



Alexandra Bădau

Demetra Vlas

GHID DE BUNE PRACTICI ÎN CONSILIEREA ȘI ORIENTAREA PROFESIONALĂ

*Calitate și interdisciplinaritate în practica studenților Universității Babes-Bolyai
în management cultural (CIP)(POCU 132253)*

CUPRINS

1. INTRODUCERE	p. 4-25
1.1. Necesitatea de consiliere vocațională a studenților	p. 4
1.2. Scopul ghidului de bune practici	p. 4
1.3. Date despre proiect, facultăți arondate și firme partenere	p. 5
1.4. Date privind criteriul de eligibilitate al studenților	p. 6
1.5. Date privind procedura de testare a studenților	p. 7
1.6. Utilitatea bateriilor de teste CAS ⁺⁺	p. 12
2. AUTOCUNOAȘTEREA	p. 25-36
2.1. Imaginea de sine	p. 26
2.2. Aptitudinile	p. 27
2.3. Motivația	p. 28
2.4. Strategii de optimizare a motivației.....	p. 30
2.5. Emoțiile	p. 31
2.6. Tehnici ale autoreglării emoționale	p. 33
2.7. Valorile	p. 35
3. PLANIFICAREA CARIEREI	p. 37-43
3.1. Interese ocupaționale	p. 38
3.2. Valori ocupaționale	p. 39
3.3. Explorarea traseelor profesionale	p. 41
4. DECIZIA DE CARIERĂ	p. 44-45
4.1. Planul de carieră	p. 44
5. PROMOVARE PERSONALĂ	p. 46-53
5.1. Curriculum vitae	p. 46

5.2.	Scrisoare de intenție	p. 48
5.3.	Portofoliu	p. 50
5.4.	Cărți de vizită	p. 50
5.5.	Pregătirea în vederea interviului de selecție	p. 51
6.	TEHNICI ȘI STRATEGII DE CĂUTARE A UNUI LOC DE MUNCĂ ȘI DEZVOLTARE A CARIEREI	p. 54-59
6.1.	Surse informale de explorare a traseelor profesionale	p. 55
6.2.	Pregătirea pentru un eveniment de networking	p. 56
6.3.	Promovare personală și promovare online	p. 58
7.	ANALIZA GRADULUI DE SATISFAȚIE A STUDENȚILOR ÎN URMA PARCURGERII PROGRAMEI DE AUTOCUNOAȘTERE, DEZVOLTARE PERSONALĂ, PLANIFICARE A CARIEREI ȘI PROMOVARE PERSONALĂ	p. 60 – 93
8.	BIBLIOGRAFIE	p. 94 - 97
9.	ANEXE	p. 98 - 101
9.1.	Model „Scrisoare de intenție”	p. 98
9.2.	Schița unui plan de carieră	p. 99
9.3.	Principalii actori în domeniul voluntariatului	p. 100

1. INTRODUCERE

1.1. Necesitatea de consiliere vocațională a studenților

Luând în considerare dinamica pieței muncii la nivel european, respectiv global, anii de studenție se pot numi „anii pro-activi”, anii în care are loc co-construcția carierei celor care se pregătesc, teoretic și practic, să intre pe piața muncii. Această co-construcție nu poate lua naștere în absența cunoștințelor temeinice despre trăsăturile de personalitate, aptitudinile, abilitățile, stilul decizional, deprinderile, interesele și valorile care stau la baza alegerii unui domeniu sau a unei cariere într-un anumit domeniu. De cele mai multe ori, alegerea se face a priori autocunoașterii sau a unei autocunoașteri limitate, deoarece aceasta se bazează, în mare măsură, pe criterii de altă natură, determinante și ele: politice, sociale, culturale, economice, și nu în cele din urmă, familiale.

1.2. Scop ghidului de bune practici

Scopul acestui ghid este de a oferi studenților un model al dezirabilității, o sinteză a experienței lor, a centrării pe scopurile imediate ale intrării pe piața muncii, respectiv a proiectului european în care au fost implicați, după cum urmează:

- a. O sursă de autocunoaștere și dezvoltare personală încă din timpul studenției, o cale pentru a-și putea identifica punctele forte și cele mai puțin dezvoltate ale abilităților lor/resursele interioare vizând acele aptitudini și abilități proprii care reprezintă puncte tari (adesea necunoscute sau doar bănuite), respectiv a acelor aptitudini/abilități care necesită o continuă dezvoltare sau care prezintă insuficiențe/neajunsuri, fapt ce le poate oferi șansa dezvoltării într-un mediu academic structurat, cu multiple oportunități, specifice aspirațiilor lor de devenire.
- b. Tehnici și modalități de promovare personală, pentru a le facilita inserția în câmpul muncii.

1.3. Date despre proiect, facultăți arondate și firme partenere

Prezentul *Ghid de bune practici în consilierea și orientarea profesională a studenților* este creat ca parte din Programul finanțat din Fonduri Europene Calitate și interdisciplinaritate în practica studenților Universității Babes-Bolyai în management cultural (CIP)(POCU 132253) care are ca obiectiv general facilitarea trecerii de la educație la muncă pentru 324 de studenți ai Universității Babes-Bolyai, de la Facultățile de Studii Europene, Teatru și Film, și Teologie Ortodoxă, prin implementarea unui program inovativ de învățare la un potențial loc de muncă în domeniul managementului cultural.

Obiectivul general se încadrează în AP6, OT10, PI 10 IV, OS 6.13 al POCU, prin implicarea unui grup țintă eligibil format din 324 de studenți, nivel licență și master, într-un program comprehensiv de practică unde studenții își vor dezvolta competențele specifice solicitate pe piața muncii.

În acest sens s-a constituit o rețea cu 16 entități de practică (firme, instituții publice, ONG-uri) cu personalitate juridică, din Cluj-Napoca, active în domeniul serviciilor piate pe competențele și profilurile liniilor de studii ale celor trei facultăți incluse în proiect.

Criteriile calitative care au stat la baza selecției entităților au fost:

1. Capacitate administrativă.
2. Folosirea interfețelor online.
3. Compatibilitate cu managementul cultural.
4. Experiență anterioară cu studenții.
5. Capacitate tehnică de a face stagii de practică online.
6. Capacitatea și abilitatea de a pregăti teme, materiale, tururi virtuale pentru studenți.
7. Capacitatea de a integra studenții virtual la birou.

În urma procesului de identificare, selecție și negociere s-au selectat următoarele firme partenere:

Facultatea de Studii Europene din cadrul Universității „Babeș - Bolyai”:

1. Napoca Management SRL
2. Konic Napoca Management România SRL
3. Cluj IT Cluster
4. ADR NV
5. Rațiu Centre for Democracy

Facultatea de Teologie Ortodoxă din cadrul Universității „Babeș - Bolyai”:

1. Asociația „Sfântul Nectarie” Cluj, Centrul de Îngrijiri Paliative „Sfântul Nectarie” Cluj-Napoca
2. Parohia „Sf. Apostol Andrei” (Cluj-Napoca)
3. Asociația Prietenia Ecumenică din România (APER)
4. Zaredarte SRL (Cluj-Napoca)
5. Corami – Gherla

Facultatea de Teatru și Film din cadrul Universității „Babeș - Bolyai”:

1. Inspectoratul Județean Cluj
2. Numa Film
3. Târgul de cariere
4. Teatrul de Păpuși „Puck”
5. Reactor de creație și experiment
6. Vároterem Projekt

1.4. Date privind criteriul de eligibilitate al studenților

Criteriul de eligibilitate al studenților, pentru a se încadra în acest proiect, a fost: „primul-venit–primul-servit”, cu următoarele categorii prioritare:

1. studenți cu dizabilități;
2. studenți aparținând minorității rome;

3. studenți cu domiciliul în mediul rural;
4. toți ceilalți studenți, în ordinea înscrierii pe listă (depunerii dosarului complet).

1.5. Date privind procedura de testare a studenților

Sistemul de evaluare CAS⁺⁺ conține peste 50 de teste psihologice adaptate și etalonate pe populația din România, grupate în cinci categorii principale: Aptitudini cognitive, Aptitudini non-cognitive, Personalitate și atitudini, Emoții și comportamente (scale clinice), Interese și valori. După selecția prealabilă a studenților participanți de la fiecare dintre cele trei facultăți, în număr total de 324, s-a susținut testarea acestora utilizând bateria de teste CAS⁺⁺ în varianta computerizată, după cum ne-au permis condițiile impuse de pandemie, ceea ce a presupus, cu obligativitate maximă, testarea studenților fără a avea în prealabil o întâlnire de lucru față în față, așa cum se obișnuiește în mod firesc în astfel de situații de evaluare psihologică și, totodată, ne-a obligat la respectarea condițiilor și termenelor impuse de proiect.

Faptul că varianta computerizată a fost pusă la dispoziție a eficientizat foarte mult procesul evaluării, astfel că, în grupuri a câte zece studenți, în multiple serii, s-au testat studenții participanți în fiecare calup, după ce aceștia au fost introduși cu nume și prenume, și alte date de identificare, în sistemul CAS⁺⁺, la care accesul era limitat doar celor doi consilieri de carieră angajați în proiect.

Ulterior s-a decis care vor fi acele teste prin care vom evalua studenții, ținând cont de faptul că numărul de ore aferente consilierii era limitat, așadar, numărul de teste prin care urma a fi determinat profilul fiecărui student era limitat la acestea și, de asemenea, identificând diferențele obligatoriu a fi urmărite în ceea ce privește nu numai profilurile facultăților în sine, semnificativ diferite între ele, ci și specializările din cadrul aceleiași facultăți. În evaluarea în carieră, prin testare se determină un profil general al persoanei, în care intră câteva teste principale din zona aptitudinilor cognitive, respectiv non-cognitive, pe toate acestea le vom aminti ulterior, dar, în cadrul lor, există niște diferențe care țin de specificitatea profilului sau specializării facultăților respective, la care erau afiliați studenții arondați în proiect.

Așadar, selecția testelor a avut în vedere patru criterii:

- a. specificul facultății la care studia studentul sau masterandul evaluat.
- b. profilul, respectiv specializarea la care studia studentul sau masterandul evaluat.
- c. numărul de ore alocat evaluării și consilierii în carieră.

- d. profilul entităților de practică la care studenții urmau să-și desfășoare activitatea de practică.

Alegerea testelor, în ceea ce privește punctele a, b și d, s-a făcut pe baza corelațiilor între specificul facultății, respectiv a profilurilor pe de o parte, și a descriptorilor și cerințelor profesiilor pentru care specificul facultăților și specilizarilor respective îi pregătesc pe studenți, respectiv pe masteranzi și care sunt solicitate din partea viitorilor angajatori pe de altă parte.

În ceea ce privește punctul c., este de menționat faptul că profilul alcătuit pentru fiecare student sau masterand participant în proiect este parțial, adică a cuprins un număr mai scăzut de teste decât ar fi permis o evaluare mai extinsă, având în vedere predarea rapoartelor și a termenelor limită specifice proiectului, respectiv a numărului studenților afiliați fiecărui calup, însă parțialitatea nu este un factor care să conducă la o eventuală perspectivă superficială a validității evaluării. Ea rămâne să fie tributară, în cel mai pozitiv mod cu putință, fidelității și validității fiecărui test în parte, aspect care, așa cum menționam anterior, este specific testărilor certificate de bateria CAS⁺⁺. În acest fel, studenții au beneficiat de o evaluare validă științific, în urma căreia au realizat care le sunt punctele forte și cele care necesită pregătire continuă, pentru că reprezintă un potențial mai mult sau mai puțin cunoscut, respectiv unde nu au, conform testelor, datele și/sau pregătirea necesară și deci locul potrivit lor.

Testele utilizate în evaluarea studenților de la **Facultatea de Studii Europene** au fost următoarele:

- Aptitudini cognitive:**
1. Raționament analitic
 2. Transfer analogic
 3. Abilități funcționărești
 4. Capacitatea decizională

- Aptitudini non-cognitive:** 5. Aptitudini interpersonale

- Personalitate și atitudini:**
6. Chestionar de personalitate cu cinci factori
 7. Chestionarul de coping cognitiv emoțional

- Interese și valori:**
- 8. Chestionar de evaluare a intereselor
 - 9. Chestionar de evaluare a valorilor

Testele utilizate în evaluarea studenților de la **Facultatea de Teologie Ortodoxă** au fost următoarele:

Specializarea „Artă Sacră”

Aptitudini cognitive: 1. Imagini mintale transformări

- 2. Orientarea spațială
- 3. Constanța formei
- 4. Perceperea detaliilor
- 5. Capacitatea decizională

Aptitudini non-cognitive: 6. Chestionar aptitudini artistice

- 7. Chestionar aptitudini interpersonale

Personalitate și atitudini: 8. Chestionar de personalitate cu cinci factori

- 9. Chestionarul de coping cognitiv emoțional

Interese și valori: 10. Chestionar de evaluare a intereselor

- 11. Chestionar de evaluare a valorilor

Specializarea „Teologie Pastorală”

Aptitudini cognitive: 1. Transfer analogic

2. Înțelegerea textelor
3. Abilități funcționărești
4. Capacitatea decizională

- Aptitudini non-cognitive:**
5. Chestionar aptitudini interpersonale
 6. Chestionar aptitudini muzicale

- Personalitate și atitudini:**
7. Chestionar de personalitate cu cinci factori.
 8. Chestionarul de coping cognitiv-emoțional

- Interese și valori:**
9. Chestionar de evaluare a intereselor
 10. Chestionar de evaluare a valorilor

Specializările „Asistență socială”, „Didactică”, „Consiliere Pastorală”, ”Istoria religiilor”:

- Aptitudini cognitive:**
1. Raționament analitic
 2. Transfer analogic
 3. Înțelegerea textelor
 4. Abilități funcționărești
 5. Capacitatea decizională

- Aptitudini non-cognitive:**
6. Chestionar aptitudini interpersonale

Personalitate și atitudini: 7. Chestionar de personalitate cu cinci factori.
8. Chestionarul de coping cognitiv-emoțional

Interese și valori: 9. Chestionar de evaluare a intereselor
10. Chestionar de evaluare a valorilor

Testele utilizate în evaluarea studenților de la **Facultatea de Teatru și Film** au fost următoarele:

Aptitudini cognitive: 1. Transfer analogic
2. Înțelegerea textelor
3. Abilități funcționărești
4. Capacitatea decizională

Aptitudini non-cognitive: 5. Aptitudini interpersonale

Personalitate și atitudini: 6. Chestionar de personalitate cu cinci factori
7. Chestionarul de coping cognitiv emoțional

Interese și valori: 8. Chestionar de evaluare a intereselor
9. Chestionar de evaluare a valorilor

Activitatea a fost finalizată prin realizarea *Fișelor de consiliere în carieră* utilizate în cadrul ședințelor individuale, a *Rapoartelor individuale de evaluare* care au fost trimise pe e-mail

studenților și realizarea *Listelor cu propunerile pentru repartizarea studenților* la locurile de practică care au fost trimise coordonatorilor de practică.

În repartizarea studenților către un loc de practică s-a ținut cont de caracteristicile de personalitate, de abilitățile lor cognitive și non-cognitive, precum și de interesele și valorile ocupaționale ale acestora care au fost corelate cu cerințele locurilor de practică.

Rezultatele testărilor individuale au fost comparate cu cerințele postului de Manager Proiect/ Diplomat/ Preot/ Profesor/ Consilier pastoral/Actor/Regizor/Teatrolog etc.functie de specificul

facultăților implicate în proiect și de specializările urmate de studenți și au constituit bază de discuții în cadrul ședințelor individuale.

Ședințele individuale au avut ca scop conștientizarea de către studenți a punctelor forte și a celor mai puțin dezvoltate, consilierea și orientarea în carieră precum și creionarea unui plan de carieră. Testarea studenților a fost urmată de două ședințe de grup având ca teme: *autocunoașterea, planificarea carierei și promovarea personală.*

1.6. Utilitatea bateriei de teste CAS++

În cele ce urmează vom face o scurtă trecere în revistă, o sinteză bazată pe manualul de utilizare a bateriei de teste CAS++, a fiecăruia dintre testele utilizate în evaluarea studenților din cele trei calupuri ale proiectului, iar apoi o analiză a fiecăruia dintre ele în ceea ce privește specificul utilității lor în testare.

APTITUDINI COGNITIVE

1. Raționamentul analitic

Raționamentul implică rezultatul unor concluzii care se trag pe baza unor seturi de premise, având ca bază legile logicii. Raționamentul intervine atunci când rezolvăm o problemă de matematică, descifrăm semnificația unui text, rezolvăm un rebus sau luăm o decizie pe baza informațiilor pe care le avem la dispoziție, respectiv a priorităților care se impun într-o situație

anume etc. În termeni generali, se poate spune că raționamentul este o procedură prin care se obțin informații noi din combinarea celor deja existente.

Raționamentul reclamă, deci, o trecere dincolo de informația dată, o producere de noi cunoștințe din cele deja existente (Sternberg, 1977).

Raționamentul, în general, implică inferențe extrase din principii și dovezi, prin care individul fie inferează noi concluzii, fie evaluează soluțiile propuse, pe baza a ceea ce se știe deja (Johnson-Laird și Byrne, 1993, cit. în Christou și Papageorgiou, 2007).

Există două tipuri mari de raționament, și anume: inductiv și deductiv. Dacă raționamentul deductiv este procesul prin care dintr-un set de premise generale se ajunge la concluzii logice valide, raționamentul inductiv este procesul prin care se ajunge la o concluzie generală, pornind de la premise specifice. În cazul inferențelor deductive concluziile decurg cu necesitate din premise sau asumptii inițiale și nicio informație nouă nu se adaugă. Inferențele inductive, implică

generalizare empirică pornind de la un caz particular sau de la experiența trecută, pentru a întări o aserțiune (Pelissier și O'Conner, 2002).

Deduția reprezintă trecerea de la general la particular, iar inducția este trecerea de la particular la general. Cele două forme de raționament diferă prin faptul că, în cazul unui raționament

deductiv rezolvat corect, concluzia derivă din premise cu necesitate, iar în cazul raționamentului inductiv, concluzia derivă cu cea mai mare probabilitate.

Datele de cercetare actuale indică faptul că raționamentul deductiv joacă un rol esențial în activitățile profesionale și extraprofesionale cotidiene, reprezentând abilitatea cognitivă esențială pentru activități de planificare, decizie, argumentare etc. (Byrne și colab., 1995).

Scopul testului **Raționament analitic** este de a evalua capacitatea individului de a descoperi reguli și de a utiliza aceste reguli pentru a rezolva probleme de raționament. Raționamentul este o procedură prin care se obțin informații noi din combinarea celor deja existente. Raționamentul reclamă, deci, o trecere dincolo de informația dată, o producere de noi cunoștințe din cele deja existente (Sternberg, 1977); **apud Manuale Teste, CAS⁺⁺ 2017, Cognitrom.**

Așadar, raționamentul analitic a stat la baza multor teste de inteligență tocmai în urma acestui fapt, că realitatea înconjurătoare, implicit cea profesională, se bazează pe capacitatea individului de a face deducții și inferențe logice, în orice domeniu ar activa.

2. Transfer analogic

Transferul analogic vizează acele procese care ne oferă posibilitatea rezolvării de probleme noi, pe baza similitudinii cu probleme deja rezolvate (Singley și Anderson, 1989). Transferul cuprinde două faze: de învățare și de aplicare. Din punct de vedere constructivist, învățarea este definită prin construirea unor structuri cognitive, iar aplicarea constă în reconstruirea acestor

structuri. Aplicarea în situații familiare reprezintă o simplă reproducere a cunoștințelor, în timp ce valorificarea în condiții noi reprezintă *transferul*.

Transferul este un mecanism cognitiv important, pe care îl utilizăm pentru generarea unor concluzii și pentru asimilarea de cunoștințe noi. „[...] învățarea eficientă depinde de capacitatea cu ajutorul căreia identificăm cunoștințele deja stocate în memorie, în așa fel încât să servească drept punct de plecare pentru asimilarea unor informații noi [...]” (Vosniadou și Ortony, 1989). Altfel spus, învățarea eficientă depinde de capacitatea de transfer.

Capacitatea de transfer constituie o dimensiune importantă pentru mediul muncii. Este extrem de important ca cineva să transfere eficient cunoștințele asimilate într-un context (de exemplu, la un curs) în situații noi (Salomon și Perkins, 1998). La nivel bazal, putem spune că transferul este un proces general, implicat mai ales în meseriile nestandardizate, care pun mereu angajații în situații noi: analist programator, profesor, medic, precum și funcțiile de conducere ale diverselor meserii.

Între abilitatea generală de învățare și capacitatea de transfer există o legătură strânsă; cu cât subiectul profită din cunoștințe mai puține și cu cât este mai eficient în a le transfera în situații noi, cu atât se apreciază că are aptitudini cognitive mai dezvoltate, se poate spune că este mai inteligent. Studiile recente privind inteligența văd capacitatea de transfer ca o componentă importantă a acesteia (Sternberg, 1977).

Literatura de specialitate sugerează că nu există un singur mecanism de transfer al cunoștințelor, acesta putându-se face prin analogie, procesarea cunoștințelor, corectarea erorilor. Mai mult, mecanismul de transfer depinde de: a) cunoștințele prezente și modul în care sunt reprezentate și b) cerințele de procesare ale sarcinii de transfer (Nokes, 2003), **apud Manuale Teste, CAS⁺⁺ 2017, Cognitrom.**

Transferul analogic este o componentă principală a abilității generale de învățare, este un construct psihologic bine studiat și este relaționat cu capacitatea de rezolvare de probleme.

Scopul acestui test este acela de a evalua capacitatea unei persoane de a aplica în situații noi cunoștințe asimilate anterior, ceea ce este specific pentru o largă majoritate a ocupațiilor profesionale, devenind deci o aptitudine obligatoriu de testat și în cadrul proiectului nostru.

3. Înțelegerea textelor

Procesul înțelegerii unui text este rezultanta unei rețele vaste de inferențe, induse de către cititor, pe măsură ce procesează un text.

Definim **inferența** ca fiind procesul prin care obținem o informație care nu este prezentă explicit într-un pasaj, dar care poate fi derivată logic pe baza conținutului textului. În general, cu cât într-

un pasaj sunt detectate mai multe relații și este generat un volum mai mare de inferențe, cu atât reprezentarea și înțelegerea lui vor fi mai coerente, mai adecvate (Trabasso și Magliano, 1996). Funcția inducerii acestor inferențe este aceea de-a clarifica și totodată de a îmbogăți conținuturile citite.

Testul de înțelegere a textelor evaluează abilitatea subiecților de a deriva sensul adecvat al unor cuvinte sau expresii din textele citite și de a combina informațiile din text sub formă de inferențe conștiente sau inconștiente. Pe scurt, testul evaluează capacitatea subiectului de-a construi sensul și de a genera inferențe.

Operațiile care joacă rolul cel mai important în procesul de înțelegere sunt raționamentele deductive.

Acest tip de inferențe este generat cu precădere în situația în care se solicită din partea cititorului o analiză logică asupra conținuturilor citite sau în momentul în care sunt înregistrate anumite incongruențe la nivelul conținutului textului. Inferențele logice presupun proceduri specifice de procesare: fie (a) sub formă de reguli (cazul textelor expositive) (apud Kintsch, 1998), fie (b) sub formă de modele mentale - reprezentările unei scene (cazul textelor narative) (Johnson-Laird și colab., 1983).

