării GATB ( în întregime, în 2,5 ore, sau parțial) se poate face manual sau electronic. Scorarea manuală se face cu ajutorul unor grile transparente aplicate pe foile de răspuns. Durata obținerii scorurilor brute la un subtest – care sunt compuse din răspunsurile corecte – nu depășește 5 minute. Scorurile obținute de subiecți la fiecare test sunt convertite în scoruri standard cu media de 100 și deviația standard de 20. Răspunsurile incorecte sau lipsa acestora nu se penalizează; doar oferirea a mai mult de un răspuns la un item este considerată incorectă și nu se ia în calculul răspusurilor bune. GATB permite efectuarea de măsurători ale aptitudinilor generale ale persoanelor ce au urmat anumite niveluri de educație și care au nevoie de sprijin în alegerea unei ocupații. Categoriile cele mai frecvente ce pot fi investigate cu această baterie de teste sunt adolescenții din licee și universități precum și adulții ( Jigău, M., 2006).

**Bateria de teste psihologice de aptitudini cognitive ( BTPAC)** – cuprinde 23 de teste și reprezintă concretizarea unei noi generații de teste psihologice în care instrumentele de măsurare și modelările teoretico – experimentale sunt sincrone. BTPAC a apărut ca o necesitate a corelărilor între cercetările teoretico – experimentale și instrumentele de investigare care au rămas în urma primelor cu ceva ani buni. În acest context, a apărut oportunitatea oferită de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale în anul 2003, de a elabora o baterie de teste psihologice de aptitudini cognitive pentru consiliere și orientare profesională.

BTPAC măsoară aptitudinile cognitive, adică principalele capacități endogene de prelucrare a informației. Aptitudinile cognitive sunt cei mai stabili și puternici factori implicați în performanțe. Analizele recente au demonstrat că aptitudinile cognitive sunt principalul predictor în performanța de lucru și parcurgerea cu succes a unei pregătiri academice sau profesionale. Dobândesc caracterul de aptitudini cognitive acele abilități care sunt relativ stabile în timp și mai puțin contaminate de cunoștințe (Carroll, J., B., 1993).

Stabilirea aptitudinilor măsurate de BTPAC s-a bazat pe două surse de informații:

1. Clasificările aptitudinilor existente în literatura de specialitate (Carroll, J., B., 1993; Fleishman, E., A., și colab., 1984).
2. Lista de aptitudini la care face referire Catalogul Ocupațiilor din România (COR, 2000) și Profilele Ocupaționale (PO, 1998 - 2000) publicate de Ministerul Muncii, Ministerul Educației și Ministerul Tineretului – Grupul de lucru pentru consiliere și informare privind cariera. Prin corelarea acestor surse a rezultat un număr de 8 aptitudini cognitive (Jigău, M., 2006).

Aceste aptitudini cognitive evidențiate sunt:

- *Abilitatea generală de învățare*

Reprezintă aptitudinea de a asimila informații noi, de a le organiza și de a opera cu ele. Abilitatea generală de învățare apare ca un construct cu trei fațete: *asimilare selectivă de noi cunoștințe* fapt care implică o concentrare a atenției și rezistența la interferențe; *capacitate de organizare a informațiilor* în memorie, care implică inhibiția cognitivă și memoria de scurtă durată și o *componentă de operare*, acesta implicând: raționamentul analitic, transfer analogic, memorie de lucru și flexibilitatea în categorizare.

- *Aptitudinea verbală*

Reprezintă o componentă esențială subsumată comunicării și, respectiv relațiilor interumane. Și ea cuprinde mai multe fațete: *abilitățile de vocabular*, adică înțelegerea sensurilor cuvintelor și operarea corectă cu acestea, fiind indispensabile în interacțiunile cotidiene; *abilitățile sintactice*, care reprezintă capacitatea de a combina pe baza unor reguli precise cuvintele în propoziții și propozițiile în fraze, fiind esențială pentru comunicare, mai ales pentru codarea, respectiv decodificarea, limbajului oral și scris și

*abilitățile de înțelegere a textelor scrise* care se referă la capacitatea cititorului de a-și face o reprezentare cât mai coerentă a unui mesaj scris, apelând la anumite operații mentale.

- *Aptitudinea numerică*

Evaluarea aptitudinii numerice este o componentă importantă a bateriilor de evaluare a aptitudinilor, cât și a inteligenței. Studiile au identificat în componența aptitudinii numerice două aspecte importante ( Snow, R., E., Swanson, J., 1992): *abilitatea de calcul matematic* – capacitatea de a realiza rapid și corect calcule matematice simple, utilizând cele patru operații aritmetice și *capacitatea de raționament matematic* – abilitatea de a analiza o problemă matematică și utiliza metoda potrivită pentru rezolvarea ei. Evaluarea cu acuratețe a aptitudinii numerice presupune evaluarea acestor două componente. Diferențele individuale în aptitudinea numerică pot fi atribuite unor factori precum: genul, vârsta, nivelul educațional ( Byrnes, J., 2001). Studiile de psihologie au evidențiat relația particulară existentă între performanța la testele de aptitudine numerică și variabilele mai sus menționate. Aptitudinea numerică se dezvoltă odată cu vârsta și nivelul educațional ( Giaquinto, 2001), performanța de calcul matematic este superioară la persoanele de sex feminin, cu diferențe semnificativ mai mari până la vârsta de 15 ani și în cazul copiilor supradotați, iar performanța de raționament matematic este superioară în cazul persoanelor de sex masculin, în special după vârsta de 14 ani și în cazul copiilor supradotați (Halpern, D., F., 1992).

- *Aptitudinea spațială*

Evaluarea aptitudinilor spațiale poate fi identificată în timp odată cu începuturile testării inteligenței ( Binet, A., Simon, Th., 1905). Ca aptitudine cognitivă aceasta este adesea o componentă principală a bateriilor de teste psihologice de aptitudini sau a modelelor inteligenței ( Guilford, J., P., Fruchter, B., Zimmerman, W., S., 1952). O serie de studii privind structura cognitivă, consideră aptitudinea spațială ca parte a inteligenței spațial-kinestezice ( Gardner, H., 1983).

Studiile arată faptul că aptitudinea spațială nu este o aptitudine generală, omogenă, ea putând fi divizată în următoarele componente ( Linn, Peterson, 1985, apud Jigău, M., 2006):

1. relațiile spațiale – componenta este bine evidențiată în sarcinile care impun transformarea imaginilor.

2. orientare spațială – se referă la capacitatea unei persoane de a-și imagina cum ar arăta un câmp perceptiv dintr-o altă perspectivă.

- *Aptitudinea de percepție a formei*

Percepția este procesul de reflectare nemijlocită și imediată în sistemul cognitiv a însușirilor fizice ale obiectelor și fenomenelor în totalitatea lor, condițiile acțiunii acestora asupra analizatorilor ( Radu, I., și colab., 1991). Testele de percepție a formei își propun evaluarea percepției vizuale. În cadrul percepției vizuale, forma poate fi acel aspect al unui stimul ce rămâne invariant indiferent de modificările survenite în planul mărimii, poziției și orientării. Toate evaluările din cadrul testelor de percepție a formei se referă la capacitatea de percepere a formelor prezentate în plan, acestea conținând trei abilități:

1. constanța formei – se referă la recunoașterea trăsăturilor dominante ale unor figuri sau forme țintă, atunci când în cadrul acestora apar modificări de mărime sau poziție;

2. discriminarea figură – fond – se referă la identificarea unor figuri incluse într-un context perceptiv general;

3. poziția în spațiu – se referă la identificarea figurilor întoarse sau rotite.

- *Abilități funcționărești*

Funcționarul este acea persoană care îndeplinește o muncă dominant administrativă ( DEX, 1998). În această categorie ocupațională sunt incluși, în principal, administratorii, secretarii, operatorii pe calculator, arhiviștii, etc. ( Profile, Ocupaționale, 2002). În cadrul acestor ocupații caracteristică este abilitatea de a lucra rapid și corect cu diferite documente, adică de a dispune de capacitatea de a identifica detalii semnificative sau erori din diferite materiale grafice și diferite categorii de texte și tabele.

- *Rapiditatea în reacții*

Investigând rapiditatea în reacții se evaluează de fapt abilitățile cognitive, cu precădere inteligența generală. În evaluarea acestei componente important este timpul de reacție, adică timpul care trece din momentul prezentării stimulului și răspunsul oferit de subiect.

Validitatea utilizării timpului de reacție ca măsură a diferențelor individuale în funcționarea cognitivă a fost stabilită de mai multe cercetări ( Barrett și colab., 1986; Carlos și Widaman, 1987; Bowling și MacKenzie, 1996; Bates și Stough, 1997). Aceste studii au arătat că viteza și consistența cu care indivizii execută diferite sarcini de tipul timpului de răspuns este discriminativă pentru grupurile de indivizi pentru care s-au anticipat diferențe.