Sintetizând datele și teoretizările oferite de aceste surse, se pot stabili principalele deosebiri dintre cititorii „experți” (care înțeleg în profunzime un text) și cititorii începători.

Astfel, cititorii experți:

- determină sensul unor cuvinte izolate din text, în special dacă semnificația acestora se dovedește a fi importantă pentru stabilirea la nivel local a coerenței textului;
- asociază frecvent enunțurile importante din text, pentru a explica și fundamenta logic anumite argumente și concluzii;
- avansează ipoteze și concluzii flexibile în timpul citirii, care sunt supuse unui proces de adaptare continuă odată cu avansarea lecturii. Ideile care contrazic unele dintre cunoștințele anterioare pot determina o reconsiderare și o restructurare a bazei de cunoștințe;
- generează inferențe-punte prin integrarea ideilor detectate în diferite secțiuni ale textului și caută conexiuni cauză-efect între secvențele textului;
- combină informațiile din text prin: generarea de inferențe, clarificarea unor referenți pronominali și stabilirea sensului unor cuvinte sau a conotațiilor unor expresii specifice.

În final, au fost selectate următoarele categorii de inferențe pentru a fi incluse în test:

- surprinderea reprezentării topografice a unor relații derivate din construcția modelului spațial al relației;
 - formularea de implicații pornind de la datele din text;
 - stabilirea unor relații cauză-efect;
 - efectuarea de deducții logice;
 - combinarea simplă a unor informații din text, pe baza căreia să fie induse unele inferențe anaforice (de pildă, relații între pronume și referentul său);
 - argumentarea unor afirmații pe baza structurii interne a textului;
 - selectarea corectă a unor informații din text pentru a răspunde unor întrebări factuale;
- apud Manuale Teste, CAS⁺⁺ 2017, Cognitrom.**

Având în vedere importanța pe care specializările „Teologie Pastorală” din cadrul Facultății de Teologie Ortodoxă și toate specializările de la Facultatea de Teatru și Film, în special „Actorie”, „Teatologie” și „Regie” o acordă cuvântului scris, rostit sau pus în mișcare, fie ea regizorală sau

tehnică/mediatică, respectiv ale textelor cu care absolvenții vor lucra în mod direct, evaluarea acestei aptitudini era de maximă importanță. Faptul că inferențele și rapiditatea cu care o persoană operează cu conexiunile pe care un text le prezintă țin de registrul inteligenței, presupune necesitatea evaluării acestei aptitudini esențiale în profesiile în care întâlnirea cu textul scris sau rostit se petrece în mod nemijlocit.

4. Abilități funcționărești

Funcționarul este acea „persoană care îndeplinește o muncă cu caracter administrativ într-o întreprindere sau instituție” (Dicționarul explicativ al limbii române, 1998). În această categorie ocupațională sunt așadar incluși, în principal, administratori, secretari, contabili, casieri, bibliotecari, operatori pe calculator, arhiviști, dactilografi, diferiți consilieri și alți specialiști din administrația publică și domeniul privat (Profile Ocupaționale, 2002).

În cadrul acestor ocupații, o caracteristică esențială este abilitatea de a lucra rapid și corect cu diferite documente, altfel spus, capacitatea individului de a identifica detalii semnificative sau greșeli din materiale grafice, diferite texte și/sau tabele.

Aceste teste arată că abilitățile funcționărești se măsoară prin probe ce vizează, în principal, următoarele aspecte:

- abilități perceptive (de exemplu, percepția formei, a detaliilor) aplicate materialelor verbale și numerice – capacitatea de a corecta greșeli de ortografie și editare, capacitatea de a intercala un

element nou într-o serie constituită după o anumită regulă, capacitatea de a verifica dacă două succesiuni de cifre sau litere sunt identice sau nu;

- aptitudini de calcul matematic;
- cunoștințe de gramatică și vocabular – urmărirea și înțelegerea instrucțiunilor descrise, înțelegerea textelor, punctuație, ortografie etc.
- sarcini cu caracter specific – utilizarea terminologiei din domeniu, utilizarea aparaturii de birou, proceduri generale de lucru în cadrul administrativ etc.

Astfel, testul Abilități funcționarești are atât un conținut verbal, pe bază de cuvinte, cât și unul numeric, pe bază de coduri, constând în prezentarea unui tabel în original și a copiei acestuia.

În această abilitate sunt implicate trei procese cognitive principale, după cum urmează:

- abilitatea de a percepe detalii specifice (grupuri litere, cifre) din materiale scrise, tabele;
- abilitatea de a corecta cuvintele greșite dintr-un text;
- abilitatea de a identifica diferențele între variante greșite ale aceluiași text; **apud Manuale Teste, CAS⁺⁺ 2017, Cognitrom.**

Concluzionând, testul este astfel conceput încât să acopere domeniul abilităților perceptive funcționarești: a percepe detalii specifice (grupuri de cifre și litere) din materiale scrise și din tabele, a corecta cuvintele greșite dintr-un text și a identifica diferențele dintre variante diferite ale aceluiași text.

Dat fiind că toate specializările din cadrul Facultății de Studii Europene se pretează la accesul viitorilor absolvenți în administrația publică, unde cerințele posturilor vizează acomodarea și specializarea operațiunilor informatice, a datelor, a informațiilor stocate în sistemele de administrație, precum și capacitatea de a sesiza erori, era necesară evaluarea abilităților funcționarești.

Chiar și în cadrul specializărilor celor de la Facultatea de Teatru și Film, care, chiar dacă presupune o orientare profund vocațională, nu exclude deloc o bună orientare administrativă, respectiv capacitatea de a citi și înțelege un plan de finanțare, mai ales în ceea ce privește accesul absolvenților pe piața liberă, a proiectelor artistice și culturale independente, a fost la fel de relevantă pentru evaluarea aptitudinilor studenților participanți în proiect.

De altfel, entitățile de practică, atât cele aferente Studiilor Europene, cât și cele care urmăreau dezvoltarea proiectelor independente în zona artistică ale celor de la Teatru și Film, aveau în prezentarea lor caracteristici care vizau capacitatea de a opera cu detalii verbale și numerice din

baze de date și materiale scrise, prin urmare ele s-au regăsit în bateria de teste cu care studenții au fost evaluați.

5. Capacitatea decizională

Luarea unei decizii constă într-o secvență de prelucrări cognitive care duc la alegerea unei alternative dintr-o mulțime de variante disponibile.

Obiectivul acestei probe este evaluarea raționalității decidentului. Prin aceasta se înțelege o sensibilitate redusă la biasările decizionale evidențiate de cercetările empirice care au abordat problematica raționalității limitate a decidentului uman.

Un construct diferit care este evaluat îl reprezintă gradul de indecizie al decidentului. Prin aceasta se înțelege măsura în care decidentul nu poate să aleagă una dintre alternativele disponibile (și optează pentru alternativa: „nu mă pot decide”, sau, cu alte cuvinte, evită să ia o decizie fermă într-o situație în care alternativele sunt cunoscute.

Testul cuprinde 14 itemi care descriu situații decizionale și prezintă alternativele pentru care pot opta subiecții, fiind construiți sub forma unor situații cu răspunsuri la alegere.

Efectul „framing” constă în modificarea opțiunilor în funcție de formularea alternativelor, în condițiile în care, din punct de vedere normativ, alternativele între care trebuie să aleagă decidentul sunt echivalente. Efectul de framing constă în modificări decizionale majore, în urma unor schimbări nesemnificative ale modului de formulare a alternativelor (Tversky și Kahneman, 1981; Chang, Zen și Duh, 2002).

Efectul de formulare în termeni diferiți (framing) a două alternative identice din punctul de vedere al valorii așteptate (identice din punctul de vedere al analizei normative a spațiului decizional) înclină diferit preferințele subiecților în funcție de formularea alternativelor.

În conformitate cu teoria propusă de Tversky și Kahneman, o formulare în termeni de câștig amorsează un comportament decizional aversiv față de risc, în timp ce o formulare în termeni de pierdere, amorsează o propensiune pentru risc a decidenților umani (Tversky și Kahneman, 1977; Chang, Zenși Duh, 2002).

Reprezentativitatea alternativelor se referă la un grup de efecte identificate în anumite sarcini decizionale care presupun estimarea unor probabilități. Într-o astfel de sarcină experimentală, se solicită subiecților să estimeze probabilitatea unor evenimente sau serii de evenimente.

Estimările realizate de subiecți sunt mai degrabă bazate pe o serie de euristici proprii decât pe o analiză rațională a alternativelor prin prisma teoriei probabilităților sau a legilor logice.

În 1961 Ellsberg, pune în evidență o situație în care sunt încălcate principiile teoriei utilității așteptate.

Sarcinile tipice în care se evidențiază paradoxul lui Ellsberg constau în a alege preponderent o alternativă în defavoarea celeilalte, cu toate că utilitatea așteptată este identică pentru ambele alternative de răspuns; **apud Manuale Teste, CAS⁺⁺ 2017, Cognitrom.**

Capacitatea decizională este implicată în majoritatea deciziilor cu care oamenii se confruntă, dar felul în care oamenii iau deciziile nu este atât de rațional pe cât ne-am aștepta sau am vrea să credem, ci este influențat de o multitudine de factori, adesea inconștienți, așadar, mai ales în zona leadership-ului, a managementului, unde, adesea, deciziile trebuie luate rapid și în conformitate cu o multitudine de variabile, dar nu este exclus niciun alt domeniu sau arie de expertiză, fie ea și vocațională, este imperios necesar a fi evaluată capacitatea decizională pentru orientarea în carieră a oricărui student care aspiră la un loc al său pe piața muncii.

6. Orientarea spațială

Testul „Orientare spațială” măsoară capacitatea unei persoane de a analiza un câmp de stimuli dintr-o perspectivă dată și de a oferi informații despre acel câmp pornind de la o nouă perspectivă cerută.

Literatura de specialitate indică faptul că performanța la sarcinile de orientare spațială corelează cu sarcina de rotiri mintale, deoarece adesea schimbarea perspectivei poate fi asimilată cu rotirea câmpului perceptiv. Acest lucru este valabil atunci când avem de-a face cu un câmp perceptiv simplu, cu stimuli puțini, iar subiectul poate roti și memora relațiile dintre toate elementele spațiului. Când avem însă un câmp perceptiv complex, orientarea spațială prin schimbarea

perspectivei este mai eficace, deoarece reperele, astfel alese, pot oferi informații mai relevante pentru orientare decât rotirea.

Testul evaluează relațiile spațiale care există între diferite elemente ale unui câmp, formarea unei imagini mintale adecvate acestuia și apoi recunoașterea spațiului respectiv dintr-o altă perspectivă. Testul va fi un predictor bun pentru performanța în activitățile care necesită orientare spațială.

7. Constanța formei

Testul evaluează constanța formei conceptualizată ca fiind abilitatea care se referă la discriminarea vizuală la nivel înalt, care face posibilă recunoașterea unor figuri ca având aceeași formă, chiar și în condițiile în care se modifică mărimea sau poziția acestora.

Scopul acestui test este de a evalua nivelul de dezvoltare al abilității de percepere a constanței formei obiectelor. Persoanei examinate i se prezintă o figură de o anumită formă, pe care apoi va trebui să o recunoască dintr-o mulțime de alte figuri. Sarcina persoanei testate este de a stabili de

câte ori apar figuri de aceeași formă cu figura inițială, în condițiile în care acestea pot avea mărimi diferite, pot fi rotite în plan sau incluse în grupări de figuri.

8. Perceperea detaliilor

Testul evaluează perceperea detaliilor, conceptualizată ca fiind abilitatea de a percepe detaliile pertinente din obiecte sau materiale grafice, fiind un foarte bun predictor pentru performanță în diferite ocupații care necesită abilități perceptive.

Scopul acestui test este de a evalua nivelul abilității de percepere a detaliilor. Sarcina persoanei examinate este de a identifica, dintre patru figuri prezentate în partea dreaptă, pe aceea care este identică unei figuri inițiale, prezentate în partea stângă pe foaia de răspuns.

9. Imagini mintale – transformări

Scopul testului Imagini mintale - transformări este acela de a evalua capacitatea unei persoane de a transforma reprezentările imagistice, în particular prin rotire.

Principală caracteristică a imaginilor mintale vizează capacitatea de a reprezenta relațiile topologice dintre elemente; **apud Manuale Teste, CAS⁺⁺ 2017, Cognitrom.**

Toate cele patru teste mai sus menționate fac parte din două tipuri de aptitudini cognitive: aptitudinea percepția formei și aptitudinea spațială, care, pe larg spus, măsoară capacitatea de a se poziționa în spațiu, respectiv de a poziționa obiecte în spațiu, de a le recunoaște pe acestea din urmă în alte ipostaze decât cea propusă inițial, de a opera cu concepte de formă și geometrie și de a le reproduce după recunoaștere. Cele patru teste sunt utilizate în bateriile de testare pentru persoanele care studiază sau activează în zona ingineriei aerospațiale, arhitecturii și artei. Evaluarea cu cele patru teste a fost propusă pentru studenții de la Facultatea de Teologie

Ortodoxă, de la profilul „Artă Sacră”, fiind relevantă pentru nivelul aptitudinilor vocaționale necesare acestei specializări.

Personalitate și atitudini

10. Chestionarul de coping cognitiv-emoțional

Scopul Chestionarului de Coping Cognitiv-Emoțional se centrează pe răspunsul la situații stresante, cu impact negativ, care întrec răspunsul psiho-emoțional obișnuit, depășind resursele persoanei.

E necesar a fi făcută o distincție în ceea ce privește răspunsul comportamental (ceea ce facem), respectiv cel psiho-emoțional și cognitiv (ceea ce gândim și ceea ce simțim) în legătură cu o anume situație care ne solicită semnificativ.

Chestionarul se centrează pe universul cognitiv-emoțional al persoanei evaluate și are nouă scale, după cum urmează: autculpabilizare, acceptare, ruminare, refocalizare pozitivă, refocalizare pe planificare, reevaluare pozitivă, punerea în perspectivă, catastrofarea, culpabilizarea celorlalți.

Relevanța scalelor în ceea ce privește evaluarea studenților constă în faptul că situațiile neplăcute cu care ne confruntăm, inevitabil, nu ocolesc sfera profesională, așadar anumite vulnerabilități care se vor manifesta comportamental, sau cu o reactivitate crescută, pot să afecteze în mod explicit și implicit relaționarea persoanei evaluate cu anturajul profesional, precum și, înainte de toate, cu propria persoană.

Rațiunea principală care a stat la baza alegerii acestui chestionar pentru evaluare a fost cunoașterea validată științific a acestei dimensiuni semnificative pentru prezentul și viitorul celor evaluați.

11. Chestionarul de personalitate cu cinci factori

Chestionarul de Personalitate cu **5 Factori** (Chestionarul CP5F) este destinat evaluării celor cinci suprafactori ai modelului Big Five (Extraversiune, Stabilitate emoțională, Conștiinciozitate, Amabilitate și Autonomie). Toți cei cinci factori evaluați influențează explicit și implicit comportamentul și percepția persoanei evaluate către exterior și invers, dinspre exterior spre interior, așadar, va influența nu numai decizia în privința carierei, ci se poate corela cu interesele și valorile persoanei evaluate.

Spre exemplu, putem întâlni o corelație între aptitudinea cognitivă care evaluează capacitatea decizională, un scor semnificativ pe scala „autonomie” a CP5F, interesele antreprenoriale în profilul celor trei interese cu scor ridicat la chestionarul intereselor și un scor foarte ridicat la scala „autonomie” la chestionarul valorilor. Pe cale de consecință, relevanța trăsăturilor de personalitate este notabilă, impunându-se opțiunea pentru introducerea în bateria de teste cu care studenții participanți la proiect au fost evaluați.

Interese și valori

12. Chestionarul de evaluare a intereselor

Teoria corespondenței persoană-mediu elaborată de Holland (1959, 1973, 1997) este una dintre cele mai influente în domeniul psihologiei vocaționale. Conceptele care derivă din această teorie

au fost practic asimilate în vocabularul, metodele și practicile generale de asistență a carierei. Holland (1997) își descrie teoria ca fiind una structurală și interactivă.

Putem spune că este o teorie structurală, pentru că încearcă să organizeze informația vastă despre oameni și ocupații și este interactivă, deoarece consideră comportamentul uman și cariera ca fiind rezultatul interacțiunii permanente dintre persoană și mediu.

Chestionarul este destinat evaluării intereselor unei persoane, adică a preferințelor acesteia pentru o anumită activitate sau domenii de cunoștințe. El poate fi folosit în domeniul consilierii și orientării în carieră, dar și în domeniul psihologiei muncii.

Asumsiile de bază ale teoriei pot fi prezentate astfel:

1. Persoanele și mediile de muncă pot fi categorizate în 6 tipuri: realist, investigativ, artistic, social, entrepreneurial (antreprenorial sau întreprinzător) și convențional (RIASEC).
2. Persoanele tind să caute medii de muncă ce le vor permite implementarea caracteristicilor personalității lor vocaționale.
3. Comportamentul vocațional este rezultatul interacțiunii dintre tipurile de personalitate și mediu.

Cele șase tipuri vocaționale sunt următoarele:

Tipul realist (R) se caracterizează prin tendința de a se îndrepta spre acele activități care presupun manipularea obiectelor și a instrumentelor. Posedă aptitudini manuale, mecanice sau tehnice și este satisfăcut de acele medii profesionale care necesită un nivel optim de dezvoltare a acestor aptitudini (șofer, aviator, operator, fermier etc.).

Tipul investigativ (I) se distinge prin apetit deosebit pentru cercetare, investigare sub diverse forme și în cele mai diferite domenii (biologic, fizic, social, cultural etc.). Are de obicei abilități matematice și științifice și preferă să lucreze singur pentru rezolvarea de probleme (medic, chimist, matematician, biolog etc.).

Tipul artistic (A) manifestă atracție spre activitățile mai puțin structurate, care presupun o rezolvare creativă și oferă posibilitatea de autoexpresie. Persoanele care reprezintă acest tip sunt înzestrate cu abilități artistice și imaginație (muzician, poet, sculptor, scriitor etc.).

Tipul social (S) este interesat de activități care implică relaționare interpersonală. Preferă să ajute oamenii să-și rezolve problemele sau să-i învețe diverse lucruri, decât să realizeze activități care necesită manipularea unor unelte sau mașini (profesor, consilier, terapeut etc.).

Tipul întreprinzător (E) preferă să lucreze în echipă, însă în primul rând cu scopul de a conduce, a dirija, a ocupa locul de lider. Evită activitățile științifice sau domeniile care implică o muncă foarte dificilă, preferându-le pe acelea care îi pun în valoare abilitățile oratorice și manageriale (manager, agent vânzări etc.).

Tipul convențional (C) se îndreaptă spre acele activități care se caracterizează prin manipularea sistematică și ordonată a unor obiecte într-un cadru bine organizat și definit. Are abilități funcționărești și matematice, ceea ce îl face potrivit pentru activități administrative. Tipul convențional reușește să se adapteze cu dificultate la situațiile cu grad ridicat de ambiguitate și care nu au descris cerințe clare (secretar, bibliotecar, funcționar public etc.).
apud Manuale Teste, CAS⁺⁺ 2017, Cognitrom.

Fiecărui student participant în proiect i s-a administrat acest chestionar și i s-a întocmit un profil al primelor trei scori aferente unor tipuri de interese care îi alcătuiesc profilul. Am urmărit cum corelează profilul intereselor cu tipul de personalitate, cu valorile persoanei, evaluate și ele, și cu testele non-cognitive care vizau abilitățile interpersonale. Spre exemplu, la o persoană care a fost evaluată cu scor mare la interesele sociale, dar are și un scor semnificativ la abilitățile interpersonale putem găsi o corelație semnificativă.

Un alt exemplu elocvent este corelația dintre abilitățile artistice sau muzicale, de pildă, și interesele artistice, împreună cu un scor semnificativ la scala „autonomie” atât la CP5F, cât și la chestionarul valorilor.

Nu numai întocmirea profilului intereselor, ci și corelațiile pe care acesta le face cu celelalte teste este deosebit de relevant pentru alcătuirea unui profil vocațional.

13. Chestionarul de evaluare a valorilor

Valorile au fost studiate atât în psihologie, cât și în filosofie, fără a se ajunge la o accepțiune unanimă în ceea ce privește definiția și descrierea lor.

J. Van Deth și E. Scarborough (1994, apud Voicu, 2010) citează un studiu de la mijlocul anilor 1970 în care erau analizate aproximativ 4000 de publicații academice, fiind inventariate 180 de înțelesuri pentru termenul „valori”.

Ei au identificat cinci atribute ale valorilor asupra cărora există un oarecare consens între autori.

Acestea sunt următoarele:

- au caracter latent;
- sunt concepții asupra dezirabilului și se relaționează cu scale ierarhice de preferințe;
- au o relativă stabilitate;
- determină (se manifestă prin) comportamente, atitudini, opinii;
- valorile individuale au o determinare socială.

Dar niciuna dintre aceste trăsături nu atrage un consens absolut, astfel că științele sociale continuă să vehiculeze diverse moduri de utilizare a termenului de valoare.

Conform definiției din Dicționarul de psihosociologie (Iluț, 2003), valorile sunt „principii generale despre dezirabil, care orientează și organizează acțiunile și mentalitățile indivizilor, grupurilor și comunităților”.

Valorile sunt gânduri încărcate afectiv despre obiecte, idei, comportamente etc., care ghidează comportamentul, dar nu este necesar să îl și impună (M. Rokeach, 1973, apud Huitt, 2004).

Din perspectiva neuroștiințelor, valorile sunt procese neurale care rezultă din legătura reprezentărilor cognitive ale conceptelor, scopurilor și credințelor cu atitudinile emoționale (Thagard, 2013).

Dar, deși sunt văzute ca procese neurale, valorile pot fi în mod obiectiv corecte sau incorecte, în funcție de măsura în care se potrivesc cu nevoile umane (Thagard, 2013).

Valorile legate de muncă fac parte din mulțimea valorilor „stilului de viață” („lifestyle” values) (W. Patton, 2000, apud Bobek, Gore, 2004). **apud Manuale Teste, CAS⁺⁺ 2017, Cognitrom.**

Există corelații în ceea ce privește valorile după care o persoană se ghidează, fie dobândite familial și socio-cultural, fie însușite de-a lungul timpului, pe parcursul dezvoltării. Adesea, ele dublează sau întăresc interesele persoanei și încorporează trăsăturile de personalitate.

Aptitudini non-cognitive

14. Chestionarul de abilități muzicale

Chestionarul măsoară abilitățile muzicale ale persoanei, definite de Edwin Gordon (1965) ca potențialul unei persoane de a învăța muzică. Obținerea performanței depinde atât de aspectele tehnice cât și expresive (Sloboda, 1993). De obicei, acestea nu se dezvoltă la fel de bine sau simultan. Practica intensă este unul dintre factorii principali care susțin performanța, iar variația genetică influențează nu doar abilitatea, ci și înclinația de a exersa (Mosing Madison, Pedersen, Kuja-Halkola și Ullén 2014).

Memoria tonală permite recunoașterea melodiilor și reproducerea vocală sau instrumentală a unei melodii după o primă audiere. Simțul ritmului este o aptitudine esențială în identificarea modificărilor de ritm și de tempo și de identificare a melodiilor cunoscute pe baza ritmului. Discriminarea perceptivă permite sesizarea diferențelor subtile de ritm, tonalitate și de comparare a unor secvențe ritmice.

Calitatea execuției muzicale reflectă nivelul abilităților unei persoane, la care a ajuns prin învățare și repetiție. Performanța muzicală se evaluează pe baza acurateții interpretării, a menținerii constante a tempoului, a expresivității muzicale etc. (Miclea, Călinici, CAS⁺⁺, 2017).

15. Chestionarul de abilități artistice

Chestionarul măsoară abilitățile artistice, care stau la baza aprecierii sau realizării de producții artistice și estetice precum desen, pictură, sculptură, dar și alte tipuri de realizări cu componentă artistică (precum cele literare, de design, de artizanat).

O altă componentă esențială pentru creația artistică este creativitatea. Conform lui Csikszentmihalyi (1996), creativitatea rezultă din interacțiunea între trei elemente distincte: o cultură care conține reguli simbolice, o persoană care interacționează în mod ingenios cu sistemul simbolic și un grup de experți care validează creația. (Miclea, Călinici, CAS⁺⁺, 2017).

16. Chestionarul de abilități interpersonale

Chestionarul măsoară abilitățile interpersonale, acele abilități de relaționare care influențează calitatea relațiilor individului în cadrul unui grup și, indirect, performanța sa în sarcini de grup, a grupului per ansamblu.

Am pornit, în acest context, de la acele dimensiuni care circumscriu acest concept în cadrul unuia dintre cele mai cunoscute proiecte de analiză a muncii din S.U.A., platforma O*net (www.onetonline.org).

Abilitățile sociale descrise în această sursă (detaliată pe platforma respectivă în cadrul Abilităților de interacțiune în muncă) sunt:

1. Abilități de colaborare
2. Abilități de dezvoltare (instruire) a altora
3. Abilități de negociere
4. Abilități de persuasiune
5. Abilități de orientare spre ceilalți
6. Empatie

La acestea s-au adăugat alte dimensiuni relevante surprinse în alte abordări:

7. Abilități de comunicare asertivă
8. Abilități de orientare spre soluții
9. Abilități de stabilire și menținere de relații
10. Abilitatea de autoevaluare adecvată.

Toate cele trei aptitudini non-cognitive au rolul de a „colora” profilul celor evaluați, deși, în mod evident, în afară de abilitățile interpersonale, în cazul facultăților vocaționale, cum este cazul facultății de Teatru și Film și cazul facultății de Teologie, specializarea „Artă Sacră”, aceste abilități au fost deja certificate prin admiterea studenților în urma probelor vocaționale. (Miclea, Călinici, CAS⁺⁺, 2017).

Chiar și în măsura în care luăm în calcul limitele evaluării, date de limitele temporale ale proiectului în sine și de perioada de pandemie, care nu a permis accesul „față către față” la studenții și masteranzii înscriși și admiși în proiect, profilul psihologic vocațional a fost suficient de bogat în date pe care persoanele evaluate nu le cunoșteau despre sine, lucru care a însemnat unul dintre cele mai reprezentative beneficii ale celor evaluați cu bateria de teste CAS⁺⁺.

2. AUTOCUNOAȘTEREA

Scopul autocunoașterii este de a fi capabil să-ți răspunzi la întrebări precum:

cine sunt eu?

ce aptitudini am?

ce mă motivează?

cum îmi controlez emoțiile?

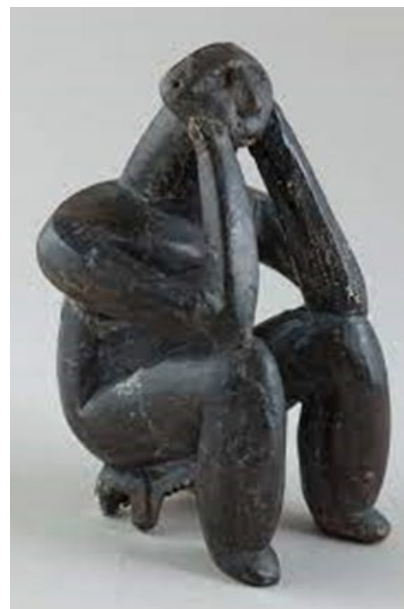
ce valori am?

Modul în care o persoană se percepe pe sine din punct de vedere fizic, emoțional, cognitiv, social și spiritual, reprezintă practic **imaginea de sine**. Ea este rezultatul răspunsurilor la întrebările de mai jos:

ce cred despre caracteristicile mele fizice?

ce cred despre cum gândesc, memorez, etc?

ce cred despre emoțiile mele?



cum cred că mă percep alții?

care sunt interesele mele?

ce reprezintă o valoare pentru mine?

2.1. Imaginea de sine este plastică, se formează din mica copilărie prin interacțiunile cu persoanele principale de atașament, prin modul cum suntem validați, încurajați sau criticați, și se dezvoltă pe tot parcursul vieții prin interacțiunile cu persoanele care îndeplinesc rolul unor modele de viață, prin alegerile pe care le facem. De reținut că imaginea de sine nu reprezintă neapărat realitatea, însă ne poate influența comportamentele.

O imagine de sine negativă generează comportamente specifice de evitare, retragere, teamă de interacțiuni, de a-și exprima o opinie, de a avea inițiativă, de a se afirma sau, din contră, generează un comportament agresiv pentru a masca vulnerabilitatea.

O imagine de sine pozitivă permite generarea unor comportamente care denotă încredere, inițiativă, siguranță.

Dimensiunea evaluativă a imaginii de sine reprezintă **stima de sine** și se referă la modul în care ne considerăm ca persoane în raport cu propriile așteptări și cu ceilalți, mai buni sau mai puțin buni. (Bianca Macavei & alții).

Stima de sine se bazează pe trei piloni: iubirea de sine, concepția de sine și încrederea în sine.

Iubirea de sine nu denotă egoism, înseamnă a te respecta indiferent de ce ți se întâmplă, a asculta de nevoile și aspirațiile tale. Ea explică rezistența la încercările vieții, forța revenirii după un eșec, ne permite experiențierea unor emoții negative funcționale (îndoială, dezamăgire).

Concepția de sine se referă la convingerile pe care le avem despre noi, convingeri reale sau nu, se referă și la modul cum îmi percep propriile capacități sau neajunsuri, la puterea de a aspira spre un anumit viitor de care mă simt capabil/ă.

O concepție despre sine pozitivă este o putere interioară care ne permite să ne bucurăm de șansa noastră în ciuda greutăților, iar o concepție de sine negativă ne întârzie în găsirea drumului

nostru în viață. O concepție de sine limitată poate conduce la o dependență de celălalt, nu poți să fii deschizător de drumuri, poți doar pași pe pașii altora sau sprijinit de un altul.

Încrederea în sine înseamnă puterea de a acționa fără grija excesivă de eșec sau de judecata altora, reprezintă capacitatea noastră de a putea acționa într-un mod adecvat în diverse situații.

Se învață prin modelare după exemplul adulților semnificativi din mediul de formare, prin încercări, eșecuri și reușite, și se exprimă prin acțiuni concrete.

Sursa de dezvoltare și menținere a stimei de sine se află în micile succese, victorii, cotidiene, în provocările majore cu care ne confruntăm și pe care le depășim.

Unii psihologi și cercetători consideră că putem vorbi de stime de sine diferite, specifice diferitelor domenii de funcționare. Ele pot funcționa relativ independent sau se pot influența reciproc, un succes într-un domeniu se va răsfrânge și asupra altor domenii.

În cazul unui eșec poate apărea sentimentul unei pierderii globale a valorii personale.

Un bun exemplu de încredere în sine îl găsim la pictorul Van Gogh, care, neapreciat fiind de contemporanii săi, spunea: „firul de grâu este grâu, chiar dacă unii îl confundă la început cu iarba.”

Un alt exemplu îl reprezintă sculptorul Constantin Brâncuși care, conștient la rându-i de valoarea sa, a părăsit atelierul deja celebrului sculptor Rodin spunând: „la umbra marilor stejari nu crește nici iarba”, începând în acest fel să-și construiască propriul drum, să-și gasească propria modalitate de exprimare artistică.

2. 2. Aptitudinile reprezintă potențialul unei persoane de a avea performanță într-un domeniu. Sunt aptitudini generale care permit performanțe bune în mai multe domenii și aptitudini speciale care permit performanță într-un număr restrâns de domenii.

Se pot clasifica în **aptitudini**:

- a. **cognitive**
- b. **generală de învățare**
- c. **verbală**
- d. **numerică**
- e. **spațială**
- f. **de percepție a formei**
- g. **decizională**
- h. **sociale**
- i. **profesionale**
- j. **academice**
- k. **artistice**

- l. muzicale**
- m. sportive,**
- n. interpersonale**

Aptitudinile se pot dezvolta în principal prin învățare și exersare. Alte modalități sunt prin extinderea volumului de cunoștințe dintr-un domeniu și organizarea informațiilor obținute din surse multiple de informații, precum și prin crearea contextelor de utilizare a acestor informații, prin extrapolarea cunoștințelor în și din alte domenii lărgind astfel baza de strategii de rezolvare a problemelor.

Utilizarea metacogniției permite reflectarea asupra comportamentului, a contextului în timpul realizării sarcinilor, extragerea unor reguli și principii de performanță care vor fi aplicate în sarcinile ulterioare.

Analiza SWOT aplicată asupra aptitudinilor rezultate în urma testării cognitive și non-cognitive ne permite nu doar identificarea punctelor slabe și a celor tari, a amenințărilor/ costurilor și a oportunităților / beneficiilor, ci ne ajută să avem o privire de sinteză, o scanare a momentului de azi în parcursul personal și/sau profesional permițându-ne să ne dezvoltăm unele aptitudini mai slab dezvoltate, să ne schimbăm modul în care gândim, modul în care percepem realitatea, prin renunțarea la credințele dezadaptative despre noi, despre lume în general și despre ceilalți.

2.3. Motivația

Motivația are la bază **procesele fiziologice și psihologice** (emoționale și cognitive) care pot declanșa, orienta, menține și finaliza un comportament, funcție de importanța atribuită (pozitivă sau negativă) elementelor din mediu asupra cărora se exercită comportamentul.

Studiile susțin că, în general, motivația este invers proporțională cu creșterea dificultății sarcinii.

Legea optimului motivațional (Yerkes și Dodson) susține că până la o anumită valoare, numită optimum, creșterea motivației are un efect pozitiv asupra performanței, după care aceasta scade datorită surmenajului fizic și psihic.

Motivația permite adaptarea comportamentelor, în vederea atingerii obiectivului, prin evaluări, anticipări, corecții, pe baza feedback-ului primit la îndeplinirea fiecărei etape a strategiei de împlinire a obiectivului.

De reținut este faptul că păstrarea reprezentărilor mentale, a obiectivului/obiectivelor, pe toată durata procesului de realizare, este o condiție de bază a atingerii obiectivului. Conștientizarea

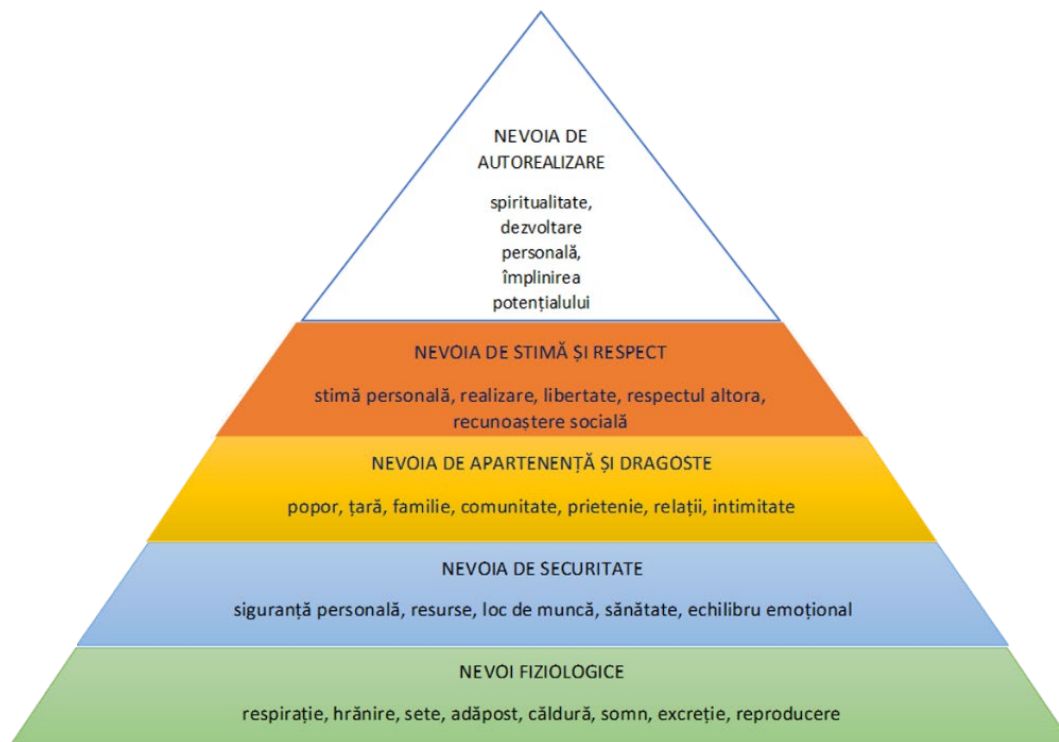
acestui aspect transcede vremurile ajungând să transpară prin miturile și poveștile tuturor popoarelor, prin scrierile filozofilor antici până în zilele noastre (ex. basmele cu Făt-Frumos, păstrarea cărării, filozofia stoică etc.)

Abandonul obiectivelor de viață, de devenire profesională, survine datorită apariției unui blocaj generat fie de interpretarea eronată a datelor parțiale, fie datorită autoeficacității percepute, fie datorită stărilor emoționale.

Emoțiile, care sunt componente motivaționale, mediază între intenție și implicare în sarcină, facilitând nivelul performanțelor atinse.

Emoțiile pozitive (speranță, bucurie) favorizează concentrarea, memoria, rezistența la frustrare și efort, facilitând obținerea unei performanțe crescute. Emoțiile negative (anxietate, îngrijorare, tristețe, teamă, supărare) blochează capacitatea de rezolvare de probleme, de memorie, de concentrare, generând comportamente de evitare și performanță scăzută.

Abraham Maslow, psiholog american, a conceput în 1954 piramida trebuințelor.



Trecerea de la o treaptă la alta se poate face doar când sunt satisfăcute nevoile treptei respective. Oricât de sus te-ai situa prin prisma trebuințelor tale, orice atac, bulversare a unor trebuințe aflate pe o treapta inferioară va determina regresul la acel stadiu. Doar după rezolvarea acestor trebuințe se poate reveni la treapta pe care te-ai aflat anterior.

2. 4. Strategii de optimizare a motivației

2.4.1. În faza de declanșare a activității:

- a) conștientizarea neimplicării în sarcină (dezamăgire, șomaj, izolarea de grupul social)
- b) oferirea de recompense/ penalizări
- c) creerea unui context favorabil specific activității respective
- d) modelarea comportamentală

TEHNICI de optimizare:

- a) imageria ghidată: proiecție în viitor, mă văd ce mi-ar plăcea să devin și descopăr care au fost pașii pe care i-am făcut
- b) imagini mentale motivaționale : Mă văd diplomat/ preot/ actor/ pictor
- c) obiect-simbol

2.4.2. În faza de susținere motivațională:

- 2.4.2.1. restabilirea echilibrului funcțional, fizic și psihic, bazal
- 2.4.2.2. creșterea stimei de sine, a sentimentului eficacității personale prin reamintirea situațiilor de succes, a trăirilor emoționale pozitive din acele momente, prin căutarea de argumente ce să susțină sentimentul de eficacitate
- 2.4.2.3. perfecționarea unor abilități, deprinderi, competențe
- 2.4.2.4. atribuirii realiste pentru succes sau eșec

TEHNICI de optimizare

- a) dezvoltarea unor convingeri interne adaptative, prin dialog intern (știu că pot dacă mă străduiesc mai mult).
- b) formularea unor scopuri specifice, realiste, funcție de resursele lor (planificarea funcție de resurse, capacități).
- c) angajamentul față de terți, realizarea unei rețele de suport.
- d) evitarea suprasolicitării

2. 5. Emoțiile

Modul în care interpretez o situație îmi determină coloratura emoțională cu reverberații comportamentale.

Exemplu: Văd un hoț în casă: Am o trăire subiectivă (simt teamă), însoțită de gânduri rapide (mă atacă!), de o manifestare fiziologică (tremur, palpații, respirație accentuată) ce îmi determină un anumit comportament (fugă, luptă, îngheată).

Emoțiile pot fi pozitive sau negative, funcționale sau disfuncționale.

Emoție pozitivă funcțională: satisfacția în urma unei reușite academice – mă motivează să învăț mai mult, mai departe (bucurie, mulțumire, satisfacție).

Emoție negativă funcțională: nemulțumire în urma ratării unui examen - poate motiva la identificarea lacunelor și completarea lor în vederea unei reușite ulterioare (tristețe, regret, dezamăgire, îngrijorare).

Emoție pozitivă disfuncțională: Un extaz de fericire în urma reușitei la un examen care mă determină să nu mai învăț pentru următorul (fericire extremă).

Emoție negativă disfuncțională: panica intensă care îmi poate bloca gândirea sau comportamentul (anxietate, deprimare, furie, vinovăție, rușine).

O emoție se poate transforma evoluând din negativă și funcțională în negativă și disfuncțională prin amplificarea și etichetarea greșită a emoției, prin evaluările și așteptările nerealiste.

Exercițiu pentru conștientizarea legăturii gând- emoție:

Gândiți-vă la un lucru pe care știți sau credeți că NU îl puteți face.

Permiteți-vă să simțiți ceea ce simțiți știind că nu puteți.

Spuneți-vă în gând : **Nu pot ...** și luați-vă timpul de care aveți nevoie pentru a vă identifica emoțiile, locul în care le simțiți, intensitatea lor.

Ulterior, formulați același gând spunând : **NU POT... ÎNCĂ !**

Și din nou, luați-vă timpul de care aveți nevoie pentru a vă observa emoțiile, locul în care le simțiți, dați-vă voie să vedeți ce s-a schimbat în voi, în trăirile voastre.

Exercițiu pentru conștientizarea legăturii gând- reacție fiziologică:

Închideți ochii și gândiți-vă la o lămâie galbenă, o lămâie pe care imaginați-vă că o luați în mâini, îi simțiți coaja, lucioasă și ușor rugoasă, îi vedeți forma, o mirosiți...

Imaginați-vă că o tăiați, mirosul proaspăt de lămâie parcă se amplifică în timp ce o duceți la gură și o stoarceți ușor...

Ce senzații aveți?

Probabil că mulți ați salivat sau i-ați simțit gustul acru, și în realitate nu s-a petrecut nimic, nu a existat nici o lămâie...

În mod analog, felul în care gândim ne influențează trăirile proprii și reacțiile fiziologice, ne determina comportamentele.

Important este să cunoaștem cum vrem să devenim (Eul viitor) și pornind de la realitatea obiectivă (Eul real), acceptându-ne așa cum suntem, cu toate neajunsurile noastre, să începem să ne construim, pas cu pas, abilitate cu abilitate, să transformăm neajunsurile în calități.

Dacă linia de minus, orizontală, este trasată în raport cu alții, sau de alții, doar noi putem interveni trasând linia verticală, în raport cu valorile în care credem.

Creierul nostru este extrem de plastic, exersând o abilitate nouă sau mai puțin dezvoltată stimulăm zonele din creier implicate în execuția acelei abilități și, treptat, devenim tot mai performanți în realizarea lor. Nu este obligatoriu sau necesar să reușim din primele încercări, pentru că ceea ce determină migrarea noilor neuroni în zonele stimulate este tocmai efortul pe care îl depunem pentru realizarea acestora.

În timp, noua deprindere devine un automatism, pentru că creierul nostru construiește tipare, modele de acțiune, pe care ulterior le plasează în alt tip de memorie, memoria procedurală, care îi permite să acționeze mai rapid, fără a fi implicată și gândirea conștientă, pentru a economisi timp și a avea spațiu pentru învățarea unei noi deprinderi sau pentru a prelucra, la nivel conștient, volumul mare de informații cu care este bombardat clipă de clipă. Poate vă amintiți cât de dificil a fost la început să învățați să mergeți cu bicicleta, sau să conduceți mașina. Inițial, trebuia să fii atent la atât de multe lucruri: trebuia să coordonezi acțiunea picioarelor cu cea a mâinilor și a ochilor, în timp ce trebuia să fii atent și la ce se întâmplă în jurul tău, iar ulterior, pe măsură ce aceste deprinderi s-au exersat, ua devenit un automatism, mișcări și gesturi stereotipe.

Asemeni proceselor de automatizare se întâmplă și cu gândurile noastre despre noi înșine.

Cuvintele pe care le auzim de la cei în jurul cărora ne dezvoltăm, părerile și convingerile lor despre capacitățile noastre, despre performanțele noastre, încurajările sau criticile primite, interpretarea pe care le-o dăm noi, deseori departe de adevărata intenție a celor ce le emit, devin gânduri automate, chiar mai mult, uneori adevărate scheme de gândire, din păcate, deseori dezadaptative.

În timp, ne însușim convingerile oamenilor semnificativi din viața noastră în așa fel încât convingerea dezadaptativă devine una proprie, deseori avem tendința de a ne minimaliza succesele (dacă eu am putut este pentru că a fost simplu, oricine ar fi reușit!) și de a ne maximiza

eșecurile, uneori chiar catastrofând, lăsându-ne scăldați în valurile emoției generate de acele scheme cognitive, atât de înrădăcinate, încât nici nu mai suntem conștienți de ele.

Ceea ce este adesea ignorat este că aceste scheme cognitive care stau la baza credințelor dezadaptative despre noi s-au format la nivelul de înțelegere al unui copil care nu dispunea de maturitatea cognitivă și emoțională și nici de volumul de cunoștințe pe care între timp, în creșterea noastră, l-am acumulat. Factorul care agravează starea de lucruri este că nici nu le mai punem la îndoială, în principal, pentru că nici nu mai suntem conștienți de ele. Ce putem conștientiza sunt gândurile automate (Sunt un prost!, întotdeauna greșesc! Nu merit să fiu iubit!).