- *Capacitatea decizională*

Cercetările inițiate de Simon ( 1959, apud Mihai, J., 2006) și dezvoltate de către Tverski și Kaheman, au demonstrat că decidenții nu abordează procesul decizional într-o manieră rațională. Teoria raționalității limitate propusă de Simon stă la baza abordărilor descriptive ale procesului decizional. Abordările descriptive au demonstrat că decidenții utilizează o serie de euristici pe parcursul procesului decizional și nu recurg la o analiză rațională a alternativelor între care trebuie să aleagă.

Demersul de construire a testelor psihologice constă în standardizarea unor probe experimentale. Cele mai studiate strategii pe care le utilizăm pentru a lua decizii fără a utiliza totalitatea informațiilor cognitive în analiza alternativelor decizionale sunt: efectul de framing (al încadrării), prototipicalitatea alternativelor, reprezentativitatea alternativelor, accesibilitatea alternativelor.

Fiecare din cele opt aptitudini cognitive, considerate de maximă relevanță pentru performanțe academice și profesionale este operaționalizată printr-o serie de teste. Numărul testelor prin care se măsoară nivelul unei aptitudini variază în funcție de complexitatea ei. BTPAC este aplicabil persoanelor cu vârsta cuprinsă între 12 și 50 de ani. Etaloanele sunt construite separat pentru fiecare test pe sexe, respectiv pe patru intervale de vârstă: 12 – 15 ani; 16 – 18 ani; 19 – 29 ani și peste 30 de ani.

În utilizarea BTPAC pentru consiliere și orientare profesională, se recomandă ca utilizatorul să țină seama de următoarele aspecte ( Jigău, M., 2006):

- Aptitudinile nu constituie singurul factor implicat în alegerea carierei.

Informațiile obținute prin evaluarea profilului aptitudinal, deși sunt cele mai stabile și cu valoarea predictivă cea mai mare, trebuie utilizate prin relaționare cu ceilalți factori.

- Succesul ( performanța) într-o ocupație e dată nu de o aptitudine, ci de o

constelație de aptitudini.

Combinate, aptitudinile unei persoane, se compensează și se potențează reciproc pentru a asigura o performanță superioară. Profilul aptitudinal are valoare informativă mult mai mare decât fiecare aptitudine în parte, de aceea aptitudinile au fost tratate în conjuncție logică.

- Profilul aptitudinal al ocupațiilor a fost preluat din Profilele Ocupaționale publicate de MMSS.
- Utilizarea BTPAC trebuie să fie centrată pe client.
- Aplicația BTPAC compară profilul aptitudinal individual cu profilul oricărei ocupații.

Utilizatorul profesionist al BTPAC ( consilier, psiholog, psihopedagog ) trebuie să ia în considerare și faptul că unii clienți pot solicita evaluarea pentru satisfacerea altor trebuințe, ca de exemplu: nevoia de autocunoaștere, orientarea deciziei, reducerea unor disfuncții sau insatisfacții la locul de muncă.

BTPAC, prin informațiile pe care le oferă, permite satisfacerea acestor trebuințe.

### **Inventarele Holland**

Teoria tipologică a lui John Holland a fost dezvoltată și continuu ameliorată în cărțile publicate în anii 1966, 1973, 1985a și 1992. Teoria deciziei profesionale a avut succes de la început deoarece profesioniștii în domeniu aveau un cadru conceptual ușor de aplicat în practică, iar clienții înțelegeau cum interacționează factorii personali și de mediu, proces care le facilita luarea deciziei. Două instrumente susțin aplicațiile teoriei tipologice Holland: Inventarul de preferințe profesionale – Vocational Preference Inventory – VPI ( 1985) și Self- Directed Search – SDS( 1994).

Holland susține că în măsura în care caracteristicilor de personalitate le corespund mai multe aspecte ale acelorași medii de muncă, se poate vorbi de satisfacție sau insatisfacție la locul de muncă. Holland concluzionează că:

- Indivizii posedă combinații diferite de trăsături individuale specifice;
- Oamenii au anumite trăsături relativ stabilizate după perioada

adolescenței ( cercetările afirmă că procesul constituirii pattern-urilor de interese ale indivizilor se stabilizează până la 25 de ani);

- Alegerea ocupației reprezintă un mod de expresie a personalității;
- Membrii acelorași domenii de activitate au structuri și istorii similare ale dezvoltării personalității;
  - Indivizii care exercită profesii din anumite categorii și care au structuri apropiate de personalitate, vor reacționa asemănător în situații similare de muncă;
  - Satisfacția, stabilitatea și statutul profesional depind de congruența între propria personalitate și mediul de exercitare a muncii;
  - Majoritatea indivizilor pot fi împărțite în șase tipuri de personalitate și tot atâtea tipuri de medii de muncă: realist, investigativ, artistic, social, întreprinzător, convențional;
  - Exercițarea cu succes a unei ocupații / profesii cere anumite combinații de trăsături, caracteristici din partea indivizilor; aceste combinații de aptitudini, interese, aspecte temperamentale, atitudini, valori, sunt relativ similare la diferitele persoane care exercită aceleași ocupații;
  - Rezultatele evaluării prin teste psihologice ale trăsăturilor, caracteristicilor indivizilor și analizei setului de factori care condiționează succesul într-o anumită ocupație a celor care deja o exercită, pot constitui o bază pentru a identifica ocupația potrivită pentru o anumită persoană sau omul potrivit pentru un anumit loc de muncă și implicit, un mijloc de a anticipa succesul în muncă, cât și satisfacția personală.

Teoria lui Holland cu privire la alegerile profesional constituie baza conceptuală a Inventarului SDS. Self-Directed Search este un inventar care explorează aspirațiile, interesele, activitățile, competențele și permite clienților înțelegerea modului în care acestea pot fi conectate cu anumite ocupații. SDS este compus dintr-o broșură de evaluare, care facilitează identificarea ocupației corespunzătoare codului personal obținut prin administrarea inventarului de interese. Holland identifică șase tipuri de personalitate caracterizate de preferințele sociale. El susține că și mediile de muncă pot fi clasificate după aceleași criterii. În consecință, direcția alegerilor ocupaționale ale indivizilor vor fi determinate de trăsăturile acestora pentru cele șase domenii ale activității umane. Holland afirmă și că fiecare categorie de indivizi este caracterizată și prin tipurile de respingeri pe care le operează.



Realist  
 Investigativ  
 Artistic  
 Social  
 Întreprinzător  
 Convențional

Sociale și educative  
 Persuasive, sociale și munci  
 repetitive  
 Sistematice, de birou, afaceri  
 Manuale, tehnice, lucrul cu  
 materiale, mașini  
 Științifice, analitice, sistematice  
 Nestructurate, nesistematice,

*Tipuri de personalitate și respingerile profesionale*

Contacte pentru afaceri ( întreprinzător)	Activități pentru afaceri ( convențional)
Servicii sociale ( social)	Tehnic ( realist)
Artistic ( artistic )	Știință ( investigativ)

*Tipuri de personalitate și complementareitatea mediilor profesionale*

O descriere a tipologiei lui Holland aplicată la mediul de muncă, tipul de personalitate asociat acesteia și comportamentele tipice ale clienților poate fi ce de mai jos ( Jigău, M., 2006).

- **Realist ( R)**

*Mediul realist* – solicită persoanei activități fizice, lucrul cu scule, aparate, mașini, etc. și de aceea individul trebuie să aibă competențe tehnice care să-i permită să opereze cu lucrurile și mai puțin cu oamenii.

*Tipul de personalitate realistă* – îi face plăcere să utilizeze în activitatea sa obiecte, instrumente, să îngrijească plante și animale, să lucreze în aer liber; el are sau își dezvoltă aptitudinile fizice, manipulatorii, în această arie de activități practice și dovedește o motivație mai ridicată pentru lucruri, bani, statut și mai scăzută pentru relații cu oamenii.

*Comportamentul clientului realist* – acesta așteaptă de la consilier răspunsuri concrete, directe, cu aplicare imediată la problema care l-a adus la consultație; uneori are dificultăți în expunerea precisă a nevoii de consiliere, a sentimentelor, motivelor și intereselor sale; vorbește însă, cu plăcere despre activitățile practice și hobby-uri.

- **Investigativ (I)**

*Mediul investigativ* – solicită persoanei investigarea cauzelor diferitelor fenomene și căutarea de soluții la probleme prin utilizarea unor metode și tehnici specifice.

*Tipul de personalitate investigativă* – preferă să cerceteze sistematic și independent, să afle explicații cauzale, să observe, învețe, evalueze, analizeze și să găsească soluții la problemele ivite, utilizând în muncă resursele personale de inteligență, gândire abstractă, intuiție, creativitate, capacitate de a identifica și rezolva problemele.