Prin urmare, emoțiile sunt consecința modului în care gândim referitor la o anumită situație. Gândurile dezadaptative pot fi însă identificate și modificate **VOLUNTAR!**

2.6. TEHNICI ale autoreglării emoționale:

- a.)** a face diferența dintre ce simt și ce gândesc (simt frică, mă gândesc că sunt un laș etc.)
- b.)** integrarea importanței situației punctuale cu care mă confrunt în tot contextul vieții: Ce azi îmi pare foarte important, poimâine sau peste ani, poate că nu mai are nicio relevanță etc.
- c.)** evaluarea nuanțată a persoanei și a situației.
- d.)** empatia
- e.)** rugăciunea (pentru cei care găsesc că spiritualitatea/religia este o resursă interioară semnificativă)
- f.)** meditația mindfulness
- g.)** practicarea tehnicilor de relaxare
- h.)** responsabilitate: asumarea consecințelor propriilor comportamente
- i.)** identificarea soluțiilor cu ajutorul altora sau cu incursiuni în trecutul nostru
- k.)** acceptarea necondiționată a propriei persoane și a celorlalți: asumarea propriilor imperfecțiuni, care nu ne știrbesc valoarea ca om, acceptarea celorlalți ca ființe umane, fără a le aproba comportamentele reprobabile sau gândurile eronate.
- l.)** comunicarea emoțiilor, autodezvăluirea.

Exemple de gânduri dezadaptative vs gânduri adaptative: (după B. Macavei și alții)

Gânduri dezadaptative	Gânduri adaptative
Etichetarea negativă a propriei persoane (nu sunt bună de nimic)	Acceptarea necondiționată a propriei persoane (nu eu ca persoană sunt lipsită de valoare, am doar o abilitate ce încă mai necesită îmbunătățire)
Nevoia și pretenția de a fi perfectă, de a reuși în toate, altfel este o catastrofă	Acceptarea cu responsabilitate a riscurilor- e normal să greșești deși e preferabil să eviți acest lucru (învățând mai mult, informându-te, etc), greutățile vieții pot fi depășite
Căutarea continuă a aprobării altora – este insuportabil ca ceilalți să te creadă prost	Dorința de a fi aprobat de ceilalți - acest lucru nu este întotdeauna posibil, ceea ce este suportabil și normal
Pesimism – convingerea că dacă un lucru poate să meargă prost, așa va merge	Optimism- convingerea că există atât șanse de succes, cât și de eșec (dacă nimic nu e sigur, orice este posibil!) Optimism cu efecte nedorite: 1. Cazi pară mălăiață în gura lui Nătăfleată! 2. Persistența în a schimba ceva ce nu poate fi schimbat.
Toleranță scăzută la frustrare- viața trebuie să îmi ofere rapid și ușor ce am nevoie, altfel este insuportabil	Toleranță crescută la frustrari – viața are și momente dificile, dar pot să le suport și să le depășesc.

Intoleranță față de alții – cine nu ne respectă este nedrept cu noi, este diferit de noi, merită să fie pedepsit și considerat inferior	Toleranță față de alții- putem să-i acceptăm ca ființe umane, păstrând o atitudine critică față de gândurile, emoțiile și comportamentele lor.
Catastrofare - dacă ceva rău (ți) se întâmplă sau se poate întâmpla, acest lucru este groaznic, o mare catastrofă.	Evaluarea nuanțată a unei situații.

2.7. Valorile sunt repere axiologice etice și morale în raport cu care ne definim cine suntem în prezent și cine dorim să fim. Ele stau la baza comportamentelor noastre, a alegerilor, a deciziilor noastre, dau coerență și forță acțiunilor și gândurilor noastre, ne motivează. Încălcarea valorilor interiorizate conduce la sentimente acute de vinovație, stări de conflict interior, de confuzie, indecizie, stres, oboseală psihică, anxietate, auto sau hetero-agresivitate, depresie. Cunoașterea și respectarea valorilor îți permite să fii în armonie cu Sinele tău interior, să iei mai ușor decizii ținând cont de ierarhia personală a valorilor.

Exemple de valori:

Adevăr	Faimă	Ordine
Armonie	Familie	Onoare
Bine	Frumusețe	Pace
Bucurie	Glorie	Putere
Bunăstare	Generozitate	Pragmatism
Calm	Iertare	Prietenie
Cinste	Imparțialitate	Provocare
Curaj	Independență	Rău
Corectitudine	Influență	Recunoaștere
Creativitate	Integritate	Respect de sine și de alții
Cultură	Intimitate	

Curiozitate	Înțelepciune	Responsabilitate
Disciplină	Sinceritate	Sprijin
Distracție	Spiritualitate	Stabilitate
Dragoste	Libertate	Statut
Datorie	Loialitate	Sănătate
Dreptate	Modestie	Siguranță
	Minciună	Toleranță
		Umilință

Exercițiu pentru conștientizare prezenței valorilor în acțiunile noastre și măsura în care acțiunile noastre se subscriu obiectivului de viață urmărit pe moment.

1. Faceți o listă cu 3 dorințe exprimate SMART (Specific, Măsurabil, Accesibil, Relevant și încadrate în Timp).
2. Faceți o listă cu valorile personale
3. Faceți o listă cu activitățile din ultima săptămână.

Ulterior, **comparați lista valorilor cu activitățile desfășurate**. În ce măsură valorile alese se regăsesc în acțiunile dumneavoastră?

Comparați lista dorințelor/ obiectivelor cu acțiunile desfășurate în ultima săptămână. În ce măsură acțiunile se subscriu obiectivelor alese? Cât timp ați dedicat realizării obiectivelor? Puteți astfel să estimați chiar și timpul când acestea se vor finaliza, dacă le veți acorda aceeași durată de timp/săptămână.

3. PLANIFICAREA CARIEREI



Planificarea carierei NU ESTE: o acțiune singulară, definitivă, pentru tot restul vieții.

Planificarea carierei urmărește:

1. un proces continuu
2. presupune o direcție, scopuri
3. o strategie de atingere a scopurilor
4. trecerea la acțiune
5. ajustarea permanentă funcție de:
 - a. caracteristicile personale, de interese și de valori (care se pot schimba în timp).
 - b. ofertele ocupaționale existente într-o piață a muncii aflată într-o schimbare permanentă.

Succesul acestui proces depinde de autocunoaștere, explorarea oportunităților ocupaționale, decizia pentru o anumită carieră la un moment dat, promovarea personală.

Autocunoașterea, concepția despre sine, stă la baza alegerii vocaționale. Așa cum menționam anterior, testarea cu bateria de teste CAS++ permite identificarea abilităților cognitive și non-cognitive, a personalității, a aptitudinilor, a valorilor și a intereselor, fiind recomandată a fi utilizată tuturor celor aflați la început de carieră.

Congruența dintre interesele personale și profesia aleasă conduce la satisfacție profesională, stabilitate, adaptabilitate, performanță crescută și la un nivel de stres mai scăzut.

De reținut! Autoeficacitatea percepută poate determina preferința pentru anumite interese și alegerea unei cariere diferită de unele abilități.

Exemplu: deținerea unor abilități muzicale/ plastice etc., dar alegerea unui parcurs profesional diferit (medicină, drept etc.).

3.1. Interese ocupaționale

Interesele ocupaționale reprezintă preferința pentru o anumită activitate sau un anumit domeniu de cunoaștere. Preferințele se dezvoltă de timpuriu și se cristalizează în timp devenind abilități prin recompensele primite, prin familiaritatea cu anumite instrumente sau concepte sau prin factorul ereditar.

Clasificarea intereselor după Holland (1979) apud Manuale Teste, CAS⁺⁺ 2017, Cognitrom.

Tipul realist (R) se caracterizează prin tendința de a se îndrepta spre acele activități care presupun manipularea obiectelor și a instrumentelor. Posedă aptitudini manuale, mecanice sau tehnice și este satisfăcut de acele medii profesionale care necesită un nivel optim de dezvoltare a acestor aptitudini (șofer, aviator, operator, fermier etc.).

Tipul investigativ (I) se distinge prin apetit deosebit pentru cercetare, investigare sub diverse forme și în cele mai diferite domenii (biologic, fizic, social, cultural etc.). Are de obicei abilități matematice și științifice și preferă să lucreze singur pentru rezolvarea de probleme (medic, chimist, matematician, biolog etc.).

Tipul artistic (A) manifestă atracție spre activitățile mai puțin structurate, care presupun o rezolvare creativă și oferă posibilitatea de autoexpresie. Persoanele care reprezintă acest tip sunt înzestrate cu abilități artistice și imaginație (muzician, poet, sculptor, scriitor etc.).

Tipul social (S) este interesat de activități care implică relaționare interpersonală. Preferă să ajute oamenii să-și rezolve problemele sau să-i învețe diverse lucruri, decât să realizeze activități care necesită manipularea unor unelte sau mașini (profesor, consilier, terapeut etc.).

Tipul întreprinzător (E) preferă să lucreze în echipă, însă în primul rând cu scopul de a conduce, a dirija, a ocupa locul de lider. Evită activitățile științifice sau domeniile care implică o muncă foarte dificilă, preferându-le pe acelea care îi pun în valoare abilitățile oratorice și manageriale (manager, agent vânzări etc.).

Tipul convențional (C) se îndreaptă spre acele activități care se caracterizează prin manipularea sistematică și ordonată a unor obiecte într-un cadru bine organizat și definit. Are abilități funcționărești și matematice, ceea ce îl face potrivit pentru activități administrative. Tipul convențional reușește să se adapteze cu dificultate la situațiile cu grad ridicat de ambiguitate și care nu au descrise cerințe clare (secretar, bibliotecar, funcționar public etc.).

Relația interese – carieră

Suprapunerea în mare măsură a intereselor cu profesia:

- a. motivează spre o performanță profesională
- b. oferă satisfacție și stabilitate
- c. scade nivelul de stres, schimbările fiind percepute ca provocări, ca oportunități spre evoluție, cunoaștere

3.2. Valori ocupaționale

Valorile ocupaționale sunt valorile legate de muncă și derivă din valorile generale existând o relație biunivocă între ele.

Valorile ocupaționale pot fi:

1. Valori intrinseci – motivează independent de o recompensă externă (autonomie, creativitate, competență, structură, etc).
2. Valori extrinseci – motivează prin recompensă externă (prestigiu, pachet salarial, securitate, etc)

Relația dintre valori și carieră

Valorile devin aspirații și se concretizează în cerințe față de mediul de muncă și stilul de viață (orarul zilnic, venitul așteptat, prestigiu, timp liber, etc).

După Gabriela Lemeni și Oana Negru se pot observa următoarele corelații între valori și cerințele mediului de activitate:

VALORI	CERINȚE FAȚĂ DE MEDIUL DE ACTIVITATE
Abilități proprii	Sarcini care permit exersarea abilităților și a deprinderilor
Autorealizare	Ocupații care conferă prestigiu
Activitate	Sarcini care cer un nivel constant de activitate
Avansare	Posibilitatea de a promova pe baza performanțelor
Autoritate	Sarcini care necesită decizii și coordonarea activității unui grup
Autonomie	Planificarea individuală a timpului, fără o supraveghere strictă
Structură	Mediu structurat, cu proceduri clare, monitorizare permanentă
Recompensare	Recompensare funcție de calitatea și cantitatea muncii depuse
Colaborare	Medii ce apreciază interacțiunile sociale
Creativitate	În care sarcinile permit inovație și inițiativă
Independență	Medii în care se lucrează individual
Recunoaștere	Recompensarea performanțelor individuale

Securitate	Medii ce garantează continuitatea
Serviciul social	Activități de ajutorare a oamenilor
Diversitate	Sarcinile implică o gamă largă și diversă de activități

3.3. Explorarea traseelor profesionale

Explorarea traseelor profesionale este un demers de colectare a informațiilor despre:

1. natura muncii ce urmează a fi prestată
2. cerințele educaționale pentru postul vizat
3. perspective de angajare
4. mediul muncii
5. câștigul net



Surse formale de explorare:

1. monografiile ocupaționale, profile ocupaționale, reviste de specialitate, nomenclatoare, ziare, pliante, broșuri – puse la dispoziție de ofertanți
2. Site-uri de recrutare, de testare în vederea orientării în carieră, de sprijin în elaborarea unui CV, programe de dezvoltare a abilității de căutare a unui loc de muncă
3. apelarea la o agenție de plasare a forței de muncă

Surse formale de explorare:

<https://www.bestjobs.eu/ro>

<https://www.ejobs.ro/>

<https://ro.linkedin.com>

site-ul Ministerului Afacerilor Externe corpul diplomatic

anofm.ro

<https://www.mitropolia-clujului.ro/lista-parohiilor-vacante-martie-2021/>

<https://ro.jooble.org/locuri-de-munca>

Asociația Profesională Neguvernamentală de Asistență Socială ASSOC

Asociații și ONG-uri Creștine

Asociația Centrul de Copii și Tineret Sfântul Sebastian

www.ascorsibiu.ro

www.ascorbrasov.ro

www.facebook.com/AsociatiaTineriiDinZiuaDeAzi

www.suflettransilvan.ro

<http://cenaclullumina.blogspot.ro>

<http://www.crestinism-ortodox.com/life/organizations/social>

<http://culte.gov.ro>

<https://www.bursabinelui.ro/BursaBinelui/ONG-uri/Asociatia-Crestin-Umanitara-Slujirea-Vietii> - voluntariat

<http://orphanageagaperomania.com>

https://www.bestjobs.eu/ro/locuri-de-munca/proiecte+europene?gclid=EA1aIQobChMIqdT92-rB-gIVDOrtCh1mfADZEAAYASAAEgJEW_D_BwE

<https://ro.jooble.org/SearchResult?rgns=Roman&searchSource=126&sessionFeatureId=-997237119435661017&ukw=proiecte%20europene>

<https://www.facebook.com/groups/POCU.parteneriate/>

<https://www.agentiadecasting.ro/>

<https://newmediacasting.ro/>

<https://www.thecastlist.com/casting-calls>

<https://www.facebook.com/groups/agentiadecasting/>

Surse informale de explorare:

- a. interviul de informare, cu persoane ce dețin informații corecte, actualizate, despre oportunitățile ocupaționale. Facilitează o legătură profesională ce poate fi utilă pentru obținerea unui loc de muncă.
- b. experiența directă
- c. voluntariatul
- d. rețeaua socială/networking: *persoane din anturajul apropiat, prieteni cu angajatorii, persoane de contact din diverse instituții.*

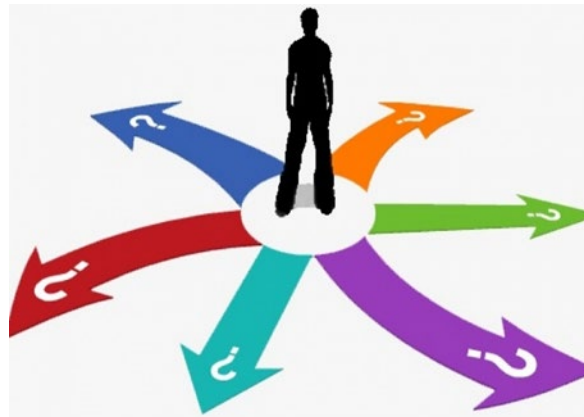
Observație: 80% din locurile de muncă nu sunt făcute publice în timp util, iar angajatorii preferă o persoană recomandată de un cunoscut, prieten, coleg.

4. DECIZIA DE CARIERĂ

Decizia de carieră este procesul prin care se selectează o opțiune, din variantele posibile la un moment dat.

Este un proces ciclic ce cuprinde:

1. Definirea deciziei
2. Identificarea alternativelor posibile
3. Explorarea și evaluarea alternativelor existente
4. Luarea deciziei
5. Planul de carieră
6. Implementarea deciziei
7. Reevaluarea deciziei și întoarcere la punctul 1.



4.1. Planul de carieră

Un plan de carieră are un scop și poate avea unul sau mai multe obiective parțiale care reprezintă etape stabilite în vederea atingerii scopului. Modul în care ne propunem atingerea fiecărei etape se constituie în strategii. Strategiile au o încadrare temporală (în cât timp?), o conștientizare a resurselor (pe ce mă bazez în realizarea lor?) și previzionarea posibilelor bariere ce ar putea să apară, tocmai pentru a avea timp să le prevenim.

Scopul – definit în termeni de rezultate concrete, evenimente dorite.

Oferă direcția de urmat și permite analiza rezultatelor

Exemplu: a avea o carieră de succes ca diplomat/ preot/ artist, a avea o viață liniștită/ agitată/stabilă/nonconformistă etc.

Obiectivele este necesar să fie definite SMART, adică să fie specifice, măsurabile, accesibile, realiste, temporale.

Strategiile reprezintă pașii spre îndeplinirea obiectivelor

Întrebări care ghidează formularea obiectivelor:

1. Obiectivul este formulat în termeni concreți?

Exemplu: să devin contabil, să lucrez în diplomatie, să dezvolt programe pentru orfani, să-mi utilizez deprinderile de comunicare/ pictură/să devin actor/regizor?

2. Poate fi măsurat progresul în realizarea obiectivului?
3. Am resursele necesare pentru a atinge obiectivul? (timp, buget, capacități)
4. În cât timp voi atinge obiectivul stabilit?

Exemplu de obiectiv formulat într-o manieră NON-SMART

Îmi voi găsi un loc de muncă în perioada următoare.

Exemple de obiectiv formulat într-o manieră SMART

În decurs de două luni voi participa la trei interviuri de angajare în vederea obținerii unui loc de muncă .

Îmi propun ca în timp de 2 ani să urmez un curs acreditat de către Agenția Națională de Calificări în domeniul x.

Îmi propun ca până la finalul anului să particip la cel puțin un program de practică sau de internship cu durata de două luni.

Îmi propun ca până la finalul lunii să particip la cel puțin o sesiune de consiliere în carieră pentru informare cu privire la oportunitățile de angajare pentru absolvenți.

5. PROMOVARE PERSONALĂ

Promovarea personală este un proces continuu de sistematizare a datelor despre propria persoană, la nivel de cunoaștere a abilităților, aptitudinilor, intereselor, valorilor despre care am scris anterior, dar și a traseului educațional și profesional, precum și a axei comportamentale și atitudinale a persoanei în cauză, pe care le vom sintetiza în cele ce urmează.

- 5.1. Curriculum vitae
- 5.2. Scrisoare de intenție
- 5.3. Portofoliu

- 5.4. Cărți de vizită
- 5.5. Pregătirea în vederea interviului de selecție
- 5.6. Strategii de căutare a unui loc de muncă și dezvoltare a carierei
- 5.7. Surse informale de explorare a traseelor profesionale
- 5.8. Pregătirea pentru un eveniment de networking
- 5.9. Promovare personală și promovare online

5.1. Curriculum Vitae, CV

Un CV este povestea formării școlare, academice, a abilităților și a realizărilor profesionale, clar structurate, în ordine inversă cronologic.

Modele de CV cunoscute și utilizate pe scară largă: modelul europass și modelul ejobs.

Adresele pot fi consultate la secțiunea Bibliografie.

Ce să NU pui în CV?

Informații eronate/dezinformări!

Detalii prea personale (religie, statut marital, orientare sexuală, vârstă).

Motivele pentru care ai plecat de la ultimul loc de muncă.

Informații confidențiale de la fostul loc de muncă.

A nu se exagera cu detalierea cursurilor făcute (mai ales când există și experiență profesională).

Evitarea clișeeilor („muncitor”, „spirit de echipă”, „orientat către detalii”).

Evitarea frazelor care încep cu o negație precum și cele cu conotație negativă.

Este de preferat trimiterea CV-ului în format pdf/adobe reader.

Cum să redactezi un CV?

Utilizarea scrierii cu diacritice (văr/var; ține/ tine; țipă/ tipă; șoc/ soc; fețe/fete).

Redactarea CV-ului în limba în care a fost dat anunțul de angajare.

Utilizarea unei singure limbi (materne sau de circulație internațională).

Onestitate în informațiile transmise.

Personalizarea obiectivului profesional și a CV-ului în funcție de jobul la care se aplică!

Utilizarea abilităților deținute pentru a particulariza CV-ul pe specificul unui job chiar dacă nu există experiența solicitată la momentul depunerii.

Alegerea celor mai relevante informații și păstrarea CV-ului scurt și succint, având și o formă mai detaliată care se poate trimite recrutorului la cerere.

Prezentarea informațiilor și a locurilor de muncă relevante pentru job-urile la care se aplică.

Folosirea verbelor de acțiune! Înlocuiește: „am fost responsabil de...” cu: „am obținut”, „am negociat”, „am realizat” etc.

Utilizarea cuvintelor cheie pentru ca CV-ul să fie mai ușor de găsit de motoarele de căutare.

Utilizarea unei adrese oficiale de e-mail pentru corespondența cu potențialul angajator.

Ex: prenume.nume@gmail.com

Fotografia- recentă, tip portret, fundal neutru, vestimentație office-casual.

Profilul personal : adaptat de fiecare dată când se aplică la un job specificând care sunt calificările pentru postul ales. Se poate contura profilul răspunzând la întrebările de mai jos:

- Cine ești? (de ex: pasionat de marketing)
- Ce poți să oferi companiei? (experiență relevantă dacă ea există, aptitudini, abilități formate academic sau profesional)
- Care sunt planurile tale în carieră? (de ex: un loc de muncă care să-mi ofere oportunitatea de a coordona un departament de marketing etc.)

5.2. Scrisoarea de intenție sau de motivare

Scrisoarea de intenție este documentul, care alături de CV, vă poate recomanda pentru un anumit post.

Reprezintă primul contact stabilit cu angajatorul și poate fi singura șansă prin care îi poate fi stârnită acestuia curiozitatea și prin care poate fi determinat să citească CV-ul și să solicite invitația la interviu.

Pentru a-și atinge scopul, orice scrisoare de intenție trebuie să exprime în linii generale motivul pentru care se aplică la jobul respectiv, argumentele care recomandă persoana potrivită pentru acea poziție și dorința de a fi contactat de angajator pentru a se demonstra potențialul profesional.

Scrisoarea de intenție trebuie să reflecte stilul personal, aspectele care diferențiază persoana în cauză de ceilalți candidați, să contureze unicitatea, capacitatea de argumentare, profesionalismul și abilitatea de persuasiune.

Redactarea unei scrisori de intenție

IDENTIFICARE:

- Formula de adresare trebuie să conțină: numele, funcția recrutorului, numele firmei la care se aplică. Adresarea va viza o persoană, nu o instituție!
- Datele de identificare trecute în partea de sus (în cazul unei scrisori fizice) sau în partea de jos, în semnătură, în cazul transmiterii în format electronic.

INTRODUCERE:

Precizarea postului vizat și sursa din care s-a aflat despre post.

CUPRINS:

În maxim două paragrafe, în limbaj profesional, o succintă prezentare, motivând ce a determinat candidatura pe postul ales, care sunt competențele și experiența pe profilul solicitat. Nu se repetă informații cuprinse în CV! Toate acestea au rolul de a stimula curiozitatea angajatorului/ recrutorului.

ÎNCHEIERE:

- formularea unei concluzii, prezentându-se disponibilitatea pentru o viitoare întrevedere.
- Se mulțumește pentru atenția acordată.
- Se utilizează o formulă neutră , profesională, de încheiere : „Cu considerație,”; „Cu stimă”; „Cu respect”; etc.