*Comportamentul clientului investigativ* – acesta este stresat de problemele nerezolvate și situațiile la care nu are încă răspunsuri; acestea sunt pentru el provocări pe care îi place să le aibă sub control, pentru el consilierul fiind un partener de discuții în demersul său dominant rațional și mai puțin emoțional al dezvoltării în carieră.

- **Artistic (A)**

*Mediul artistic* – este unul deschis, liber, cu un program de lucru nestructurat, care solicită inițiativa și apreciază maximal modul personal de expresie artistică și emoțională.

*Tipul de personalitate artistică* – persoană cu aptitudini, abilități și intuiție artistică, deschisă spre o abordare afectiv – emoțională a lumii; îi face plăcere să apeleze la imaginație și creativitate și să se exprime într-o manieră originală, puțin sistematizată.

*Comportamentul clientului artistic* – acesta preferă o abordare a consilierii într-un mod neconvențional, cu utilizarea de exemple, materiale scrise, criticând, comparând,

etc.; preferă ședințele individuale de consiliere celor de grup, iar procesul luării deciziei cu privire la carieră este unul dominant emoțional și mai puțin rațional și sistematic.

- **Social ( S)**

*Mediul social* – este unul care oferă prilejul de a discuta, de a fi flexibil, de a-i asculta pe alții; domeniile educației, asistenței sociale, sănătății, sunt cele care pun preț pe aptitudinile de comunicare, pe atitudinea înțelegătoare, generoasă și amicală în relațiile cu alții, pe dorința de a-i ajuta pe semenii.

*Tipul de personalitate socială* – persoană căreia îi place să lucreze cu oamenii, pentru a-i informa, consilia, ajuta, instrui, educa, forma, îngriji,; are abilități în utilizarea creativă și nuanțată a limbajului în aceste scopuri.

*Comportamentul clientului social* – este orientat spre contacte sociale, își exprimă aspirațiile de relaționare socială altruistă în mod explicit, îi plac activitățile colective, de cooperare, informale, de grup; se oferă să-l sprijine pe consilier în activitatea sa; uneori este prea volubil.

- **Întreprinzător ( E)**

*Mediul întreprinzător* – este unul în care sunt conduși și convinși oamenii să acționeze pentru atingerea scopurilor unei organizații sau instituții, de regulă, din domeniul financiar sau economic; astfel de medii oferă putere, statut social înalt și prosperitate.

*Tipul de personalitate întreprinzătoare* – este persoană cu încredere în sine, sociabilă, asertivă, cu simțul riscului și căreia îi place să convingă, să conducă și să influențeze pe oameni pentru realizarea scopurilor organizației, instituției sau propriilor afaceri, să câștige poziții importante și bogăție; preferă să conducă decât să fie condusă.

*Comportamentul clientului întreprinzător* – este dominant afirmativ, își exprimă sentimentele și intențiile atunci când sunt social acceptate, mai mult, vrea să convingă pe alții să acționeze conform cu convingerile sale decât să-i ajute; uneori se supraestimează și-și evaluează inexact competențele și aptitudinile; are un spirit de competiție înalt, intră în conflict cu alții din aceeași categorie cu el, este nerăbdător să acceadă la pozițiile cheie din instituția în care lucrează.

- **Convențional ( C)**

*Mediul convențional* – este unul care presupune organizare și planificare, cu activități derulate, de regulă, în birouri și care presupun ținerea de evidențe, efectuarea de statistici, rapoarte; munca presupune ordine în documente de orice natură, activități previzibile și oarecum, rutiniere venite de la coordonatori sau șefi.

*Tipul de personalitate convențională* – este persoana căreia îi place să lucreze cu cifre, date și informații, în mod meticulos, exact, detaliat și sistematic; nu este deranjată să primească instrucțiuni de la altă persoană în munca sa; preferă să aibă control asupra ceea ce are de lucru și nu să improvizeze în situații critice sau să ia decizii.

*Comportamentul clientului convențional* – este dominat de conduita convențională, se prezintă ca o persoană ordonată, sistematică, cu simțul ierarhiei, de încredere; este mai puțin dispusă să abordeze eventualitatea unor alternative ocupaționale și medii de muncă slab structurate; nevoia de ordine poate fi valorificată în domenii precum finanțe-bănci, organizarea de activități educative și conferințe, contabilitate și procesare date.

Pentru o mai bună imagine sintetică asupra caracteristicilor tipurilor de personalitate definite de Holland este utilă consultarea următoarelor liste cu trăsături specifice categoriilor cu care operează aceste inventare – RIASEC.

Realist	Investigativ	Artistic	Social	Întreprinzător	Convențional
Conformist	analitic	complicat	Convingător	aventuros	Conformist
franc	precaut	dezordonat	cooperant	ambitios	Conștiincios
onest	critic	emoțional	prietenos	preocupat	grijuliu
umil	curios	expresiv	generos	dominator	conservator
Materialist	independent	idealist	util	energic	inhibat
natural	intelectual	imaginativ	idealist	impulsiv	supus
stăruitor	introvert	Fără simț practic	perspicace	optimist	ordonat
practic	metodic	impulsiv	amabil	caută plăcerea	stăruitor

<b>modest</b>	<b>modest</b>	<b>independent</b>	<b>Responsabil</b>	<b>popular</b>	<b>practic</b>
<b>timid</b>	<b>precis</b>	<b>intuitiv</b>	<b>sociabil</b>	<b>încrezător</b>	<b>calm</b>
<b>stabil</b>	<b>rațional</b>	<b>Nonconformist</b>	<b>Cu tact</b>	<b>sociabil</b>	<b>neimaginativ</b>
<b>chibzuit</b>	<b>rezervat</b>	<b>original</b>	<b>înțelegător</b>	<b>vorbăreț</b>	<b>eficient</b>

*liste cu trăsături specifice categoriilor cu care operează aceste inventare – RIASEC.*

În mod practic, sunt puține cazurile în care un individ aparține unui singur tip de personalitate și unui mediu de muncă. Cel mai adesea se întâlnesc combinații ale acestora. Tocmai de aceea, „Codul lui Holland” utilizează trei litere pentru a descrie fiecare tip de personalitate și mediu de muncă ( spre exemplu: EIA, ISE, CAS, etc.), aceste litere fiind inițialele categoriilor descrise în tabel. Primul cod din combinație este cel dominant iar celelalte două sunt suplimentar – adiacente.

Versiunile inventarului Holland sunt: creion-hârtie, pe computerul personal ( SDS: CV publicat în 1985 – versiune DOS și revizuit în 1996- în versiune Windows) și pe internet ( din 1999, contracost, Form R:www.self-directed-search.com). versiunea computerizată a SDS permite administrarea mai rapidă a acestui inventar, o scorare imediată și fără eroare, este mai atractivă pentru majoritatea clienților, oferă imediat listele cu ocupații, cât și interpretări ale codului celui care este supus inventarului.

Self-Directed Search cuprinde următoarele categorii de instrumente:

- Self-Directed Search – Form CP pentru elevi / adolescenți
- Self-Directed Search – Form R pentru studenți și adulți
- Self-Directed Search – Form E pentru persoane cu un nivel redus de instruire

### **Inventarul canadian de interese ocupaționale**

Acest inventar de interese ocupaționale ( Canadian Occupational Interest Inventory - COII) are la bază un număr de cinci factori bipolari identificați de Cottle (Cottle, W.,C.,1968). Ideea de bază de alcătuire a inventarului constă în faptul că în cadrul fiecărui factor ( grup bipolar de interese) există perechi de tendințe care se exclud reciproc ( preferințe pentru activități cu lucruri – preferințe pentru activități cu oameni). Dezvoltarea inventarului a fost realizată în Canada, iar în urma administrării s-a constatat

că unii itemi trebuie modificați și, astfel în 1974 s-a obținut varianta finală a inventarului. Se consideră că indivizii cu interese bine conturate către activitățile care implică manipularea și utilizarea obiectelor, nu poate avea în egală măsură interese majore și pentru cele care implică interacțiunea și comunicarea cu oamenii.

Inventarul canadian de interese consideră că interesul semnifică o atitudine orientată către acțiune, astfel că itemii au fost alcătuiți ținând cont de activitățile îndeplinite mai frecvent de oamenii implicați în diferite ocupații. Activitățile sunt grupate câte trei și prezentate în perechi, care reprezintă un item al inventarului. Cei cinci factori sunt denumiți în funcție de numele bipolar al acestuia și reprezintă fiecare categorie de preferințe pentru anumite activități.