Reguli de redactare a unei scrisori de intenție

- ✓ Adresarea scrisorii unei persoane, nu unei funcții .
 - ✓ Pentru fiecare angajator, se personalizează scrisoarea de intenție.
 - ✓ Scrisoarea trebuie să încapă pe o pagină, patru-cinci paragrafe, de câteva rânduri fiecare;
 - ✓ Nu se exagerează calitățile, se păstrează mai degrabă o notă modestă, dar încrezătoare.
 - ✓ Se folosește un limbaj profesional/formal dacă adresarea este către o multinațională sau p instituție de stat/publică. Se permite o adresarea semi-formală, mai creativă dacă adresarea vizează un ONG.
 - ✓ Sublinierea aportului personal care va ajuta compania.
-
- ✓ Se poate prezenta succint o realizare personală recentă care se pliază pe cerințele postului/ viziunea companiei, demonstrând că a existat documentare asupra companiei, că există interes în a face parte din ea.
 - ✓ Prezentarea competențelor personale necesare pentru a face față cerințelor jobului.
 - ✓ Prezența unei atitudini pozitive, entuziaste.

5.3. Portofoliu

Cuprinde produsele cele mai semnificative care atestă nivelul de performanță atins (articole, premii, nominalizări, certificări, etc). Este actualizat periodic pentru a reflecta dezvoltarea profesională.

Componentele unui portofoliu:

Pagină de introducere cu datele de identificare a persoanei.

Scurtă descriere a caracteristicilor personale.

Cuprinsul portofoliului:

Produsele selectate, funcție de scopul portofoliului.

Suportul primit în realizarea produsului (muncă de echipă, asistența profesorilor etc.

Planul/planurile de carieră.

5.4. Cărți de vizită

Reprezintă primul contact cu un potențial beneficiar și cuprinde:

Numele și prenumele.

Funcția sau profesia.

Organizația unde își desfășoară activitatea persoana în cauză.

Adresa locului de muncă, adresa de e-mail, telefon.

Sigla firmei (dacă există).

5.5. Pregătirea în vederea interviului de selecție

Presupune:

- ✓ Clarificarea informațiilor despre sine, precum și a așteptărilor, într-o manieră pozitivă și realistă.
- ✓ Colectarea de informații despre organizație (viziune, structură, planuri de dezvoltare) și postul dorit (atribuții, responsabilități, competențe, posibilități de promovare, nivelul educațional cerut etc.).
- ✓ Actualizarea instrumentelor de promovare personală.

Pregătirea pentru interviu:

1. Pregătirea motivațională :

Controlul emoțiilor prin formularea de sugestii pozitive (sunt calm, pregătit, pot să o fac!).

Anticiparea posibilelor întrebări și pregătirea unor răspunsuri asertive.

2. Optimizarea comunicării nonverbale:

Aspect exterior îngrijit.

Postură dreaptă.

Mâinile relaxate (nu încrucișate sau în buzunare!).

Strângere de mână fermă.

Contact vizual, privire vioaie orientată spre fața interlocutorului.

Voce suficient de puternică, expresivă.

Afirmații declarate cu tărie, cu încredere în sine.

Întrebări frecvente care se pot adresa la un interviu:

Ce v-a determinat să aplicați pentru acest post? Ce așteptări aveți de la acest loc de muncă?

De ce credeți că sunteți potrivit pentru acest post? Ce vă recomandă pentru acest post?

Ce știți despre compania noastră?

Ce calități apreciați la alții? Ce defecte acceptați cel mai puțin la alții?

Numiți trei calități și trei defecte ale dumneavoastră.

Care sunt, până în prezent, cele mai mari realizări profesionale? În cazul în care ele nu există, se specifică munca de voluntariat și performanțele academice.

Se prezintă competențele prin prisma postului pentru la care s-a aplicat (anunțul de angajare), a beneficiilor care pot fi aduse companiei.

Cine vă recomandă pentru acest post?

Care sunt obiectivele dumneavoastră pe termen lung ? Unde vă vedeți peste 5 ani?

Se urmărește interesul, motivația, candidatului, plierea abilităților sale pe nevoile companiei.

Ați fi dispus să lucrați suplimentar peste orele de program, dacă va fi cazul?

Se urmărește identificarea tipului de motivație a muncii: intrinsecă sau extrinsecă

Aveți spirit de echipă? Cum l-ați dovedit ultima oară?

Ce părere aveți despre munca în echipă? Cu ce ați contribuit la succesul proiectului?

Cum ați determinat echipa să finalizeze o sarcină?

Cum ați gestionat o situație în care ați lucrat cu cineva incompatibil cu dumneavoastră?

Cum ați contribuit la creșterea performanței/profitului organizației? Ce buget ați gestionat, câți oameni ați avut în subordine?

Se preferă exemple concrete de utilizare a abilităților interpersonale.

Tehnica STAR (Situation, Task, Action, Result)

Situația – contextul sau problema;

Task – sarcina de lucru solicitată sau obiectivul vizat; Acțiune - pașii urmați pentru atingerea obiectivului propus;

Rezultat – care a fost rezultatul efortului depus

Descrieți-mi o situație dificilă și modul în care ați soluționat-o! (client/coleg nervos, agitat etc.)

Care a fost cea mai grea decizie pe care a trebuit s-o luați, profesional vorbind?

În situația în care ați fi nevoit să faceți investigații pentru a lua o decizie, cum v-ați asigura că aveți toate informațiile importante?

Care a fost cea mai neinspirată decizie pe care ați luat-o? Ce decizie ați lua acum într-un caz similar?

Puteți prezenta eșecurile ca lecții de învățare.

Prezentați o situație în care ați fost nevoit să vă ocupați de mai multe sarcini în același timp. Ce rezultate ați obținut?”

Organizarea activității funcție de priorități, termene limită, etape de finalizare; răspunsuri STAR

Cum ați gestionat o situație neprevăzută? Ce considerați că a fost cel mai dificil pentru dumneavoastră?

Ați început un proiect din proprie inițiativă? Ce v-a determinat?

Adaptabilitatea și inițiativa sunt căutate de angajatori.

Cum procedați când doriți să convingeți pe cineva că ideea dumneavoastră este mai bună?

Este foarte important să dezvoltați abilități de comunicare asertivă, persuasiune și gândire critică.

Vă considerați un lider? Ce fel de lider?

Ce v-a plăcut cel mai mult la ultimul loc de muncă avut? Dar cel mai puțin?

Ce credeți că mi-ar spune despre dumneavoastră fostul angajator/ șef?

6. TEHNICI ȘI STRATEGII DE CĂUTARE A UNUI LOC DE MUNCĂ ȘI DEZVOLTARE A CARIEREI

Târguri de carieră

Planificarea din timp, participarea și documentarea cu privire la companiile participante;

Menținerea legăturilor cu persoanele contactate la târg pentru a fi la curent cu noile oportunități în domeniul respectiv.

Prezentări de companii în cadrul facultății

Verificarea frecventă a avizierelor facultății pentru a fi la curent cu prezentările programate.

Networking

Alăturarea la organizațiile studențești cu interese personale similare.

Înscrierea pe grupuri de networking relevante utilizând platforme precum LinkedIn sau pagina de Facebook a Centrului de Carieră al UBB.

Este necesară investirea de timp și de efort în consolidarea unei rețele sociale de networking.

E importantă comunicarea cu toți cei pe care fac parte din cercuri de cunoștințe pentru a dezvolta o rețea de contacte.

Adresarea întrebărilor despre job-uri, companii angajatoare și solicitarea feedback-ului pe CV-ul personal în rândul persoanelor cunoscute.

Este nevoie de dedicare în organizarea listei de contacte și a menținerii legăturii cu persoanele pe care ceilalți le recomandă.

Căutarea țintită

Conceperea unei liste cât mai lungi cu companiile în care ți-ar place să lucrezi.

Adaptarea CV-ului și a Scrisorii de Intenție la specificul organizațiilor vizate.

Căutarea de date despre companii în diverse publicații online (ex. Ziarul Financiar), site-uri precum LinkedIn, Centrul de Carieră al Universității, Camera de Comerț și alte surse relevante.

Asociații profesionale

Identificarea acelor asociații profesionale relaționate cu domeniul de interes personal.

Contactarea și menținerea relației cu persoane care împărtășesc interese profesionale comune cu cele personale.

Pozițiile de entry-level pot fi limitate. De cele mai multe ori este necesară apartenența activă a asociației profesionale respective pentru a avea acces la anumite locuri de muncă în cadrul ei sau asociate cu aceasta.

Solicitarea recomandărilor din partea profesorilor sau consultanților în carieră cu privire la asociații profesionale în care ar exista posibilitatea de a deveni membru, legate de specializarea și/sau interesele personale.

Agenții de recrutare

Solicitarea informațiilor agențiilor de recrutare cu privire la oportunitățile disponibile.

Accesarea acestor servicii poate implica în unele cazuri anumite taxe.

Informarea cu privire la agenția respectivă de recrutare, înaintea semnării oricărui fel de contract.

Discutarea cu alte persoane care au apelat la serviciile unei astfel de agenții.

6.1. Surse informale de explorare a traseelor profesionale:

Relațiile sociale.

Voluntariatul.

Internship-ul.

Interviul de informare cu persoane care dețin informații corecte și actualizate despre oportunitățile ocupaționale. Facilitatea unei legături profesionale care se poate dovedi utilă pentru obținerea unui loc de muncă.

Networking = relații sociale văzute prin prisma posibilității de a avea acces la o rețea întreagă de cunoștințe care pot facilita accesul la informații relevante obiectivelor profesionale personale. Presupune construirea, dezvoltarea și menținerea acestora.

Înseamnă:

- ✓ stabilirea întâlnirilor și discuții cu persoane cu care ai anumite legături comune - un prieten comun, o profesie comună, apartenență la o organizație sau o pasiune/un hobby comun.
- ✓ interacțiune în care ambele părți implicate au ceva de câștigat.

6.2. Pregătirea pentru un eveniment de networking față în față¹

(târg de cariere, prezentare de companie, eveniment de afaceri etc.)

Documentarea despre domeniul respectiv, aflarea celor mai noi informații: căutarea informațiilor în ziare de știri și noutăți, reviste de afaceri și reviste de interes general.

Informarea asupra moderatorului sau speaker-ului cheie al evenimentului.

Conceptualizarea a trei lucruri care ar putea fi discutate referitor la domeniul de activitate de interes și pregătirea câtorva întrebări care ar putea fi folosite pentru susținerea unei conversații cu diferiți participanți la evenimentul respectiv.

¹<https://apubb.ro/cpspis/wp-content/uploads/2014/10/Ghid-consiliere.pdf>

Inițierea discuției

Adresarea întrebărilor referitoare la legătura dintre persoana cu care se discută și participarea sa la eveniment.

Fii primul care adresează o formulă de salut/introducere.

Atunci când te introduci, dă mâna cu interlocutorul, privește-l în ochi și zâmbește.

De exemplu:

„Bună ziua, numele meu este X și în prezent sunt student la Facultatea de...”

„Ați mai participat la acest tip de eveniment?”

Ce părere aveți despre speaker-ul cheie al evenimentului?

Ce părere aveți despre eveniment până acum?

Fii pregătit să ai ceva interesant de adus în discuție.

Nu este necesar să-ți împărtășești propriile opinii decât dacă vei dori apoi să continui discuția cu o întrebare de tipul: „Care este opinia dumneavoastră în legătură cu...” „V-aș întreba ce credeți și dumneavoastră despre...”

Ai răbdare atunci când faci cunoștință cu cineva. Fă un efort suplimentar să ții minte numele persoanelor cu care discuți și folosește frecvent numele în conversație.

Menținerea discuției

Tehnica F.O.A.M. = Familie, Ocupație, Agreement și Mesaj

Familia – „Locuiți în zonă?”, „Cum ați ajuns la eveniment?”, „Cum ați călătorit pentru a ajunge la eveniment?”

Ocupație – „Cu ce vă ocupați?” Atunci când persoana îți împărtășește informații referitoare la ocupația sa, vei avea ocazia excelentă de a adresa întrebări suplimentare în legătură cu job-ul respectiv.

Agreement – „Ce pasiuni aveți?” „Cum vă petreceți timpul liber?”

Mesaj - asigură-te că ai pregătit mesajul pe care dorești ca acea persoană să-l rețină despre tine.

„Mi-a părut bine de cunoștință, Alex.” „Dacă vei avea vreodată nevoie de ajutor de specialitate în domeniul <...> sau întâlnești pe cineva care ar avea nevoie, nu ezita să mă contactezi, voi fi bucuros să dau o mână de ajutor.”

Replici de încheiere

Asigură-te că ai pregătite câteva replici de încheiere a discuției, pentru a putea trece într-un mod politicos mai departe:

„Mi-a făcut plăcere să vă întâlnesc, putem face schimb de cărți de vizită pentru a face posibilă o continuare a discuției din această seară?”

„A fost minunat să discut cu dumneavoastră, sunt cu adevărat interesat să aflu mai multe despre x; este posibil să continuăm discuția prin e-mail? ”

„Îmi doresc să vă trimit acel articol referitor la x, despre care am discutat.”

„Aveți o carte de vizită pentru a va putea trimite prin e-mail articolul?”

Observații:

- ✓ Manifestarea interesului vizavi de partenerul de discuție, practicând ascultarea activă și oferind feedback verbal.
- ✓ Menținerea contactului vizual.
- ✓ Practicarea ascultării active: a te strădui să asculți mai mult decât să vorbești.

6.3. Promovare personală și promovare online

LinkedIn și Facebook - Networking-ul cu ajutorul internetului²

Acordarea timpului pentru documentare cu privire la comunitățile online existente și/sau persoanele care împărtășesc interese profesionale similare.

Site-urile web de networking social constituie resurse valoroase pentru identificarea altor persoane care au interese profesionale sau obiective de carieră comune cu cele personale - persoane pe care nu le-ai întâlnit niciodată în viața reală - și cu care poți iniția o conversație fără a ține seama de prejudecăți.

²<https://ccpgc.usmf.md/sites/default/files/inline-files/Ghid%20de-orientare%20profesionala.pdf>

Odată ce s-a produs aderarea la câteva grupuri sau au fost identificate câteva persoane interesante, e necesară inițierea sau implicarea în discuții sau redactarea unor mesaje scrise pentru a exista introducerea personală într-un mod politic. Dacă mesajul este prea vag, este posibil să nu existe nici un răspuns, e utilă încercarea transmiterii unei informații, solicitarea a ceva cât mai specific sau introducerea unei teme de discuții.

De exemplu, dacă se trimite un mesaj cuiva care activează în același domeniu ca cel personal, ar putea exista interesul adresării câtorva întrebări referitoare la pașii pe care acea persoană i-a urmat pentru a ajunge acolo unde se află astăzi. Sau pur și simplu, exprimarea faptului că se dorește extinderea rețelei de colegi/cunoștințe sau de oferire a ajutorului într-o problemă specifică.

Netiquette: norme de conduită în mediul online

A nu spune nimic în mediul virtual din ceea ce nu s-ar putea spune unei alte persoane față în față ar trebui să existe ca o literă de lege nescrisă.

- Răbdare – acordarea unui timp suficient pentru a învăța regulile de comportament din cadrul grupului și apoi urmarea lor;
- Informare - citirea în prealabil a listei întrebărilor frecvente (FAQ - Frequently Asked Questions) pentru a nu fi în situația de a adresa aceleași întrebări ce au fost adresate deja de alte persoane;
- Ascultare activă - urmărește cu atenție discuțiile din cadrul grupului la care s-a aderat și atenție sporită la tonul, limbajul și cultura grupului;
- A nu se posta CV-ul tău sau a nu se solicita un loc de muncă pe grup decât în cazul în care grupul a fost constituit în acest scop.

Comportamentul online ale unei persoane poate influența reputația sa în mediul offline mai mult decât e vizibil la prima vedere.

LinkedIn – un instrument valoros de networking online

- ✓ Este cel mai mare site de socializare profesională, cu peste 175 de milioane de membri: SUA conduce cu aproape 7 milioane de profile, iar Marea Britanie, Romania, Olanda, Canada, Brazilia, Australia si Franța se află și ele în top;
- ✓ Profilului creat aici a facilitat expansiunea a mii de afaceri on-line.
- ✓ Pot fi găsite și se poate adera la multiple grupuri de persoane cu interese similare cu ale persoanei care caută un loc de muncă sau doar să facă parte din rețea.



- ✓ Reprezintă șansa de a-ți face o reclamă de 30 de secunde a brand-ului tău personal.
- ✓ Sumarizarea experienței, a obiectivelor personale, a istoricului educațional și a intereselor personale în așa fel încât cititorul să devină curios referitor la persoana în cauză, să-și dorească să o cunoască mai bine.

7. ANALIZA GRADULUI DE SATISFACȚIE A STUDENȚILOR ÎN URMA PARCURGERII PROGRAMEI DE AUTOCUNOAȘTERE, DEZVOLTARE PERSONALĂ, PLANIFICARE A CARIEREI ȘI PROMOVARE PERSONALĂ, parte din Programul finanțat din Fonduri Europene Calitate și interdisciplinaritate în practica studenților Universității Babes-Bolyai în management cultural CIP POCU 132253.

Chestionarul de evaluare a serviciilor de consiliere și orientare în carieră a fost gândit pentru a surprinde trei aspecte:

1. cel de furnizare a informațiilor de specialitate raportate la nivelul așteptărilor studenților, incluzând structura activității, materialele prezentate, temele abordate, pe o scală Likert cu cinci trepte,
2. cel de evaluare a nivelului de profesionalism al consilierilor, pe o scară Likert cu patru trepte,
3. cel de exprimare liberă a opiniilor referitoare la aspectele considerate de studenți a fi semnificative, de sesizare a limitelor existente în activitatea desfășurată, precum și de sugestii de îmbunătățire pentru viitoare proiecte care ar putea include consilierea vocațională.

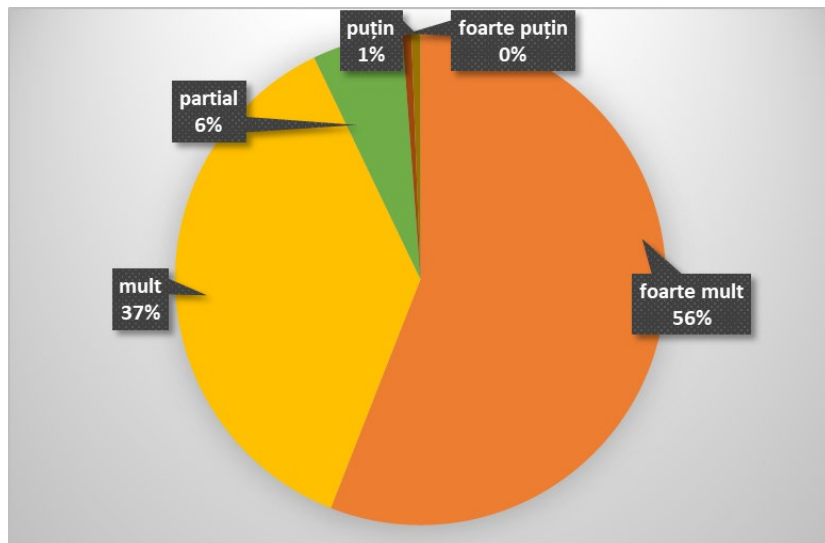
Chestionarul de evaluare a serviciilor de consiliere și orientare în carieră a fost completat de către studenții celor trei facultăți arondate în proiect (Facultatea de Studii Europene, Facultatea de Teatru și Film, Facultatea de Teologie Ortodoxă) în format Google Forms, online, în anonim complet.

Răspunsurile studenților la primele două aspecte sunt centralizate în tabelul din **anexa 1**.

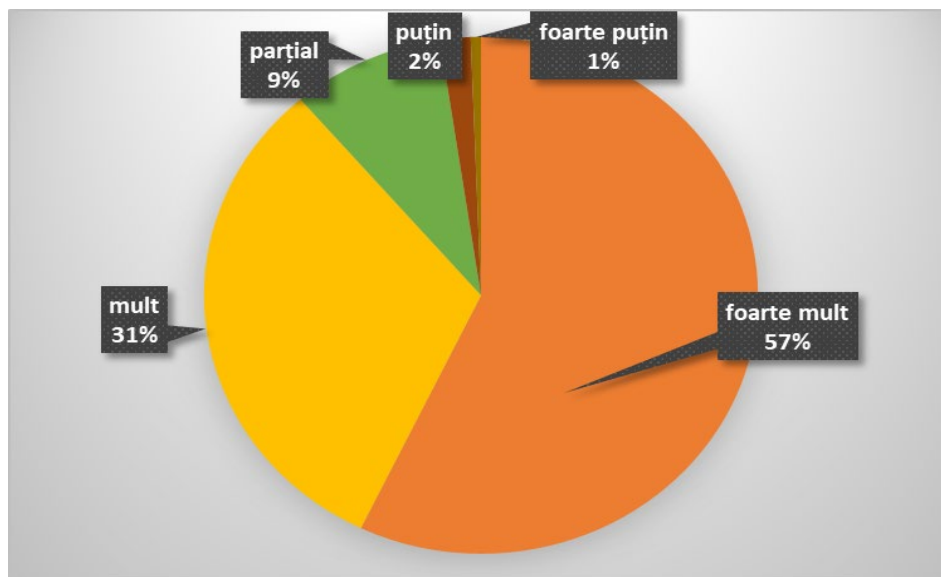
Pentru centralizarea răspunsurilor la ultima categorie, din cauza răspunsurilor libere, a fost necesar, uneori, ca răspunsurile similare, din punctul de vedere al conținutului și a ceea ce s-a dorit a fi transmis, să fie asimilate pentru o prezentare mai fluentă și mai concisă. Răspunsurile sunt prezentate pe larg în **anexa 2**.