<b>Factor I</b>	<b>1. Lucruri</b>	<b>versus</b>	<b>6. Oameni</b>
	<b>Preferință pentru activități care presupun mânuirea și/sau utilizarea obiectelor .</b>		<b>Preferință pentru activități care presupun interacțiunea și comunicarea cu oamenii.</b>
<b>Factor II</b>	<b>2. Contacte de afaceri</b>	<b>versus</b>	<b>7. Științifice</b>
	<b>Preferință pentru activități care presupun comunicarea directă cu oamenii în scopul vânzării și persuadării acestora.</b>		<b>Preferință pentru activități care presupun cercetarea, utilizarea cunoștințelor speciale și investigații în consens cu tehnicile cercetării științifice.</b>
<b>Factor III</b>	<b>3. Rutină</b>	<b>versus</b>	<b>8. Creativitate</b>
	<b>Preferință pentru</b>		<b>Preferință pentru</b>

	<b>activități care se realizează în consens cu anumite instrucțiuni și proceduri repetitive, sistematice, concrete.</b>		<b>activități care presupun abordarea artistică a obiectelor și ideilor și formularea și utilizarea de concepte.</b>
<b>Factor IV</b>	<b>4. Social</b>	<b>versus</b>	<b>9. Solitar</b>
	<b>Preferință pentru activități care implică oameni ca parteneri sau beneficiari ai serviciilor.</b>		<b>Preferință pentru activități îndeplinite în mod individual și care implică operarea cu obiecte.</b>
<b>Factor V</b>	<b>5. Prestigiu</b>	<b>versus</b>	<b>10. Producție</b>
	<b>Preferință pentru activități care permit obținerea stimei celorlalți și a unei poziții de lider.</b>		<b>Preferință pentru activități care duc la obținerea de obiecte tangibile.</b>

*Factorii bipolari ai COII*

Cei doi termeni ai fiecărui factor trebuie luați în accepțiunea de „scale”. Spre exemplu numerele 1 și 6 reprezintă numărul profilului.

Inventarul COII are 70 de itemi, care grupează fiecare câte trei activități bipolare, astfel selectate încât să-i reprezinte în mod echilibrat pe toți cei cinci factori. Fiecare din acești factori este compus dintr-un număr de 14 itemi, grupați în patru sectoare:

- Munca;
- Formarea;
- Activitățile înrudite;
- Timpul liber;

În cadrul fiecărui factor, preferințele exprimate pentru anumite activități

din aceste sectoare dau indicații cu privire la consistența răspunsurilor la inventar ale persoanei și oferă o imagine asupra credibilității profilului obținut. Cinci astfel de itemi sunt situați în sectorul muncă și câte trei în celelalte sectoare: formare, activități înrudite și timp liber.

Instrumentul este centrat pe inventarierea preferințelor și intereselor ocupaționale ale elevilor din licee, studenților și adulților, persoane de ambele sexe.

Procedurile de interpretare a semnificației scorurilor obținute în urma administrării inventarului presupun integrarea diferitelor surse de date care pot fi semnificative în actul consilierii și conturării profilului ocupațional fiabil:

- Comportamentul consiliatului pe parcursul completării inventarului;
- Patern-uri de răspuns (specifice răspunsului forțat la itemii COII);
- Comentarii verbale ale acestuia cu privire la inventarul de interese;
- Rezultatele propriu-zise obținute la inventar;
- Date suplimentare obținute din alte surse.

### **Inventarul de interese Strong**

E. K. Strong și colaboratorii săi, încă din anii 1920, au sesizat că oamenii care aparțin diferitelor grupuri profesionale se diferențiază sistematic, în afara sistemului aptitudinal, deprinderi, cunoștințe și prin ceea ce le place sau ceea ce nu le place să facă, nu doar în plan profesional ci și în plan personal, în timpul liber. Această observație sugerează că profesia este și un stil de viață și nu doar un mijloc de câștigare a existenței. Importantă deci, în alegerea profesiei este și imaginea asupra stilului de viață al unui individ care poate fi cunoscută chiar înainte de exersarea profesiei.

Instrumentul realizat a mai suferit revizuirii în timp făcute de către Hansen și Campbel (1985), Borgen (1988) și Hansen (1992) și în prezent poartă denumirea de Strong Interest Inventory – SII.

Acest inventar de interese cuprinde șase teme ocupaționale generale (care utilizează codurile lui Holland) și 23 de scale de interese de bază. Din acestea sunt derivate scale pentru 207 ocupații iar aproximativ o treime din profilele ocupaționale presupun niveluri medii de educație. Secțiunile inventarului sunt:

- Ocupații;



- Discipline școlare;
- Activități;
- Activități de timp liber;
- Tipuri de persoane;
- Preferințe în planul activităților;
- Caracteristici individuale.

Există format creion - hârtie cât și variantă computerizată, iar diferențele sunt ne semnificative, însă timpul de administrare este în favoarea variantei computerizate ( 22 minute față de 31 minute).

SII se utilizează, în primul rând, ca un mijloc de sprijinire a clienților pentru luarea deciziilor cu privire la planificarea în carieră pe termen lung, în legătură cu studiile, profesia viitoare, pentru oricine are nevoie de ajutor în carieră sau în luarea unei decizii privitoare la stilul de viață ( Hansen, J.C., 1992).

Deși inventarul Strong este apreciat de specialiști ca fiind unul din cele mai convingătoare instrumente ale domeniului, Jepsen afirmă că acest instrument este mai recomandat atunci când clienții sunt ( Jepsen, D., 1991 ):

- Cu niveluri de educație înalte;
- Nu au probleme de ordin emoțional;
- Au o experiență bogată de viață care le permite să răspundă justificat la itemi;
- Sunt deciziși cu privire la sentimentele lor;
- Sunt obișnuiți să dea răspunsuri în termeni de da sau nu;
- Acceptă interpretări și predicții generale și nu strict specifice și concrete.

Dacă aceste condiții nu sunt îndeplinite în mare măsură de clienții la care se utilizează SII, există riscul ca rezultatele obținute prin evaluarea cu acest instrument să nu fie acceptate și considerate ca folositoare de aceștia în planificarea carierei lor.

### **Inventarul de interese Jackson**

Misiunea principală a inventarului de interese este de a-i sprijini pe elevi, studenți și adulți în procesul de planificare a educației și formării personale ( Jackson, D., N., 1977). Inventarul a fost elaborat de psihologul clinician Douglas N. Jackson din SUA și

publicat în 1977, fiind cunoscut sub denumirea Jackson Vocational Interest Survey (JVIS).

JVIS oferă posibilitatea identificării informațiilor relevante pentru client - din sfera intereselor - care să-i permită elaborarea unui plan individual de educație și formare, cât și să-i faciliteze luarea deciziilor realiste cu privire la dezvoltarea lor în carieră. Scalele și profilele cu care operează JVIS sunt următoarele:

- 34 de scale de Interese de Bază ( BI);
- 10 Teme Ocupaționale Generale ( GOT);
- Scale pentru Indicii de Administrare ( AI);
- Corespondența cu principalele profile academice de nivel universitar ( 17 domenii);
- Corespondența cu principalele categorii ocupaționale ( 32 categorii ocupaționale).

Scale	Descriere
Arte creative	<b>Interes pentru aranjarea materialelor într-o manieră plăcută și estetică; bucuria de a fi creativ și original în domeniul artelor frumoase și aplicate ( muzică, desen, decorațiuni, etc).</b>
Arte interpretative	<b>Plăcerea de a interpreta pentru o audiență.</b>
Matematică	<b>Bucuria de a opera cu formule matematice și concepte cantitative; interes în executarea de calcule și în planificarea respectiv aplicarea metodelor matematice în rezolvarea problemelor.</b>
Științe fizice	<b>Interes în investigarea sistematică a variatelor aspecte ale universului ne-viu ( chimie, fizică, geologie, astronomie).</b>
Inginerie	<b>Interes în proiectarea, testarea sau producerea unei largi varietăți de produse, cât și în aplicarea principiilor științifice în soluționarea problemelor practice.</b>

<b>Științele vieții</b>	<b>Interes în investigarea variatelor aspecte ale organismelor vii.</b>
<b>Științele sociale</b>	<b>Interes în investigarea și învățarea despre diferitele aspecte ale organizării societății, comportamentului uman și interacțiunile sociale.</b>
<b>Aventură</b>	<b>Bucuria de a trăi situații noi; căutarea insolitului sau primejdiei.</b>
<b>Natură - Agricultură</b>	<b>Plăcerea de a lucra în aer liber cu animale sau plante.</b>
<b>Meserii manuale</b>	<b>Preferință pentru manualitate sau pentru a lucra cu mașini, de obicei pentru a face sau repara anumite produse.</b>
<b>Servicii personale</b>	<b>Plăcerea de a oferi servicii oamenilor ( ghid turistic, cosmetician, etc).</b>
<b>Activități familiale</b>	<b>Plăcerea de a efectua activități domestice, cum ar fi implicarea activă în viața familiei și îngrijirea copiilor, în decorarea și îngrijirea casei și a grădinii sau alte activități conexe.</b>
<b>Servicii medicale</b>	<b>Interes în a lucra pentru promovarea sănătății și îngrijirea persoanelor bolnave.</b>
<b>Lider dominator</b>	<b>Preferință pentru un stil de conducere în forță. Plăcerea persoanelor de a avea o poziție de autoritate în sectorul în care activează; supervizarea și critica muncii altora este implicită.</b>
<b>Securitatea muncii</b>	<b>Preferință pentru o muncă bine definită și predictibilă în viitor. Evitarea riscurilor sociale și economice.</b>
<b>Rezistență</b>	<b>Denotă dorința de a munci la o anumită sarcină fără întrerupere până la finalizarea sa. Perseverență și</b>