Reprezentarea grafică a răspunsurilor la primele șase întrebări (1-6) care vizează aspectele 1. și 2.:

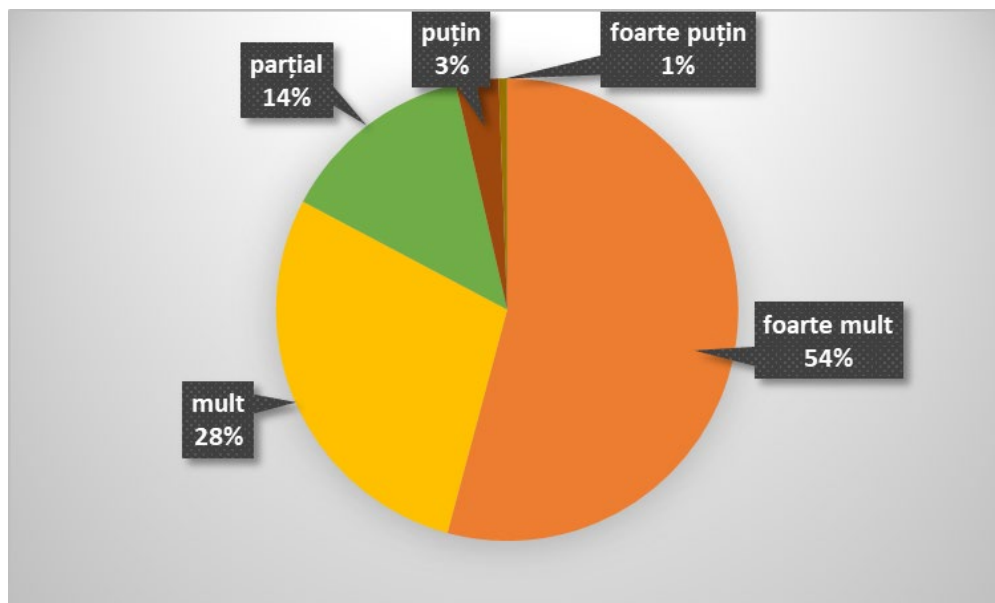
1. Considerați că activitatea de consiliere în carieră a corespuns așteptărilor și nevoilor dumneavoastră? (168 răspunsuri)



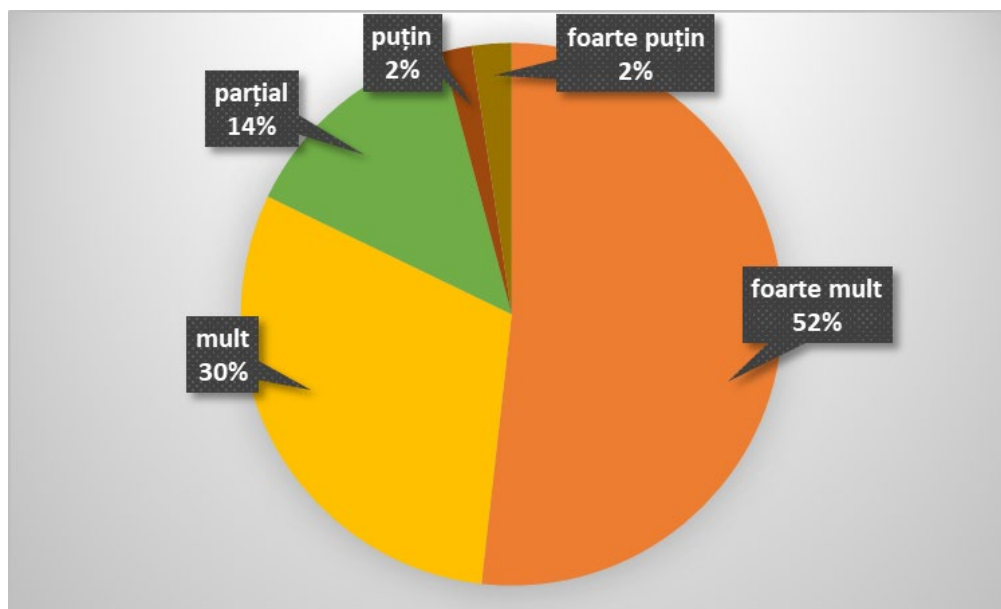
2. Considerați că ședințele de evaluare și de consiliere v-au ajutat în procesul de autocunoaștere și dezvoltare personală în carieră? (168 răspunsuri)



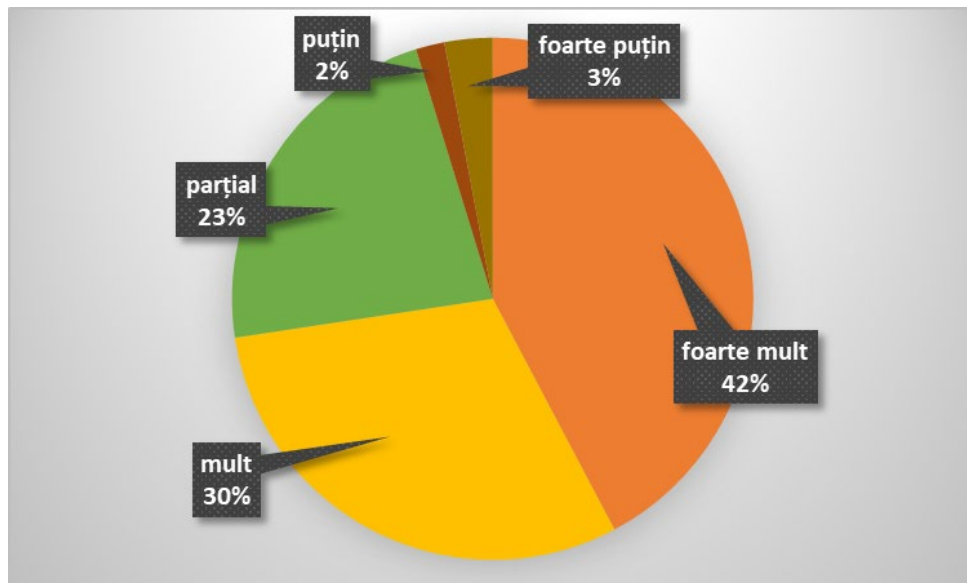
3. Considerați utilă modalitatea în care a fost structurată activitatea de consiliere, respectiv împărțirea pe trei ședințe: două ședințe de grup și o ședință individuală? (168 răspunsuri)



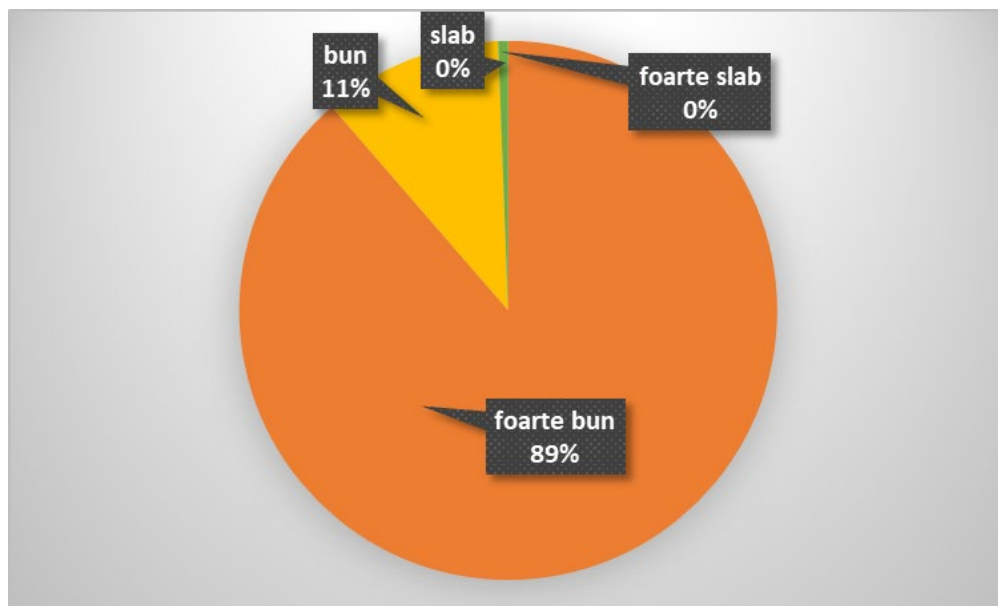
4. Cât de utile considerați că au fost materialele utilizate în cadrul activităților de consiliere (teste, prezentări powerpoint, template-uri etc.)? (168 răspunsuri)



5. Temele abordate în workshopul de Planificare a Carierei au fost în conformitate cu nevoile dumneavoastră? (168 răspunsuri)

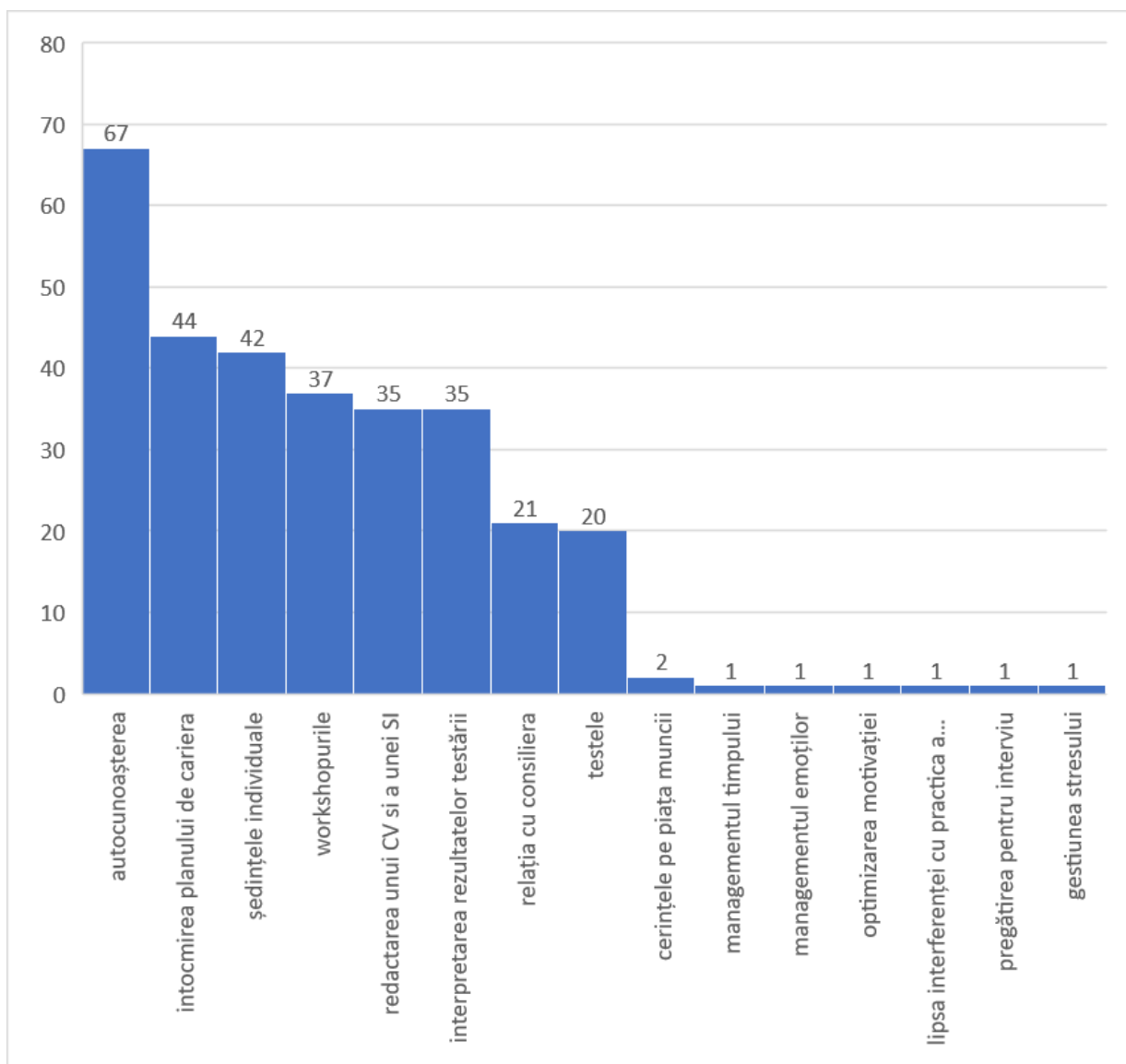


6. Apreciați nivelul de profesionalism al consilierilor în carieră.(167 răspunsuri)

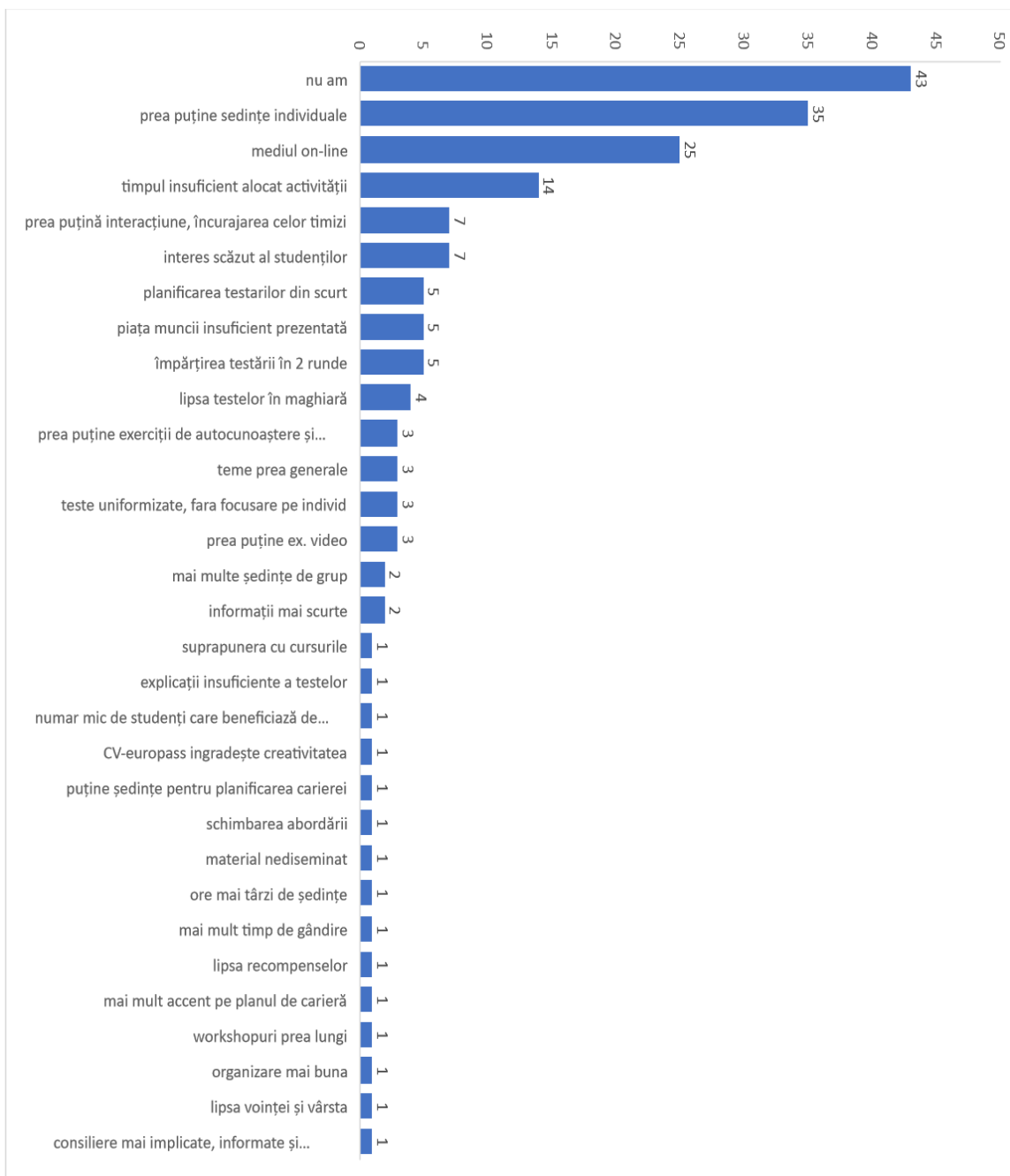


Reprezentarea grafică a răspunsurilor la ultimele două întrebări adresate (7-8):

7. Ce considerați că v-a fost util dumneavoastră (numiți 3 aspecte) în cadrul activităților de consiliere? (146 răspunsuri)



8. Prezentări 3 limite ale activităților de consiliere și sugestii de îmbunătățire ale acestora.(135 raspunsuri)



Anexa 1

Nr. crt	Întrebare	Foarte mult	Mult	Parțial	Puțin	Foarte puțin	Total
1	Considerați că activitatea de consiliere în carieră a corespuns așteptărilor și nevoilor dumneavoastră?	94	62	10	1	1	168
2	Considerați că ședințele de evaluare și de consiliere v-au ajutat în procesul de autocunoaștere și dezvoltare personală în carieră?	96	53	15	3	1	168
3	Considerați utilă modalitatea în care a fost structurată activitatea de consiliere, respectiv împărțirea pe trei ședințe: două ședințe de grup și o ședință individuală?	91	48	23	5	1	168
4	Cât de utile considerați că au fost materialele utilizate în cadrul activităților de consiliere (teste, prezentări powerpoint, template-uri etc.)?	87	51	23	3	4	168
5	Temele abordate în workshopul de Planificare a Carierei au fost în conformitate cu nevoile dumneavoastră?	71	51	38	3	5	168
		Foarte bun	Bun	Slab	Foarte slab		
6	Apreciați nivelul de profesionalism al consilierilor în carieră.	148	18	1	0	-	167

Anexa 2

a. Aspecte pozitive/beneficii – întrebarea nr. 7 – consilier Alexandra Bădău

Ce considerați că v-a fost util dumneavoastră (numiți 3 aspecte) în cadrul activităților de consiliere?

„Ședința individuală m-a ajutat cel mai mult, deoarece am avut ocazia de a discuta cu un consilier în vederea carierei.”

„Am reușit să mă cunosc mai bine, am reușit să îmi aleg domeniul de activitate, am reușit să îmi înțeleg ritmul de lucru.”

„Întâlnirea individuală m-a ajutat mult, subiectele studiate au fost bune pentru mine, am aflat lucruri noi. Și am aflat foarte multe lucruri.”

„Testele, feedbackul (idei de îmbunătățire) și explicațiile doamnei de după acestea.”

„Raportul de evaluare a competențelor, ședința individuală, unele teste de cunoaștere.”

„În cadrul acestor activități am reușit să conștientizez mai mult care îmi sunt aspectele pozitive și cele negative atunci când vine vorba de leadership, capacitatea de înțelegere a informației și cea de punere în practică.”

„Mi-am dat seama că trebuie să muncesc foarte mult cu mine, să fiu cel mai bun și să nu renunț la visurile mele.”

„Trăsături personale descoperite: abilități practice, potențial, lucruri de îmbunătățit.”

„Dialogul cu un om, specializarea acestuia și temele propuse.”

„Cel mai mult m-a ajutat ședința personală.”

„Ajutorul profesional pentru dezvoltarea în carieră. Teste de personalitate și îndrumare. Prezentarea unor opțiuni de carieră în conformitate cu atributele personale.”

„Planul de carieră.”

„Contactul direct cu un domeniu care mă interesa. Procesul de cercetare învățat. Educarea în procesul de formulare a unui plan de afaceri.”

„Încurajarea de către consilier că pot parcurge următorii pași.”

„Sfaturile legate de cum să îmi depășesc anxietatea.”

„Răbdarea cu care s-au explicat diferite probleme și soluții aferente.”

„Sesiunea individuală, rezultatele testelor psihologice, sfaturile oferite.”

„Tematica aplicativ abordată, explicațiile clare și elaborate, interactivitatea.”

„Faptul că mi-au fost confirmate unele aspecte ce țin de felul în care planul personal se pliază pe cel profesional; rezultatele testelor mi-au oferit încă o perspectivă asupra alegerii unui alt domeniu pe care deja îl luasem în calcul; consilierea profesională este o activitate care ar trebui să fie mai popularizată în rândul tinerilor, pentru că oferă perspective și lărgeste orizonturi.”

„Planul de carieră, ședința individuală, ședințele de grup.”

„Planul de carieră, testele de autocunoaștere, planul psihologic de orientare în carieră.”

„Aspectele privind comportamentul la un interviu, managementul emoțiilor și testarea abilităților personale.”

„În cadrul activităților de consiliere, eu consider că am reușit să descopăr o nouă arie de posibil interes pentru viitor, am reușit să-mi lămuresc câteva priorități pe plan profesional și am reușit să am o viziune mai largă a ceea ce înseamnă viitoarea mea carieră.”

„Să învăț să am mai multă încredere în mine, să fac mai ușor față eșecului și să îmi îmbunătățesc capacitatea de a comunica cu ceilalți.”

„În cadrul întâlnirii individuale inițiale mi s-au prezentat sumar niște aspecte ale activității de consiliere în domeniul fondurilor nerambursabile, activitate desfășurată de firma practicantă. Tot în cadrul acelei întâlniri mi-au fost lămurite niște îndoieli pe care le aveam în legătură cu

aptitudinile mele individuale și cu capacitatea mea de a mă descurca într-un astfel de domeniu. În cadrul întâlnirii legate de întocmirea unui cv și a unei scrisori de intenții, am primit niște informații noi pentru mine legat de motivul pentru care sunt cerute scrisorile de intenție și ce aspecte sunt urmărite de cei ce le citesc.”

„Discuția individuală despre rezultatele testelor psihologice, recomandările de carieră și profesionalismul consilierului.”

„Feedback-ul obiectiv, pe baza testelor, cu privire la capacitățile intelectuale personale; Sugestia consilierului de a continua studiile dincolo de nivelul licență.”

„Sfaturile pentru gestionarea emoțiilor și a complexelor de culpabilizare și ruminare.”

„Ședința individuală; sfaturile doamnei psiholog; bunăvoința ei.”

„Descoperirea unei opinii critice asupra calităților și defectelor mele; învățarea unor puncte cheie în întocmirea unor documente; mai multe detalii despre cum ar trebui să se desfășoare un interviu optim de angajare.”

„Ședința individuală, rezultatele testărilor și disponibilitatea consilierului.”

„Comunicarea, sfaturile și terminologia.”

„Toate activitățile au fost importante.”

„Orientare profesională, valorificare vocație, dezvoltarea socială.”

„Modalitatea de comunicare, structura testelor și modul de analiză al rezultatelor.”

„Pentru cei care nu se cunosc pe sine a fost o ocazie să se descopere.”

„Am învățat mai multe despre detaliile CV ului, am învățat despre planul de carieră și despre managementul timpului.”

„Faptul că am discutat despre planul de carieră.Faptul că am avut acel test la început care ne-a prezentat situația noastră actuală. Faptul că am discutat personal în ultima ședință.”

„Înțelegerea aptitudinilor personale, îmbunătățirea percepțiilor asupra trecutului, trecerea de la introvertire la extrovertire.”

„Aceste activități de consiliere mi-au oferit o educație financiară foarte bună, m-au ajutat să mă dezvolt pe plan personal, am învățat lucruri noi.”

„În sesiunile la care am luat parte, mi-au fost de folos cunoașterea punctelor forte și a punctelor slabe ale caracterului meu, abilitățile de întemeiere a unei cariere, precum și strategiile de optimizare a motivației. Sunt de părere că fără acestea nu aș fi putut să îmi dezvolt orientarea către o carieră bine structurată și planificarea oportunităților specifice caracterului meu. Astfel că, datorită oamenilor care m-au ajutat să învăț aceste tehnici, pot să încep cu încredere planul de carieră ales.”

„Autocunoașterea, conștientizarea planurilor de viitor, dobândirea de cunoștințe legată de propria personalitate.”

„Dezvoltarea simțului observației, autocunoașterea, gândirea obiectivă și rațională.”

„Consider că a fost util dialogul cu doamna psiholog Bădău în privința chestionarului care evalua potențialul creativ. De asemenea, prezentarea realizată de specialistul T. Hodor în ceea ce privește activitățile antreprenoriale în general. Planificarea etapelor de dezvoltare profesională.”

„Testul cognitiv/ psihologic și discuția pe baza acestuia, planul de carieră, sesiunea individuală.”

„M-a ajutat să mă cunosc mai bine, m-a ajutat să privesc lucrurile altfel și m-a ajutat să evoluez.”

„M-a ajutat să am o stimă de sine mai crescută, să mă autocunosc mai bine și să-mi recunosc barierele.”

„Ne a ajutat în procesul autocunoașterii , în procesul dezvoltării personale , ne ajută să descoperim lucruri și informații noi.”

„Bateriile de teste făcute înainte de începerea stagiului de practică. Explicațiile și sfaturile din sesiunile individuale. Sesiunea de grup.”

„Pe mine personal m-au ajutat subiectul, temele discutate care mi-au schimbat viața în bine, exemplele date și care au fost explicate în detaliu.”

„Cunoașterea aptitudinilor și confirmarea acestora prin rezultatele testelor, urmate de îmbunătățiri necesare realizate în urma cunoașterii.”

„Să îmi schițez un plan de carieră. Să descopăr abilitățile mele principale. Să-mi folosesc inteligent atuurile.”

„Mi-am dat seama ce carieră aș putea urma în funcție de aptitudinile mele. Am învățat cum trebuie redactat un CV. Am învățat cum se poate realiza o scrisoare de intenție.”

„Faptul că am deprins abilități noi de comunicare, de incurajare, de optimism.”

„În cadrul activităților de consiliere am învățat să am mai multă încredere în mine, am descoperit care sunt punctele mele tari și cele slabe, și unde ar trebui să mai lucrez, de asemenea, m-a ajutat să mă cunosc mai bine, și a avut un rol important în dezvoltarea mea personală.”

„Testele de autocunoaștere. Consilierea individuală. Consilierea de grup.”

„Autocunoașterea. Deprinderea abilității de a construi un plan de carieră. Depășirea temerilor personale.”

„Comunicare, ședința individuală, onestitate.”

„Planificarea, ședința individuală, tema.”

„Discuția pe baza testelor, față în față cu consilierul.”

„Workshopul individual, testele IQ și faptul că activitatea de consiliere nu a interferat cu perioada de practică.”

„Structura testelor, ședința personală, feedback-ul pe baza aspectelor revelate de teste.”

„Testul de evaluare psihologică a fost unul extrem de detaliat și acurat. Mi-a plăcut foarte mult. Ședința de consiliere individuală a fost mai mult decât mă așteptam. O implicare reală, activă a

doamnei Sanda Bădău. Informațiile din cadrul sesiunilor de grup au fost folositoare și prezentate foarte generos și într-un mod viu, păstrându-se contactul cu studenții, chiar dacă a fost în varianta online.”

„Sfaturile particulare, încurajările și profesionalismul îndrumătorilor.”

„Evidențierea skill-urilor unui individ, orientarea spre un anumit domeniu, modul în care poți fii mai bun decât ești deja.”

„Testele m-au scos din zona de confort în condiții destul de agitate, am fost nevoită să răspund rapid și eficient, ceea ce de obicei nu aș fi făcut. Întâlnirea individuală mi-a folosit pe plan personal.”

„Multiplele surse de informare, răbdarea cu care ne-au fost prezentate multitudinea de variante și sfaturile primite.”

„Feedback-ul pozitiv , încurajările acordate, îndrumările și sugestiile oferite pentru o orientare mai eficientă și bună.”

„Cu ajutorul consilierilor am realizat ce se întâmplă cu mine pe plan profesional, cât și personal, la ce trebuie să lucrez, calitățile mele ca viitor angajat, și totodată lucrurile care trebuiesc remediate.”

„Testele, prezentările și întocmirea planului de carieră.”

„Faptul că am aflat care sunt punctele mele slabe. Faptul că am aflat cum să mă îmbunătățesc. Faptul că am aflat care ar fi cariera cea mai potrivită pentru mine.”

„Consider că toate activitățile de consiliere, de testare și evaluare au fost foarte utile. Interpretarea raportului de evaluare personal, alături de sfaturile oferite au fost de mare ajutor pentru consolidarea identității personale, iar temele abordate, organizarea planului de carieră și realizarea unui CV au fost extrem de utile pentru consolidarea încrederii în sine și o mai bună stabilire a priorităților.”

„Consider că ședințele de testare m-au ajutat foarte mult. De asemenea, ședința individuală mi-a fost foarte utilă. Workshop-ul de Planificare a carierei mi-a oferit informații și răspunsuri utile.”

„Încurajare, descoperirea de noi calități.”

„Discuțiile, sfaturile și soluționarea problemelor întâmpinate.”

„Evaluarea abilităților, discutarea punctelor tari și slabe, oferirea de soluții practice pentru îmbunătățirea punctelor slabe, informațiile despre planul de carieră. Am apreciat implicarea activă și sinceră a doamnei psiholog.”

„Faptul că mi s-a confirmat că am abilități cognitive bune în urma testului și că aș putea urma o carieră universitară. Faptul că mi-ați deschis o nouă perspectivă: posibilitatea de a urma masteratul de "Consiliere pastorală și asistență psihosocială". Mă încântă faptul că jumătate din profesori sunt de la Facultatea de Psihologie și că e un master unde chiar aș avea lucruri de învățat. Multe mastere sunt, din păcate, doar de umplutură, pentru o diplomă, nu prea se fac orele, profesorii nu își mai dau interesul ca în ciclul de licență. Din câte am auzit, acest masterat e destul de provocator, ceea ce e foarte bine.”

„Faptul că mi-ați spus că acel masterat de Consiliere și cu încă patru examene se poate intra în Colegiul Psihologilor. Sper să se poată, dacă nu, m-aș gândi să fac chiar și Facultatea de Psihologie. M-ar interesa să mă dezvolt și pe latura aceasta, să cunosc mai multe despre psihicul uman și să pot ajuta oamenii.”

„Considerabil util și eficient în cadrul activităților mi-au fost sfaturile oferite, exemplele practice și deschiderea spre ceva nou în orientarea profesională și îmbunătățirea activităților, să descopăr punctele slabe pe care le am, să am ajutor pentru a le îmbunătăți planul de carieră.”

b. Aspecte pozitive/beneficii – întrebarea nr. 7 – consilier Demetra Vlas

Ce considerați că v-a fost util dumneavoastră (numiți 3 aspecte) în cadrul activităților de consiliere?

„Testele efectuate pentru conturarea profilului, întâlnirile, verificarea cv-ului și a scrisorii de intenție.”

„Consilierea individuală, ajutorul pentru întocmirea unui cv și a scrisorii de intenție, rezultatele și comentarea profilului psihologic, ce s-a discutat în ședințele comune de consiliere, efectuarea CV-ului și a scrisorii de intenție.”

„Raportul psihologic și analiza acestuia, ședințele pentru formarea CV-ului și a scrisorii de intenție (precum și analizele acestora), respectiv relaționare bună cu evaluatorul, toate trei au jucat un rol important și benefic în dezvoltarea personală și profesională și au contribuit la o mai bună înțelegere a modului în care funcționează aspecte ale societății cu care ne vom întâlni în viitor, precum și care sunt propriile noastre limite, unde ne situam, la ce capitole suntem mai buni și la ce mai avem de îmbunătățit.”

„Crearea cv-urilor, descoperirea de sine și descoperirea cerințelor pe piață.”

„Testele psihologice și analiza amănunțită a rezultatelor.”

„Interpretarea testelor psihologice, meeting unu la unu, subiectele abordate pe CV.”

„Crearea și redactarea corectă a cv-ului, testul psihologic, proces de autocunoaștere și înțelegere, chestionarele de personalitate.”

„Analizarea minuțioasă a raportului COGNITROM - explicațiile conceptelor vizate de testările psihologice - feedback-ul, de asemenea, minuțios, al CV-ului și al scrisorii.”

„Dobândirea unor informații de actualitate cu privire la redactarea CV-ului și scrisorii de intenție. Primirea prezentărilor și a altor documente utile pentru viitor. Întâlniri de consiliere individuale menite să sensibilizeze și să evidențieze punctele forte și la cele la care ar mai trebui studentul să lucreze.”

„Ajutorul primit pentru redactarea CV-ului și feedback-ul primit după ce am făcut modificările sugerate; template-urile primite pe care sunt sigură că le voi folosi și în viitor; interacțiunea cu consilierul care, prin explicarea rezultatelor obținute în urma chestionarelor și prin comentariile făcute pe baza CV-ului și Scrisorii de Intenție, m-a motivat și m-a făcut încrezătoare în planul meu de carieră și în abilitățile mele.”

„Consider ca întâlniri individuale au avut cel mai mare impact. Am primit explicații în ceea ce privește evaluarea personalității. Am avut parte de o evaluare amănunțită. Am primit exemple de documente în ceea ce privește cariera (scrisoare de intenție, cv).”

„Afirmarea unor aspecte personale, aflarea unor puncte forte și a unor puncte slabe, ascultarea și înțelegerea activă din partea doamnei Vlas, care a fost foarte deschisă spre a discuta orice cu mine.”

„Consider că testele existente au fost foarte utile și că pot ajuta pe bune în plan psihologic, cât și la dezvoltarea carierei.”

„Ședința de evaluare personală, întocmirea unui CV.”

„A fost util faptul că am fost ajutat să privesc rațional cariera aleasă, să discut anxietăți în legătură cu locul de muncă și să descopăr posibilități noi de carieră raportat la propria personalitate.”

„Răspunsurile date în urma statisticilor, faptul că mi-au fost explicate anumite procese psihologice, raportarea/relația degajată și prietenoasă a evaluatoarei.”

„Descoperirea problemelor personale, înțelegerea celorlalți, acceptarea ajutorului.”

„Construirea CV-ului. Autocunoasterea. Construirea planului de carieră.”

„Evaluarea psihologică, cu ajutorul căreia am devenit mai conștient de punctele mele tari și slabe. Instruirea cu privire la formularea unui CV și a unei scrisori de intenție. Perspectiva unui

profesionist / oportunitatea de a conversa cu un profesionist în materie de orientare profesională, astfel încât să-mi pot înțelege mai bine situația și să iau decizii.”

„Informații utile, cunoaștere, evidențiere.”

„Mi-a fost extrem de utila ședința individuală, cât și feedback-ul asupra CV-ului și scrisorii de intenție. Răspunsul la întrebări din timpul ședințelor de grup a fost, de asemenea, folositor.”

„Mi-a fost util workshop-ul pentru Planificarea carierei, precum și ședința individuală de discuție a raportului psihologic, dar și workshop-ul despre autocunoaștere.”

„Modelul de CV, raportul psihologic, discuția de consiliere.”

„Informațiile primite în cadrul întâlnirilor de grup au fost relevante, sesiunea de consiliere individuală mi-a permis să mă deschid și să înțeleg mai multe despre mine, discuțiile libere atât din cadrul sesiunilor de grup, cât și din timpul sesiunii individuale în care ni s-a răspuns la orice întrebare și am primit îndrumări au fost de mare ajutor.”

„Autocunoașterea, testele.”

„Faptul că mi s-a spus punctual în ce domenii de activitate m-aș potrivi, că mi s-au testat abilitățile și punctele slabe și am primit feedback în legătură cu acestea, pe înțelesul meu.”

„O mai bună înțelegere a mea. Nevoile pe care le am și de unde vin ele.”

„Am aflat de ce domeniul meu e în concordanță directă cu stilul meu de viață, exercițiile au fost utile, raportul psihologic a fost foarte util.”

„Raportul psihologic și înțelegerea unor aspecte ce țin de mine și cum le pot schimba în bine.”

„Elaborarea unui CV, autocunoașterea, planificarea în carieră.”

„Personalizarea la un nivel ridicat, introspecția, dedicația mentorilor.”

„Exercițiile de autocunoaștere, întâlnirea individuală și raportul personal.”

„Testul de abilități, discuția pe baza lui și întâlnirea individuală.”

„Obiectivele smart.”

„Ședința individuală, evaluarea psihologică, redactarea unui CV și a scrisorii de intenție.”

„Am învățat cum să îmi redactez mai bine CV-ul, am aflat ce aspecte trebuie să îmbunătățesc din punct de vedere emoțional, dar și profesional, testarea psihologică din luna noiembrie (deși la început mi-a plăcut faptul că am fost repartizată la singura entitate parteneră la care nu doream să efectuez practica, pe parcurs mi-am schimbat total opinia. Cred că, în general, știu ce e cel mai bine pentru mine, dar de această dată m-am înșelat. Și nu regret acest lucru.”

„Autocunoaștere, dezvoltare și construirea carierei.”

„M-a ajutat să-mi identific punctele forte. M-a ajutat să-mi clarific în ce direcție să merg mai departe. Am înțeles la ce trebuie să fiu atent la redactarea cv-ului și al scrisorii motivaționale.”

„Faptul că mi s-a oferit variante de cariere pe baza abilităților, comunicarea prezenta a unui îndrumător, informații diverse.”

„Evaluarea testului psihologic, sfaturi personale, directe.”

„Analizarea SWOT, folosirea limbii române, evaluarea psihologică.”

„Testul, faptul că știu că pot face asocieri între diferite lucruri foarte ușor, autocunoaștere, și știu unde trebuie să mai lucrez.”

„Ședința individuală, precum și testele, îndrumarea, compasiunea, înțelegerea.”

„Cred că unul dintre cele mai utile aspecte a fost faptul că am reușit să descopăr lucruri despre mine de care nu aveam habar, astfel că voi încerca să le pun cât mai mult în valoare în viitor. Un al doilea lucru ar fi experiența în sine, de a interacționa cu persoane experte în domeniu, care nu mă cunosc și pot privi lucrurile cât se poate de obiectiv. M-a ajutat confirmarea faptului că mă aflu unde trebuie pentru a mă putea dezvolta. Ultimul aspect util cred că este faptul că am găsit noi perspective pentru o viitoare carieră și am mai multă răbdare cu mine.”

„Crearea CV-ului și a scrisorii de intenție și mai apoi corectarea acestora sunt foarte utile pentru viitor, având deja bazele făcute corespunzător. Un alt aspect util mi s-a părut ședința individuală

„În care am analizat rezultatele testelor, ceea ce, personal, consider că mă va ajuta pe viitor în orientarea mea spre o carieră. Nu în ultimul rând, aspectele de autocunoaștere și autoanaliza din cadrul unor ședințe de grup.”

„Cunoașterea, înțelegerea și acceptarea sinelui.”

„Comunicarea, înțelegerea, ajutorul oferit.”

„Comunicare bună, descoperirea unor competențe de care nu mă așteptam să fiu capabil, relaționarea cu coordonatorii.”

„Discuțiile referitoare la rezultatele testării psihologice, extrem, extrem de util să ne descoperim și confirmăm anumite aspecte referitoare la aptitudinile, competențele și personalitatea noastră. Aspectele referitoare la îmbunătățirea/perfecționarea CV-ului și a scrisorii de intenție. Toate sfaturile raportate la planificarea carierei.”

„Am considerat că fiind utile materialele PowerPoint prezentate, din care am putut să îmi formez o perspectivă asupra conceptelor psihologice relevante; testul psihologic CAS mi-a arătat calitățile și lucrurile pe care trebuie să le îmbunătățesc pentru a evolua; lucrul pe baza CV-ului și a scrisorii de intenție mi-a oferit o viziune nouă asupra modului în care mă pot prezenta într-o lumină mai bună.”

„Testul de evaluare psihologică, discuțiile avute pe parcurs, informațiile primite în timpul prezentărilor.”

„Testele psihometrice, cursul despre autocunoaștere, întâlnirea individuală.”

„Mi-a plăcut tot.”

„Consider că printre cele mai utile elemente a fost întâlnirea unu la unu care m-a ajutat să înțeleg anumite aspecte pe care le-aș fi trecut cu vederea în mod normal.”

„Foarte important a fost raportul CAS++, util a fost și să vorbim despre emoții și exercițiile pe care le-am primit, să lucrăm cu noi înținem în direcția autocunoașterii.”

„Profesionalism, gândire critică, sesiunile online.”

„Testul psihologic, întâlnirea unu la unu în care a fost explicat acesta și am aflat noutăți și metode de a mă dezvolta, atât profesional, cât și personal.”

„Ghidajul, faptul că am reușit să mă cunosc mai bine, am realizat că trebuie să muncesc ca să îmi dezvolt unele abilități aflate la nivel mediu.”

„Inteligența emoțională.”

„Testul psihologic pe care l-am avut de completat, consilierea individuală prin care am vorbit despre rezultatele acestea și viitorul meu luând la cunoștință rezultatele testelor, workshopul de autocunoaștere.”

„Discuțiile despre cum să ne rezolvăm diversele probleme, testele psihologice care au nuanțat calitățile, dar și defectele noastre, întocmirea unui plan de carieră.”

„M-am cunoscut puțin mai bine, am aflat unde trebuie să lucrez, ce variante de carieră mi se potrivesc.”

„Totul.”

„Mi-am aflat un punct slab de care nu eram decât foarte parțial conștient, mi-am aflat situația generală, am aflat puncte forte de care nu știam.”

c. Aspecte negative/limite – întrebarea nr. 8 – consilier Alexandra Bădău

Prezentați 3 limite ale activităților de consiliere și sugestii de îmbunătățire ale acestora.

„Activitățile de consiliere ar putea să se focuseze mai mult pe fiecare individ în parte.”

„Nu am.”

„Timpul îndelungat, ședințe anunțate târziu, program care nu a fost fix. Îmbunătățiri: un program prestabilit, de mult ori eram nevoit să îmi anulez activitățile pentru ședințele de consiliere.”

„Pe mine m-a ajutat foarte mult, am aflat multe lucruri. Nu îmi vin acum în minte limite.”

„Faptul că s-au desfășurat online. Interesul scăzut al studenților. Poate necesitatea acestora în timpul facultății - pentru unii dintre noi a fost mai dificil să acceptăm faptul că orientarea noastră în carieră a fost făcută „în ceață”, fără prea mult ajutor din partea unor specialiști, iar acum cumva trebuie să o luăm de la capăt (lucru nu neapărat rău, însă ar fi fost de foarte mare ajutor să aflăm aceste detalii înainte de a absolvi).”

„Consider ca prima întâlnire putea fi mai puțin teoretică și ne puteam rezuma la testele de cunoaștere.”

„Sunt de părere că pe viitor ar ajuta mai multe exemple video, mai multă interacțiune și mai multe ședințe legate de subiectul ales.”

„Nu știu dacă pot prezenta trei limite, dar vă pot spune ce m-a ajutat cel mai mult: faptul că am avut o ședință individuală, am fost sfătuit și chiar dacă am vorbit doar o oră simt că m-a ajutat pentru toată viața. Vă mulțumesc pentru tot!”

„Testele uniformizate la care am fost supuși în calitate de indivizi unici, testarea ar trebui să constea într-un interviu personalizat.”

„Mediul online.”

„O mai bună abordare consilier-student consider că ar fi față în față.”

„Testele totuși standard cu răspunsuri standard.”

„Stagiul de practică derulat prea departe în vacanța de vară.”

„Modul de comunicare cu studenții și colaborare cu aceștia.”

„Realizarea activităților în mediul online (situație în afara controlului). Timpul limitat. Cred că trei luni ar fi timpul minim necesar. Comunicarea online poate crea neînțelegeri (situație în afara controlului). ”

„Personal, cred că ar trebui introduse mai multe ședințe individuale. În același timp, cred că examinarea s-ar putea diversifica mai mult și să includă tehnici noi de revizuire. Aș mai adăuga

și reducerea duratei activităților de consiliere, în schimb, folosirea mai inteligentă a timpului și structurarea informațiilor într-un mod compact.”

„Timpul scurt de cunoaștere al studenților, numărul mic de ședințe individuale, desfășurarea activităților în mediul online.”

„Testele au avut unele imagini mai dificil de văzut, întâlnirile au fost programate pentru o perioadă mai lungă de timp decât credeam (mai ales în vacanță), nu au fost încurajați toți colegii să participe (chiar și cei timizi, care nu s-au oferit).”

„Timpul întâlnirilor individuale să fie în funcție de nevoile solicitantului; întâlnirile să fie față-în-față, nu online; corectitudinea rezultatelor trebuie confirmată în funcție de corectitudinea și sinceritatea participantului. De aceea, e mai bună o abordare directă, iar nu prin intermediul spațiului online.”

„Unul singur: faptul ca s-a desfășurat online.”

„Trei limite ale activităților de consiliere consider că sunt cele legate de mediul online, care împiedică transmiterea unei părți din mesajul non-formal, insuficiența unui dialog dintre consilierii de carieră și fiecare beneficiar în parte și lipsa de implicare în acest dialog dintre consilieri și studenți, din partea studenților.”

„Timpul prea scurt.”

„În principal, as fi dorit ca întâlnirea comună, cea în care s-au prezentat aspecte legate de cv-uri și scrisori de intenție să nu se fi suprapus cu programul de practică (chiar dacă a fost anunțată din timp, calendarul de practică era deja stabilit). De asemenea, aș fi preferat dacă s-ar fi diseminat materialele prezentate, întrucât nu am avut cum lua notițe în acel timp. Ultimul aspect este legat de sesiunea comună de consiliere în carieră, consider că ar fi putut fi mai scurtă, întrucât nu mi s-a părut că prima parte/parte introductivă (cea legată de caracteristici intrinseci) preta o detaliere atât de amănunțită.”

„Cred că ar trebui să existe mai multe ședințe individuale.”

„Timpul scurt alocat fiecărei persoane consiliate. Mediul online împiedică o îmbunătățire semnificativă a acestei probleme, precum, la fel, o face și numărul mare de studenți, consilierea purtând un caracter de protocol.”

„Nu găsesc.”

„Să nu se mai suprapună workshop-urile cu practica propriu-zisă.”

„Prezența online, lipsa structurii oferită studenților, motivația studenților.”

„Organizarea unor activități care să implice toți participanții prezenți la întâlnire.”

„Cred ca aceste activități de consiliere ar trebui desfășurate într-o perioadă de timp mai scurtă.”

„Au fost destul de multe ore petrecute în online, ceea ce la un moment dat a dus la oboseală și studenții nu au mai fost la fel de implicați.”

„Nu știu.”

„Nu am sesizat nevoia de îmbunătățire.”

„Timpul alocat desfășurării activității a fost prea scurt.”

„Materiale mai scurte.”

„Ședințe mai scurte.”

„Consider că activitățile de consiliere au fost un succes atât pentru participant cât și pentru organizator, totuși sugerez că anumite îmbunătățiri ar fi: propunerea participanților de autoevaluare a calităților în raport cu rezultatele obținute la evaluare, explicarea importanței planului de carieră în viața de zi cu zi, precum și punerea în vedere a studentului de cunoaștere a defectelor care pot să-l împiedice în dezvoltarea propriei cariere.”

„Timpul alocat a fost limitat, mai multă implicare din partea noastră(a studenților).”

„Ore mai târzii de desfășurare a activităților de consiliere.”

„Mai mult timp de gândire.”

„Termen limită mai prelungit.”

„Cunoașterea studentului limitată de chestionare tipizate. Interacțiune superficială cauzată de timp. Lipsa interacțiunii față către față.”

„Sugerez o serie de întâlniri fizice, realizate una după cealaltă într-un loc unde studenții pot aborda specialiștii, aceștia din urmă oferindu-le oportunitatea unor întâlniri personale la locul de muncă unde studenții să poată observa îndeaproape aspectele dorite.”

„Teoria nu își are neapărat locul în acest domeniu. După caz, fiecare persoană are particularitățile sale. Cred că a lipsit interacțiunea cu participanții în timpul prezentărilor.”

„Din cauza programului încărcat, nu am putut participa pe cât mi-am dorit, nu am fost destul de implicat, probabil as fi avut mai multe curiozități.”

„Nu necesita schimbări.”

„Nu am identificat ceva care să mă nemulțumească la activitățile de consiliere.”