	<b>îndârjire în fața dificultăților. Implicare asumată în sarcină.</b>
<b>Responsabilitate</b>	<b>Semnifică preferința de a munci într-un mediu care solicită un înalt nivel al integrității și virtuților tradiționale.</b>
<b>Predare</b>	<b>Interes pentru a preda anumite materii școlare.</b>
<b>Servicii sociale</b>	<b>Interes în ajuta oamenii să facă față problemelor lor.</b>
<b>Educație elementară</b>	<b>Plăcerea de a preda copiilor și de a-i îngriji.</b>
<b>Finanțe</b>	<b>Interes în a satisface nevoile financiare ale publicului, a rezolva problemele lor de investiții și comerț.</b>
<b>Afaceri</b>	<b>Interes în funcționarea de zi cu zi a afacerilor și organizațiilor comerciale.</b>
<b>Muncă de birou</b>	<b>Interes pentru munca de birou și activități care implică atenție la detalii, de obicei în contextul afacerilor.</b>
<b>Vânzări</b>	<b>Interes pentru vânzări, a influența alți oameni și a munci cu ei.</b>
<b>Supervizare</b>	<b>Interes în planificarea, organizarea și coordonarea activității altora. Plăcerea de a deține o poziție de responsabilitate managerială.</b>
<b>Managementul relațiilor umane</b>	<b>Plăcerea de a acționa ca un mediator între persoanele aflate în conflict, de a rezolva situațiile interpersonale, inclusiv a celor dificile și cu încărcătură emoțională.</b>
<b>Justiție</b>	<b>Interes pentru domeniul legii.</b>
<b>Consultant</b>	<b>Bucuria de a consilia și a da sfaturi specializate.</b>

<b>profesional</b>	
<b>Autor-Jurnalism</b>	<b>Plăcerea de a fi creativ și original în domeniul scrisului. Plăcerea de a scrie pentru o audiență largă.</b>
<b>Realizări academice</b>	<b>Interes în domeniul achizițiilor școlare, în mod particular de natură orală. Aceasta presupun deprinderi sistematice de studiu.</b>
<b>Scrieri tehnice</b>	<b>Plăcerea de a scrie în detaliu rapoarte factuale, manuale, eseuri despre subiecte științifice, tehnice, juridice sau istorice.</b>
<b>Independență</b>	<b>Preferința pentru a lucra într-un mediu fără restricții și strictă supraveghere. Nevoia de neîngrădire prin reguli și regulamente; dorința de a găsi singur soluții la probleme, decât de a apela la alții.</b>
<b>Planificare</b>	<b>Preferința pentru anumite obiceiuri de muncă și un mediu în care activitățile trebuie îndeplinite în secvențe așteptate.</b>
<b>Încredere interpersonală</b>	<b>Preferință pentru un mediu de muncă în care se cere un înalt nivel de încredere în sine în relațiile cu alții. Aceasta presupune lipsă de teamă la întâlnirea cu persoane străine și de a le vorbi cu convingere despre diferite subiecte. Încredere în abilitățile personale de a îndeplini cele mai multe dintre sarcinile interpersonale asumate.</b>

*Scalele de Interese de Bază*

Descrierea acestor scale este cea făcută de autorul inventarului ( Jigău, M., 2006). Dintre cele 34 de scale, 8 se referă la preferințe legate de stilul de muncă, iar 26 sunt centrate pe evaluarea intereselor legate de diferite roluri specifice muncii. Scalele care se

referă la stilul muncii vizează preferința pentru a lucra într-un anumit mediu sau a lucra într-o situație în care un anumit mod de comportament este o normă ( Jackson, D., N., 1977). Scalele care se referă la diferitele roluri specifice muncii se referă la preferințele pentru activități asociate anumitor grupuri de ocupații ( arte creative, arte interpretative, matematică, științe fizice, etc).

Cele zece teme ocupaționale, conform autorului inventarului sunt următoarele: expresive, logice, cercetare, practice, asertive, socializare, ajutorare, convenționale, întreprinzătoare, comunicative; iar cele 32 de grupe ocupaționale cu care se operează sunt:

- Agricultură;
- Consiliere;
- Construcții – meserii manuale;
- Inginerie și muncitori auxiliari din domeniul tehnic;
- Lucrători în domeniile serviciilor de sănătate;
- Managementul personalului – resurselor umane;
- Mașini, mecanică și ocupații înrudite;
- Ocupații din domeniul artelor frumoase;
- Ocupații din domeniul asamblării instrumentelor respectiv micii producții;
- Ocupații din domeniul comercializării mărfurilor;
- Ocupații din domeniul contabilității, bancar, financiar;
- Ocupații din domeniul diagnosticului medical și tratamentului;
- Ocupații din domeniul esteticii comerciale;
- Ocupații din domeniul justiției și politicii;
- Ocupații din domeniul matematicii și al celor înrudite;
- Ocupații din domeniul predării în grădinițe și în învățământul primar;
- Ocupații în domeniul predării și al celor înrudite;
- Ocupații din domeniul protecției sociale;
- Ocupații din domeniul religiei;
- Ocupații din domeniul scrisului;
- Ocupații din domeniul serviciilor;

- Ocupații din domeniul serviciilor de protecție;
- Ocupații din domeniul spectacolelor;
- Ocupații din domeniul sportului și recreării;
- Ocupații din domeniul științei computerelor;
- Ocupații din domeniul științelor fizice;
- Ocupații din domeniul științelor sociale;
- Ocupații din domeniul științelor vieții;
- Ocupații din domeniul vânzărilor;
- Servicii de birou.

Categoriile de persoane care sunt vizate de această metodă de investigație sunt: elevii din clasele terminale de liceu, din școlile de arte și meserii, școlile postliceale, studenți precum și adulți.

JVIS are menirea de a identifica interesele elevilor din licee, studenților și adulților și să ofere o imagine asupra diferitelor roluri academice și ocupaționale pe care aceștia le-ar putea îndeplini în viitor. Tabloul complet al profilului presupune, pe lângă profilul de interese și evaluarea sistemului de aptitudini, deprinderi, abilități și cunoștințe ale acestuia, obținute prin administrarea altor teste specifice.

Administrarea acestui inventar trebuie să fie făcută de consilieri pentru carieră, consilieri școlari, psihologi, specialiști în psihodiagnostic, sociologi, persoane care au urmat stagii de formare în acest domeniu. Ultima revizuire a scalei s-a efectuat în 1990, iar cea mai recentă ediție a manualului și ghidului este din 1977 ( Jigău, M., 2006). Acest inventar, ca de fapt toate instrumentele utilizate în acest domeniu prezintă atât valențe cât și dezavantaje, printre care se pot enumera:

Valențe:

- Buna fundamentare statistică;
- Posibilitatea de scorare manuală și cu ajutorul computerului;
- Interpretarea ușoară a conținutului scalelor despre diferite roluri legate de muncă, datorită descrierii narative detaliate a acestora;
- Scale ce permit comparații numerice și generarea de grafice în cadrul diferitelor grupe ocupaționale și domenii academice;

- Un instrument deschis diferitelor tipuri de utilizări ( orientare în domeniul educației, muncii, etc.).
- Durata relativ redusă, de completare - aproximativ 50 de minute;
- Largă răspândire internațională;
- Scale diferite pentru bărbați și femei;
- Posibilitatea oferirii imediate a unui raport personalizat, inclusiv elemente de sprijin pentru luarea deciziei;
- Completarea poate fi făcută în etape, dacă aceasta este întreruptă din cauza unui eveniment;

Dezavantaje:

- Dificultatea interpretării de conținut a perechilor de itemi ai chestionarului;
- Relativ redusă predictibilitate în timp a profilelor obținute.

### **Procesarea informațiilor cognitive**

Peterson, Sampson și Reardon publică în 1991 lucrarea Career

Development and Services. A cognitive Approach o nouă abordare a dezvoltării în carieră, sub denumirea de procesarea informațiilor cognitive – Cognitive Information Processing ( CIP) .

Modelul CIP aplicat în procesul de consiliere în carieră este unul de învățare continuă în sensul că au fost integrate funcțiile de evaluare cu cele de intervenție în chiar procesul de oferire a serviciilor de consiliere; acest model fiind asociat și cu dezvoltările teoretice vehiculate de terapiile cognitive. Procesele dezvoltate de consilier sunt de restructurare cognitivă, cooperare, etc., toate orientate către înlocuirea disfuncțiilor cognitive ale clientului și schimbarea comportamentelor și emoțiilor sale în unele pozitive și funcționale. Această abordare în consiliere pornește de la următoarele ipoteze ( Jigău, M., 2006):

- Alegerea carierei se bazează pe modul în care gândim și simțim;
- Operarea de alegeri în planul carierei este o activitate de tipul rezolvării de probleme;
- Abilitatea de rezolvare a problemelor se bazează pe informațiile deținute și modul de operare cu acestea;



- Luarea deciziilor în carieră se bazează pe funcțiile mnezice;
- Deciziile în planul carierei implică planul motivațional;
- Dezvoltarea în carieră este parte a procesului de învățare și creștere continuă;
- Cariera depinde esențial de modul în care gândim despre aceasta;
- Latura calitativă a carierei este hotărâtor influențată de modalitatea în care

deprindem mecanismele de luare a deciziilor și rezolvarea problemelor.

Partea aplicativă a modelului CIP se referă la modul de sprijinire a consiliaților în rezolvarea problemelor cu privire la carieră și luarea deciziilor în această arie.

Inventarul Gândurilor despre Carieră ( CTI) este un instrument de evaluare și intervenție utilizat în cadrul serviciilor de consiliere și care se bazează pe dezvoltarea teoretică a CIP. Instrumentul CTI poate identifica, de asemenea, rezultatele programelor de educație pentru carieră formale și nonformale sau impactul diferitelor tipuri de intervenții centrate pe informare, consiliere și orientare. CTI are un număr de 48 de itemi, toți redactați ca afirmații cu sens negativ, la care se marchează pentru fiecare un răspuns de tipul:

1. total dezacord (SD)
2. dezacord ( D)
3. acord (A)
4. total acord ( SA)

În măsurarea disfuncționalităților gândirii, autorii acestui instrument, pornesc de la următoarele ipoteze și fundamente de natură teoretică ( Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R., Lenz, J., 1996):

1. disfuncționalitățile gândirii din sfera rezolvării problemelor cu privire la carieră nu se pot măsura în mod direct; însă acceptarea anumitor afirmații puse ca itemi într-un inventar pot da o imagine despre acest proces;

2. scopul intervențiilor serviciilor de consiliere este de a spori abilitățile consiliaților de a rezolva probleme și a lua decizii cu privire la propria carieră;

3. disfuncționalitățile gândirii restrâng drastic capacitatea consiliaților de a învăța modul de rezolvare a problemelor și luarea deciziilor;

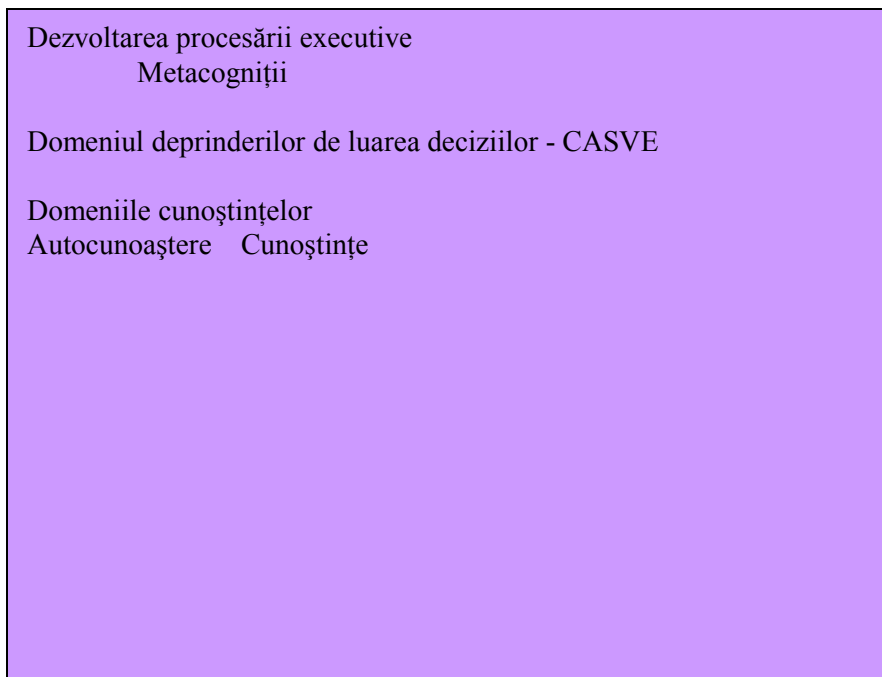
4. persoanele care apelează la serviciile de consiliere pot avea anumite

disfuncționalități ale gândirii care subminează capacitatea de a rezolva probleme și a lua decizii;

5. cu cât este mai grav nivelul disfuncționalității gândirii, cu atât mai mari vor fi obstacolele în rezolvarea problemelor și luarea deciziilor cu privire la carieră; mai mult, chiar și o singură disfuncționalitate poate avea un impact negativ asupra acestui proces;

6. atât indivizii decizi, cât și cei indeciși, cu anumite niveluri de disfuncționalități în rezolvarea problemelor și luarea deciziilor cu privire la carieră, dar cei nehotărâți se vor frământa până la epuizare în acest proces;

7. disfuncționalitățile gândirii în sfera carierei vor afecta piramida procesării informațiilor prin: limitarea calității, cantității și acurateții autocunoașterii; reducerea cantității de informații utilizate despre ocupații, dificultăți în achiziționarea deprinderilor de luarea deciziilor;



*Piramida procesării informațiilor*

8. disfuncționalitățile gândirii în sfera carierei vor afecta funcționarea

ciclului CASVE prin: negarea problemelor, discontinuitate și acțiuni neadecvate în procesul luării deciziilor;

9. disfuncționalitățile gândirii în sfera carierei pot determina indivizii să evite aceste categorii de probleme sau să se angajeze într-un mod inadecvat în rezolvarea lor ( anxietate, amânare, dependență, alegeri la întâmplare, imagine de sine deformată, reacții stereotipe la situații diferite, izolare, lipsă de satisfacție și încredere în sine);

10. disfuncționalitățile gândirii în sfera carierei reprezintă sursa și a altor gânduri negative despre familie, relațiile cu prietenii sau cele sociale, în general;

11. gândurile disfuncționale în sfera carierei induc note negative în domeniul învățării în familie, școală, la locul de muncă sau în diferite alte contexte sociale, etc., prin informare și interpretare incompletă sau greșită a datelor centrate pe ocupații;

12. gândurile disfuncționale din sfera carierei pot fi identificate sau modificate în procesul rezolvării problemelor și luarea deciziilor;

13. tendința unora de a avea sporadic gânduri negative despre alegerea carierei face parte din procesul învățării cognitive; persistența în aceste gânduri negative face parte dintr-o schemă rigidă de reacție, pe care individul poate să o recunoască în comportamentul său, prin învățare;

14. persoanele cu disfuncționalități ale gândirii în sfera carierei pot fi implicate în reducerea și modificarea acestora printr-un proces de învățare și practică asistată în rezolvarea problemelor și luarea deciziilor.

Cei vizați de CTI sunt elevii din licee și școli de arte și meserii, studenți și adulți, de ambele sexe. Acești posibil consiliați pot completa Inventarul CTI din următoarele motive ( Jigău, M., 2006):

- elevii din licee și școli de arte și meserii: pentru alegerea unei filiere ulterioare de educație și formare, alegerea unei ocupații, găsirea unui loc de muncă;
- studenții: pentru alegerea unui domeniu de studii specializate, alegerea unei ocupații, găsirea unui loc de muncă;
- adulții: care doresc să-și schimbe ocupația sau locul de muncă, să se angajeze, să reintre pe piața forței de muncă după o perioadă în care nu au fost angajați.

Pașii recomandați de autorii acestui inventar, în procesul de utilizare eficientă a CTI, sunt următorii:

- interviul inițial cu consiliatul pentru obținerea de informații despre client și contextul său de viață;
- evaluarea preliminară a clientului pentru obținerea de date cantitative despre problemele acestuia;
- identificarea problemelor și analizarea cauzelor acestora în scopul demarării procesului de înțelegere a problemelor și motivelor care le-au declanșat;
- formularea de obiective de atins pentru diminuarea decalajului între realitate și imaginea personală despre acestea;
- dezvoltarea unui plan individual de învățare și acțiune prin identificarea secvențelor de urmat, resurselor și activităților de îndeplinit;
- punerea în practică a planului și sprijinirea clientului să execute ceea ce și-a propus;
- analiza retrospectivă a situației, generalizare, concluzii.

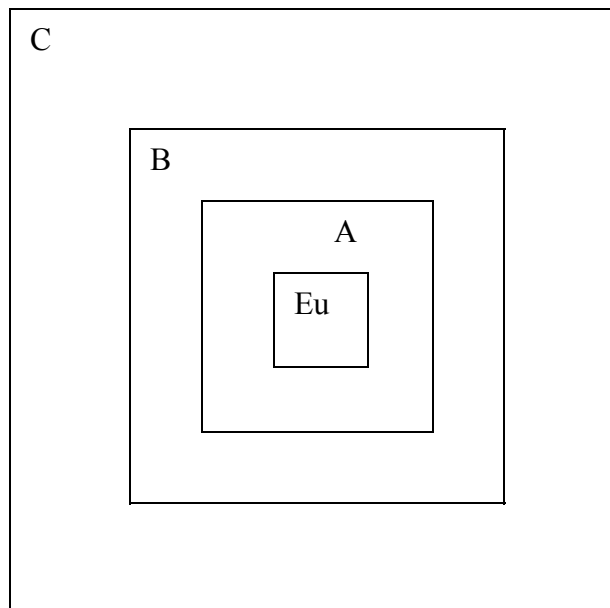
CTI este o teorie cu o arie precisă de aplicabilitate în domeniul sprijinirii indivizilor în procesul luării deciziilor cu privire la carieră și care se bazează pe evaluare și o serie de resurse pentru intervenție. CTI este un instrument cu o bună fidelitate, care face măsurători valide cu privire la disfuncțiile gândirii în planul rezolvării problemelor și luării deciziilor cu privire la carieră ale elevilor, studenților și adulților.

Avantajul consilierii efectuată pe baza evaluării prin CTI, a disfuncționalităților gândirii cu privire la carieră, are în vedere atât aspecte legate de cogniție cât și de latura emoțională a clientului, iar ca dezavantaj al acestui inventar se poate constata că dispune de un număr relativ redus de itemi, fapt ce-i limitează oarecum aria de aplicabilitate în anumite situații mai particulare în care s-ar putea găsi un consiliat pe parcursul procesului de luare a deciziilor cu privire la carieră.

. **Chestionare** – construite sau standardizate

#### **b. Metode grafice – simbolice utilizate în consiliere**

**Harta ECO** – se prezintă ca o diagramă a relațiilor cu unele persoane. Constă în reprezentarea prin cercuri concentrice a universului existențial al individului.

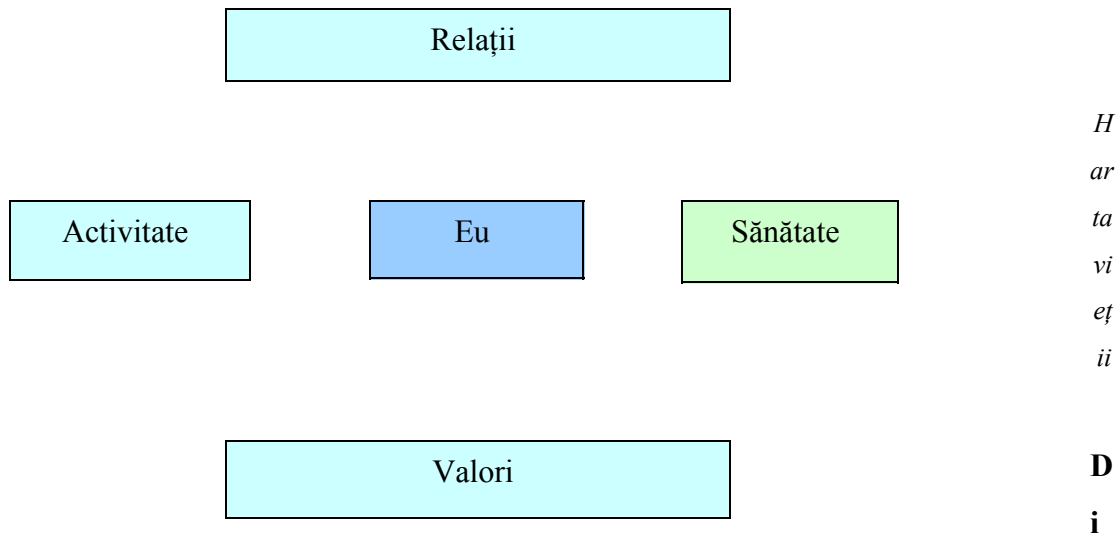


*Harta  
ECO*  
În  
centru  
este  
individul  
, iar  
cercurile  
concentri  
ce  
semnific  
ă

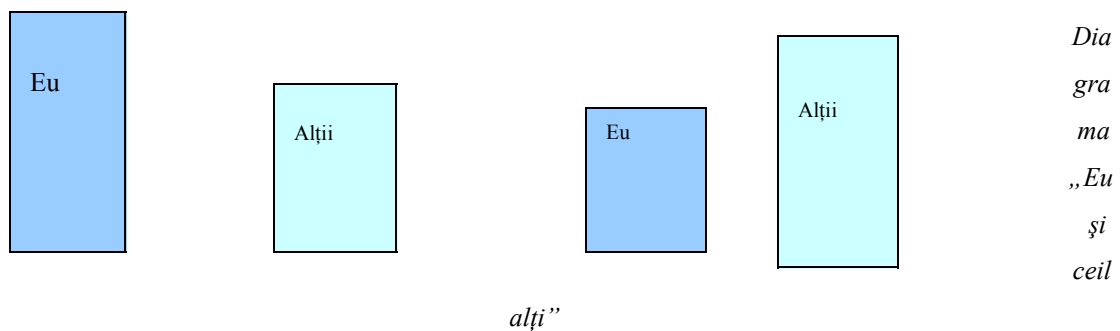
universul existențial al individului: școala, serviciul, familia, prietenii, etc. Elementele componente ale universului existențial ( cercurile concentrice) vor fi reprezentate mai aproape sau mai departe de individ, în funcție de cum se simte individul față de ele. Legătura dintre individ și fiecare element, respectiv cerc, va fi simbolizată prin:

- linie continuă simplă, pentru a marca relația pozitivă cu acel element;
- linie întreruptă simplă, pentru a marca relația întreruptă cu acel element;
- linie întreruptă dublă, pentru a marca relația conflictuală cu acel element;

**Harta vieții** – se figurează în centru persoana cu cele patru sectoare importante ale vieții: relații sociale, activitatea , sănătatea, valori importante. Se completează de către elev, fiecare sector, cu informația pe care individul o consideră importantă. În cadrul discuțiilor cu consilierul este important ca elevul să motiveze de ce consideră el informațiile pe care le-a trecut în sectoare, ca fiind importante.



**agrama „ eu și ceilalți”**- este o reprezentare grafică ce pune în evidență poziția pe care și-o asumă individul, pe o axă, pe care sunt reprezentați la cei doi poli: propria persoană și ceilalți.



**Graficul vieții mele** – pe un grafic bidimensional se figurează, pe axa verticală o scară valorică: f.b. ; b; acceptabil ( o); rău ( r); foarte rău ( f.r.), pentru aprecierea diferitelor evenimente din viața personală și pe axa orizontală se reprezintă scurgerea timpului, prin intervale de ani, sau câte un reper pentru fiecare an.

*Graficul „ Vieții mele”*

**Analiza SWOT** – strengths – puncte tari, calități care îl recomandă pe individ; weaknesses – puncte slabe, aspecte care-l dezavantajează pe imdivid; opportunities – ceea

ce îl ajută pe individ, îl susține; threats – amenințări, temeri, ce l-ar putea împiedica. Analiza SWOT este utilizată în special pentru a-l ajuta pe elev în luarea de decizii sau adoptarea unor soluții.

<b>Puncte tari</b>	<b>Puncte slabe</b>
<b>Avantaje</b>	<b>Amenințări</b>

### **Ședința de consiliere la distanță**

**Consilierea la distanță** – Rosenfield ( 1997 ) definește consilierea prin telefon ca un serviciu prin care un consilier pregătit pentru aceasta lucrează cu un client sau grup de clienți, prin telefon, pentru a-i / le permite clientului / clienților să-și exploreze starea, problemele sau crizele personale într-o singură sesiune sau într-o relație terapeutică pe termen lung sau continuă. Solicitantul stabilește ce și cât de mult vrea să spună. Consilierul ajută solicitantul să găsească o soluție problemei sale sau să ajungă la o decizie. Consilierea la distanță se realizează prin intermediul telefonului dar și prin intermediul internetului: e-mail, portal-uri sau chat-uri.

#### **Avantajele consilierii la distanță:**

- oricine poate accesa informațiile și serviciile în același timp;
- anonimatul clientului, înlătură inhibițiile;
- clientul poate întrerupe ședința de consiliere sau sesiunea oricând

Dezavantajul principal în acest tip de consiliere constă în faptul că acest tip de comunicare este limitat deoarece partenerii de conversație nu au indici nonverbal care ar ajuta calitativ consilierea.

### **Tehnici și metode utilizate în consilierea la distanță**

Consilierii pot realiza consilierea la distanță prin aplicarea următoarelor tehnici ( Ertelt și Schulz, 1997):

**Încurajarea minimală** – consilierul trebuie să folosească semnale cât mai puțin supărătoare, ca reacție la spusele clientului.

**Parafrizarea** – clarificarea prin repetare sau reafirmare a conținutului spuselor clientului. Prin atenția sa selectivă, consilierul pune în lumină conținutul obiectiv al declarațiilor clientului, dându-le o mai mare claritate.

**Reflectarea sentimentelor clientului** – este stâns legată de exprimarea empatiei și atenției la nevoile clientului. Aceasta include calificarea stării emoționale curente a clientului, arătându-i atenție prin adresarea directă pe nume ori prin folosirea pronumelui „dumneavoastră”. Această tehnică este în special eficace pentru conferirea încrederii și a demonstrării angajamentului în consilierea la distanță.

**Rezumarea noninterpretativă** – sau întărirea afirmațiilor sau comportamentelor clientului este folosită în tentativa de a configura o imagine comprehensivă a sentimentelor și experiențelor clientului. Consilierul pune în lumină, în retrospectivă, conținutul important al unei părți anume din conversație. Acest conținut este apoi, confirmat sau respins de reacția clientului.

**Metoda informației structurate ( metoda integrativă cognitiv-afectivă ) - MIS** – dezvoltată de Ertelt și Schulz ( 1997) este o abordare eclectică, acordând aceleași valori la ceea ce diferă . Aceasta integrează consilierea și teoriile de alegere a carierei și se bazează pe modelul luării deciziilor avansat de către Janis și Mann ( 1977) :

1. Evaluarea completă a alternativelor.
2. Clarificarea consecințelor pozitive și negative ale fiecărei alternative.
3. Căutarea de informații noi, relevante, pentru evaluarea ulterioară a alternativelor.
4. Colectarea și luarea în considerare, fără părtinire, a noilor informații și opiniilor experților.



5. Re-evaluarea consecințelor tuturor alternativelor, chiar și a acelor considerate inițial inacceptabile.
6. Planificarea implementării alternativelor preferate, acordând atenție specială riscurilor presupuse.

MIS ia în considerare situații tipice multor servicii de consiliere ( de ex, insuficienta încadrare cu personal) și consecințele acestui fapt, cum ar fi timpul limitat, frecvența scăzută a contactelor, presiunea clienților de a rezolva o problemă și așteptările mari de la consilier cu privire la diagnostic, expertiza profesională și piața muncii.

Clienții au nevoie de informații: **factuale** cu privire la alternative, probabilitatea succesului acestora și la ce recompense se pot aștepta; **evaluative**, cum sunt criteriile bazate pe propriile interese, motivații, preferințe, aptitudini și condiții de mediu internalizate; **prescriptive**, informații care le spun ce și cât de multe informații factuale și evaluative să combine și în ce mod.

**Consilierea în carieră** este o componentă de bază a serviciilor de informare, consiliere și orientare care au menirea să sprijine integrarea socio-profesională a populației de toate vârstele, prin procese de învățare și consiliere continue. Multă vreme, în materie de evaluare și examinare psihologică în scopul consilierii în carieră sau al orientării școlare și profesionale, în sens mai restrâns, aptitudinile și trăsăturile de personalitate au fost considerate decisive.

Cercetări recente atrag atenția asupra faptului că oamenii sunt ființe cu comportamente ocupaționale complexe, care au experiențe de viață unice, un fond ereditar irepetabil, valori, aspirații și atitudini cristalizate în contexte diferite ale existenței lor, că în viața socio - profesională îndeplinesc simultan sau succesiv roluri diferite, altele decât cele strict legate de ocupație sau profesie. Astfel, evaluarea și examinarea psihologică va trebui să ia în considerare și influența altor aspecte precum familia, contextul educațional, comunitatea, modul de petrecere a timpului liber, hobby-uri, funcții publice asumate voluntar sau alte roluri îndeplinite de-a lungul vieții, în consilierea și dezvoltarea în carieră.

Herr și Cramer ( 1996) fac o clasificare a tipurilor de examinări realizate în scopul consilierii în carieră în funcție de finalitățile acestui proces. Ei identifică examinări cu finalitate:

- Discriminativă;
- Predictivă;
- De monitarizare;
- Evaluativă propriu-zisă.

Fiecare din aceste forme de examinare este importantă și utilă, în diferite situații, în sprijinirea individului în procesul de autocunoaștere, informare, consiliere și orientare:

- Examinarea discriminativă va aspira spre judecarea cu precădere a calităților și performanțelor indivizilor în relație cu anumite interese, valori și preferințe pentru anumite ocupații și cât sunt ei de compatibili cu anumite medii de muncă în care se practică acele ocupații.

- Examinarea predictivă va facilita anticiparea cu privire la potențialul clienților în planul efectelor educației, formării și muncii, în cel al mobilității ocupaționale, pe scara pozițiilor sociale sau performanțele posibile pe care le pot atinge.

- Examinarea făcută în scopul monitorizării oferă informații despre starea de pregătire a clienților pentru a face alegeri în planul dezvoltării în carieră, despre calitatea deciziilor și direcția opiniilor cu privire la muncă; aici sunt implicate variabile cristalizate sau în curs de stabilizare de natură cognitivă și moral-atitudinală.

- Examinarea făcută în scopul evaluării intervențiilor în direcția consilierii în carieră vizează măsurarea nivelului atins în realizarea obiectivelor consilierii și orientării în carieră. Sunt avute în vedere rezultatele diferitelor programe care acționează în aria consilierii și orientării în carieră, efectele strategiilor și proiectelor de acțiune în câmpul informării, consilierii și orientării, la nivel individual, instituțional și social.

Elementele de bază ale unui sistem coerent de consiliere în carieră presupun existența unor resurse umane bine pregătite în acest domeniu, a unor rețele instituționale de servicii de informare, consiliere și orientare, a unui cod etic și ale unor standarde de calitate ale activității practice, precum și un ansamblu de metode de lucru adecvate populațiilor țintă vizate de aceste servicii. O asemenea perspectivă impune o

reconceptualizare, resistemizare și reconciliere între clasic și modern în aria metodologiei specifice consilierii în carieră în funcție de criterii tot mai extinse și domenii mereu mai diverse. Dinamica socio-economică din țara noastră solicită servicii de consiliere în carieră din ce în ce mai profesioniste, oferite, în principal, prin diferite rețele instituționale ale domeniilor educației și muncii. Competența consilierilor în aria evaluării este una de bază, alături de competențe în consilierea individuală, de grup, implementarea programelor pentru dezvoltarea în carieră, managementul informațiilor, precum și utilizarea resurselor tehnologiilor informatice și de comunicare în consiliere.

### **Bibliografie**

- Allport, G.W., ( 1991),** *Structura și dezvoltarea personalității* EDP, București
- Băban, A., (coord), ( 2001),** *Consiliere educațională – Ghid metodologic pentru orele de dirigenție și consiliere*, Ed. Ardealul, Cluj
- Băban, A., Petrovai, D., Lemeni, G., ( 2001),** *Consiliere și orientare. Ghidul profesorului*, Ed. Humanitas Educațional, București
- Birch, A., (2002),** *Psihologia dezvoltării*, Ed. Tehnică, București
- Ceașu, V., (1983),** *Autocunoaștere și creație*, Ed. Militară, București
- 
- Ertelt, B. J. and Schulz, W. E. ( 1997),** *Bertung in Bildung und Beruf*. Leonberg: Rosenberger Fachverlag.
- Esbroeck, R., V., (2001),** *Teorii ale dezvoltării carierei*, Institutul de Științe Pedagogice, București
- Hansen, J., C., ( 1992),** *User`s guide for the SII*, Stanford, CA: Stanford University Press
- Hayes, N., Orrell, S., (2003),** *Introducere în psihologie*, Ed. All, București
- Jigău, M., ( coord.), ( 2006),** *Consilierea carierei. Compendiu de metode și tehnici*, Ed. Afir, București
- Lemeni, G., Miclea, M., (coord), (2004),** *Consiliere și orientare*, Ed. ASCR, Cluj

**Pânișoară, I-O., ( 2004),** *Comunicarea eficientă*, Ed. Polirom, Iași

**Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R., ( 1991),** *Career development and services. A cognitive aproach*, Pacific Grove, CA: Brooks/ Cole