„Primul ar fi ca să capteze mai mult atenția studenților care să-i ajute și profesional și în viață. Al doilea, implicarea lor și explicarea în domeniul lor, fiindcă tineretul își schimbă interesul și atenția instantaneu. Și al treilea, ar fi o recompensă fiindcă, din păcate, tineretul nu poate fi păcălit, scuzați de exprimare, dar așa este în prezent.”

„Nu consider că există.”

„Prea puține ore. Mi-ar fi plăcut să fi avut mai multă consiliere individuală. Mi-aș fi dorit să fi învățat mai multe despre cum să ne pregătim pentru un interviu și cum să gestionăm stresul asimilat interviului.”

„Faptul că nu am putut participa la toate cursurile și activitățile, datorită programului încărcat.”

„Ca sugestii de îmbunătățire legat de testele psihologie, aș sugera ca interpretarea lor să fie mai amplă, de asemenea, cred că ar trebui să se pună mai mult accent pe planul de carieră și să se

discute pe baza acestuia, și cred că ar trebui pe lângă prezentările despre autocunoaștere să existe și niște joculețe sau teste prin intermediul cărora să ne putem cunoaște și înțelege mai bine.”

„Din punctul meu de vedere, aceste ședințe de consiliere m-au ajutat foarte mult. Singurul lucru pe care l-aș numi aici ar fi că aș fi vrut mai multe ședințe de consiliere individuală.”

„Nu am.”

„Multe teste, multe întrebări, plictiseală și lipsă de interes în completarea chestionarului din cauza întrebărilor care sunt prea multe. Ar trebui să fie mai puține, scurte și la obiect.”

„Workshop-urile prea lungi și statice, faptul că nu ni s-a explicat clar de la început rolul acestor activități.”

„Organizarea mai bună.”

„Momentan nu am sugestii de îmbunătățire.”

„Nu am sugestii.”

„Consiliere individuală și de grup în orientarea în carieră, consiliere în vederea elaborării planului de dezvoltare a carierei; consiliere în ceea ce privește oportunitățile de pe piața muncii, evaluarea alternativelor și stabilirea planurilor de carieră.”

„Dacă ne-am fi întâlnit față în față, ar fi fost mai interactive întâlnirile.”

„Nu am sugestii de îmbunătățire.”

„Să se realizeze pe o perioadă mai lungă, deoarece consider utile orele pe care le-am avut și mi-aș fi dorit să fie într-un număr mai mare.”

„După părerea mea, această activitate de consiliere poate fi îmbunătățită prin următoarele: ar trebui să se facă mai multe ședințe cu psihologul, ar trebui făcute mai multe teste pentru a avea o situație clară a posibilităților pe care persoana le are și ar trebui ca rezultatele obținute la testele psihologice să fie distribuite persoanei în cauză pentru a fi pe deplin conștientă de ceea ce este ea ca persoană (în caz că ea nu știe deja). Dacă ar fi să numesc trei limite ale acestor ședințe de

consiliere, aş numi următoarele: discuția se concentrează strict pe avantajele și dezavantajele unei persoane, dar cred că accentul ar trebui pus pe lucrurile pe care persoana în cauza le poate realiza și pe ceea ce-ar putea face aceasta pe viitor, discuțiile sunt prea puține și ele ar trebui să fie mai detaliate.”

„Nu am de adăugat sugestii la acest punct.”

„Aș sugera doar utilizarea mai multor materiale video și/sau audio. În rest, sunt foarte mulțumită de rezultatele ședințelor de consiliere.”

„Timpul limitat de discuții.”

„Nu am sugestii de îmbunătățire deoarece am fost mulțumită de aceste activități de consiliere.”

„Desfășurarea în format online (are atât aspecte pozitive, cât și limite - implicarea redusă a participanților). Soluție: cel puțin o întâlnire față în față. Personal am avut probleme cu platforma pe care s-a desfășurat testarea psihologică (am intrat în modul fullscreen și nu am mai putut ieși, astfel nu am mai avut acces la aplicația zoom să pot comunica cu facilitatorii). Imaginile de la testul psihologic au fost foarte mici. Soluție: îmbunătățiri tehnice.”

„Timpul scurt la ședința individuală.”

„Totuși se observă faptul că lipsa voinței, prezenței și vârsta împiedică îmbunătățirea activităților.”

d. Aspecte negative/limite – întrebarea nr. 8 – consilier Demetra Vlas

Prezentați 3 limite ale activităților de consiliere și sugestii de îmbunătățire ale acestora.

„Nu sunt.”

„Nu am sugestii de îmbunătățire.”

„Au fost foarte bine desfășurate. Eventual niște activități de consiliere cu o durată mai lungă sau mai multe ședințe ar fi fost și mai utile.”

„Sunt doar motive obiective: interacțiunea limitată cred că a influențat unele rezultate din profilul psihologic și sunt sigur că ar fi fost și o altă atmosferă la nivelul grupului dacă ne-am fi întâlnit. Așadar, dacă se poate, ar fi plăcut să nu mai aibă loc online, știu ca nu ține de dumneavoastră, dar ar fi fost plăcut să fim anunțați din timp de aceste teste, deoarece unele persoane nu au putut participa ori nu erau în cea mai bună stare.”

„Activitatea online a redus din eficacitatea testelor, și au apărut niște inconveniențe legate de calitatea internetului sau de platformă (independente însă de ședința de consiliere și prezente doar pe alocuri /nu a deranjat și nici nu a încurcat foarte mult calitatea actului de consiliere). În rest, toate aspectele mi s-au părut foarte profesionalist structurate și utile.”

„A fost foarte ok, nu cred ca aş putea vorbi despre ceva îmbunătățiri.”

„Consider ca întâlnirile particulare au un impact mai mare asupra studenților decât cele de grup. Așadar, consider ca o îmbunătățire ar fi aceea de a organiza mai multe întâlniri individuale.”

„Întâlnirea online și grupurile de multe persoane în același timp. Poate pe viitor se va avea în vedere organizarea fără suprapunere cu celelalte cursuri, personal, consider că aceste întâlniri cu psihologul au fost cele mai importante și relevante chiar de la început.”

„Toate procesele ar fi luat mai puțin timp dacă erau față în față, dar e de înțeles împărțirea ședințelor în contextul pandemiei - workshopul despre autocunoaștere ar putea fi implicat și în ședințele de consiliere individuale, cam atât, îmi e prea greu să scot limite la ceva ce mi-a plăcut să particip.”

„O concentrare mai mare (în limita posibilităților) asupra consilierii personale - o explicare mai amănunțită a punctelor forte și slabe ale evaluatului, în funcție de rezultatele testărilor.”

„Imposibilitatea unor întâlniri individuale față în față. Sugestie: organizarea a cel puțin două întâlniri individuale în regim online. Realizarea evaluărilor psihologice în mai multe etape pentru

persoanele care ar avea probleme cu conexiunea. Nu există alte limite identificate, activitatea de consiliere s-a desfășurat mai bine decât mă așteptam.”

„Desfășurarea acestora în mediul online (fapt ce a îngreunat interacțiunea în grup și cu consilierul la început) și lipsa mai multor ședințe individuale pe durata stagiului de practică sau la începutul acestuia (pentru a ne cunoaște abilitățile cognitive și ce am putea să îmbunătățim în timpul practicii).”

„Desfășurarea online, lipsa mai multor întâlniri individuale, limita de timp.”

„Consider că timpul alocat individual nu este suficient, așadar, probabil că se poate înmulți numărul ședințelor individuale sau durata acestora.”

„Mi se pare problematic că ceva atât de util e oferit unui număr atât de mic de studenți. Partea de consiliere psihologică ar trebui făcută disponibilă la o scală mult mai mare tuturor studenților UBB, inclusiv genul ăsta de consiliere de carieră cu care prea puțini sunt familiari. Și nu, nu este, nici măcar în situații de criză nu este - a trebuit să aștept trei luni din punctul în care m-am înscris pe site și până să am acces la un psiholog din cadrul UBB, dar, hei, asta e o problemă administrativă mai mult decât orice altceva.”

„Mai multe ședințe individuale. Cadrul fizic ar fi fost mult mai favorabil.”

„Mai multe întâlniri individuale, o bibliografie de citit, exerciții practice de auto-cunoaștere.”

„Timpul limitat. Deși am înțeles multe lucruri din ședința pe care am avut-o cu doamna Demetra Vlas, tocmai datorită faptului că a fost atât de folositoare, aș fi vrut să am parte de mai multe. Consider că aș fi dus mai departe acele noțiuni discutate, poate și către un plan pentru construirea viitorului meu. Însă sunt foarte recunoscătoare și pentru ce am primit. Au fost informații relevante.”

„Nu am sugestii de îmbunătățire.”

„Ar fi fost bine-venite mai multe ședințe individuale. Ședințele de grup tindeau să se orienteze oricum către interacțiuni mici între consilier și student atunci când mergeau cel mai eficient. Ar fi de folos ca activitățile de orientare în carieră să includă și câteva sugestii de potențiale locuri

de angajare (aici iau însă în considerare că ideea nu e tocmai practică dată fiind cantitatea de research pe care consilierul ar trebui să o facă - în acest caz, partea de sugestii de joburi ar putea fi procurată din partea unui alt agent inclus în proiect). Programul ar putea beneficia dacă activitățile de consiliere s-ar desfășura într-un timp mai restrâns. Cazul nostru a fost aprilie - august, ceea ce înseamnă că terminasem toți practica de mai mult de o lună când încă mai urma să avem ședințe de consiliere. Acestea ar fi fost bine-venite în timpul practicii. Mare parte din informația sustrasă din aceste activități ar fi fost de ajutor atunci, privind lucrurile retrospectiv.”

„Timp scurt, imposibilitatea de a ne întâlni față în față, perioada dintre sesiuni prea mare.”

„Cred că ar fi folositoare mai multe ședințe individuale, sau pe o perioadă mai mare de timp. De asemenea, o analiză mai detaliată a pieței muncii mi se pare la fel de folositoare.”

„Consider ca ședințele au avut tot ceea ce era necesar pentru a ne da cunoștințe noi și folositoare. Nu sunt limite.”

„Activitățile ar trebui anunțate din timp, unele întâlniri au fost anunțate destul de târziu. În timpul raportului psihologică platforma s-a blocat.”

„Personal, am apreciat mult activitățile avute, atât cele de grup, cât și sesiunea individuală. Temele au fost relevante și ni s-a oferit timp destul pentru a trimite rezolvarea lor. Am primit înțelegere și bunăvoință atunci când a fost cazul. Consider că metodele folosite în cadrul sesiunilor de consiliere de carieră, inclusiv evaluările inițiale și explicarea rezultatelor, au fost bine planificate și nu necesită îmbunătățiri.”

„CV-ul Europass - în lumea creativă nu se folosește des, plus indică a lipsa de originalitate și interes când aplici cu astfel de CV pentru un post cu mare concurență. Nu am avut mai multe opțiuni de a participa la teste, plus fiind numai în limba română nu au determinat corect anumite aspecte pentru cei vorbitori de limba maghiară. Majoritatea discuțiilor s-a concentrat și a fost targetată actorilor, deci nu au fost luate în considerare și discutate realitatea carierei celorlalți.”

„Consider ca, în afara de faptul ca aceste activități s au desfășurat online, din cauza situației actuale, nu au fost alte minusuri privind activitățile de consiliere.”

„Nu am.”

„Mai multe ședințe, o cunoaștere mai aprofundată a studenților, o mai mare deschidere spre poveștile personale.”

„Mi se pare că au fost prea puține întâlniri, ceea ce a condus la o abordare mai generală a subiectelor dezbătute și personal mi-ar fi plăcut să fie discutate mai în detaliu.”

„Consider că trebuia să avem măcar două întâlniri individuale pentru planificarea în carieră. Să ne axăm mai mult pe autocunoaștere. Consider că ar fi trebuit abordate mai în detaliu temele prezentate, nu m-ar fi deranjat mai multe întâlniri.”

„Timpul și programul. Prezentarea unor sugestii mai în profunzime. Relevanța pe piața muncii.”

„Știu că probabil nu este realizabil, dar mi-ar fi plăcut să avem mai multe întâlniri individuale și poate încă două ședințe cu tot grupul. Mi-a plăcut foarte mult și simt că m-a ajutat, cred că ar fi și mai eficient, evident, dacă ar fi posibil pe o perioadă mai lungă de timp. Vă mulțumesc din suflet!”

„Teme mai interesante și nu atât de generale, mai multe ședințe individuale.”

„În opinia mea, activitățile de consiliere au fost cât se poate de informative și profesionale. Nu am nicio sugestie de făcut, activitățile au decurs perfect exact așa cum au fost. Cred că mi-ar fi plăcut mai mult dacă întâlnirile s-ar fi desfășurat față în față, dar sunt conștientă că acest aspect nu ține de dna Vlas.”

„Folosirea limbii române pentru cei de la linia maghiară.”

„Ar trebui programate mai devreme întâlnirile. Completarea chestionarelor ar trebui împărțită pe două etape.”

„Nicio sugestie de îmbunătățit.”

„Schimbarea abordării, ar fi mai bine să se evalueze față în față. Testul ar putea fi completat în două părți, cu grupuri mai mici, în sesiuni comune.”

„Testul de evaluare psihologică a fost prea lung, ar fi mai simplu în două părți sau în limba maternă/maghiară.”

„Prima și cea mai mare ar fi faptul că totul s-a desfășurat online, când am făcut testele a fost puțin lung, aș fi dorit să le fac cu niște pauze sau o parte într-o zi și cealaltă într-o alta zi, iar faptul că testele au fost în limba română, deci pentru cei care au ca limba maternă maghiara a fost puțin mai greu.”

„Consider că activitățile de consiliere au fost cele mai importante aspecte ale acestui proiect. Deși puține, au avut un efect mult mai pronunțat decât sesiunile de competențe antreprenoriale ori cele de sensibilizare. Sper ca următorii beneficiari să aibă parte de mai multe ședințe individuale de consiliere.”

„Nu știu.”

„Mie mi-au plăcut și m-au inspirat activitățile de consiliere, astfel încât nu mă pot gândi la ceva ce ar putea fi îmbunătățit. Doamna Vlas, sunteți foarte drăguța și sper să mai am ocazia să lucrez cu dumneavoastră.”

„Nu mă pot gândi la sugestii de îmbunătățire.”

„Platforma, numărul restrâns de întâlniri și limita timpului pe durata ședinței individuale.”

„Nu am sugestii de îmbunătățire, au fost foarte profesionale și de ajutor foarte mare, pe viitor mai multe ședințe dacă se poate.”

„Consider că implicarea avută a fost necesară și benefică nouă. În acest caz. consider că limitele activităților au avut la bază doar contextul în care s-au realizat aceste întâlniri și anume în mediul online, dată fiind situația pandemică. Cu toate acestea, nu consider că desfășurarea online a activităților a avut un impact negativ asupra acestora, atât doar că interacțiunea e într-o oarecare măsură mai eficientă fizic.”

„Faptul că email-urile au intrat în mod automat în secțiunea Spam a mailului m-au făcut să pierd o activitate, lucru ce sper să nu se repete și cu alte calupuri sau în alte activități asemănătoare, dar astfel am învățat să îmi verific email-urile și în folder-ul de Spam; interacțiunea individuală online cu psihologul a fost facilă, deoarece dânsa a fost o adevărată profesionistă și a încercat să șteargă barierele de comunicare, dar pe viitor, un astfel de dialog ar fi de preferat să se realizeze față în față, în limita în care și situația permite, nu am altceva de reproșat. A fost una dintre cele mai bune experiențe prin care am trecut.”

„Cred că singura limită care ar putea fi îmbunătățită ar fi limita de timp, creșterea timpului ședinței individuale la o oră jumătate ar fi adus multe beneficii, deoarece puteam să atingem mai multe puncte din evaluarea psihologică. În rest, nu pot să spun că ar fi lucruri de îmbunătățit.”

„Nu aș avea ce îmbunătățiri să recomand.”

„Nu am.”

„Timpul limitat și numărul mare de participanți.”

„Mi-a plăcut totul exact așa cum s-a prezentat. Sunt foarte utile astfel de informații și poate aș fi prelungit întâlnirea individuală măcar la 1h30'.”

„Timpul limitat.”

„Chiar vă spun sincer că nu au fost, chiar a reprezentat partea mea preferată din acest proiect!”

„Nu știu exact.”

„Testele sa aibă timp mai mult de execuție.”

„Mai mult timp pentru workshopul de autocunoaștere, nu am alte aspecte care să îmi vină în gând.”

„Toate au fost foarte bine realizate, nu am sugestii de îmbunătățire.”

„Să dureze mai mult de o oră.”

„Nu cred ca pot identifica trei limite. Poate ar fi trebuit să fie mai multe întâlniri, ceva mai multe precizări cu ce se măsoară testele.”

Concluzii:

1. Ca o primă și semnificativă concluzie, se desprinde nevoia intensă a tinerilor de a se cunoaște pe sine, ceea ce înseamnă că mulți dintre ei nu își cunosc suficient de bine abilitățile, aptitudinile, interesele și valorile, chiar dacă a existat un proces de decizie a parcursului profesional în urma căruia au optat pentru studii superioare într-o direcție sau alta. Pentru a veni în întâmpinarea acestei nevoi, ar fi de bun augur crearea unui cadru pentru astfel de testări în licee, atât pentru o mai bună orientare în carieră, cât și pentru aprofundarea autocunoașterii, însușirea unor tehnici de control al emoțiilor, de modificare a credințelor dezadaptative. Activitatea ar presupune alocarea unui număr de cel puțin trei ore de consiliere și orientare în carieră, care să includă testarea elevilor, precum și douăsprezece ore de dezvoltare personală, din care să nu lipsească debaterile deschise, introducerea și utilizarea gândirii critice, precum și jocuri de rol. Nevoia de consiliere și îndrumare vocațională se menține ridicată și în anii universitari, pentru că apare presiunea deciziei de carieră într-un mod strict sensul pragmatic, dar care va fi fiind inevitabil. Pentru a desprinde o concluzie sau mai multe, relevante statistic, este nevoie de o cercetare cantitativă de o mai largă amploare și pe termen mai lung în mediul universitar, pentru că în acest fel s-ar putea deduce implicațiile consilierii vocaționale, pe care noi le presupunem a fi semnificative. În același sens, se pot urmări într-o analiză multifactorială modificările care se petrec la nivelul gândirii, emoționalității și a comportamentului cu elevii sau studenții care traversează un proces de consiliere vocațională și autocunoaștere semnificativ mai bogat și mai lung ca durată de timp.
2. Majoritatea studenților (93%) a apreciat utilitatea activității de consiliere, foarte mult și mult, corespunzătoare nevoilor lor. Este un procent foarte ridicat și, luând în considerare că studenții arondați în proiect provin de la facultăți cu specific diferit și totodată divers chiar în cadrul aceleiași facultăți, acesta denotă că nevoia consilierii vocaționale transcende opțiunea vocațională. Astfel că, putem conchide, se prezintă ca o nevoie generală.
3. Majoritatea dintre studenți (88%) a considerat că testarea și ședințele individuale i-a ajutat foarte mult și mult în procesul de autocunoaștere, iar 9% au considerat că i-a ajutat doar parțial.

4. Împărțirea activității în trei ședințe, două de grup și una individuală, a fost considerată oportună de 82% dintre studenți, 14% declarându-se doar parțial mulțumiți, în principal pentru că doreau un număr mai mare de ședințe de consiliere individuală.
5. Materialele utilizate în cadrul activităților de consiliere (teste, prezentări powerpoint, template-uri etc.) au fost considerate utile de 82% dintre studenți, foarte mult și mult, iar 14% le-au considerat doar parțial utile.
6. Temele abordate în workshopul de Planificare a Carierei au fost apreciate ca fiind în conformitate cu nevoile a 72% dintre studenți, foarte mult și mult, iar 23% s-au declarat doar parțial mulțumiți.
7. Nivelul de profesionalism al consilierilor în carieră a fost apreciat de 89% dintre studenți ca fiind foarte bun și de 11% dintre cei care au răspuns chestionarului ca fiind bun.
8. Autocunoașterea este apreciată de cei mai mulți dintre studenți ca fiind aspectul cel mai relevant al acesui proiect de consiliere, urmat de abilitatea de a-și întocmi un plan de carieră, a-și redacta un CV și o scrisoare de intenție.
9. În ceea ce privește limitele activității de consiliere, s-au identificat în principal numărul mic de ședințe de consiliere individuală stabilite în proiect, desfășurarea activității online, din cauza pandemiei, precum și timpul limitat dedicat activităților de consiliere.

8. BIBLIOGRAFIE:

Apud. Manuale Teste, CAS⁺⁺ 2017, Cognitrom.

Albu, M. (1998), Construirea și utilizarea testelor psihologice. Cluj-Napoca.

Anastasi, A. (1979), *Psychological Testing*. New York: MacMillan Publishing Co. Byrne, R., Handley, S., & Johnson-Laird, P. (1995), Reasoning from suppositions. *Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 48, 915-944.

Băban, A., (coord.), (2001), Consilierea educațională, Editura ASCR, Cluj- Napoca.

Bolles, R. N. (2012). Ce culoare are parașuta ta? - Manual practic pentru cei aflați în căutarea unui loc de muncă și pentru cei care doresc să-și schimbe cariera, București: Publica

Brown, S. D. & R. W. Lent (2005). *Career development and counseling: putting theory and research to work*, Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons Inc.

Chang, J.C., Yen, S., & Duh, R. (2002), An Empirical Examination of Competing Theories to Explain the Framing Effect in Accounting – Related Decisions. *Behavioral Research in Accounting*, 14, 35-64.

Christou, C., Papageorgiou, E., (2007), A framework of mathematics inductive reasoning. *Learning and Instruction*, 17, 55-56.

De Bono, E. (2008) Cum să avem o minte armonioasă, București: Curtea Veche

Dicționar explicativ al limbii române. București: Univers Enciclopedic (1998).

Gulei, M. E., Serea, A. (2011), Orientarea și Consilierea în carieră – Ghidul profesorului, Ghidul psihopedagogului, Editura Spiru Haret, Iași.

Holland, J.L. (1959), „A theory of vocational choice”. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.

Holland, J.L. (1979), *The Self-Directed Search professional manual*. Palo Alto: CA: Consulting Psychologists Press.

Holland, J.L. (1985), *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Holland, J.L. (1997), Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Huitt, W. (2004). Values. Educational Psychology Interactive. Valdosta, GA: Valdosta State University, la adresa <http://www.edpsycinteractive.org/topics/affect/values.html>

Iluț, P. (2003), Valori. În: S. Chelcea, P. Iluț (coord). Enciclopedie de psihosociologie, București, Editura Economică.

Jenner, S. (2010). Ghidul carierei pentru absolvenții universitari - Cum să demarați cu succes către un viitor strălucitor, București: Curtea Veche

Jigău, M. (2005), Consilierea carierei – Un model deschis și flexibil, Institutul de Științe ale Educației, București.

Jigău, M., (2001), Consilierea carierei, Editura Sigma, București.

Jigău, M., Botnariuc, P., Chiru, M., Ghinea, D., Trandafir, A. (2000), Consiliere și orientare – ghid, București, CNROP, ISE.

Kerrigan, M. (2009). Ce opțiuni am – 26 de secrete pentru a te ajuta să obții rezultatele dorite în viață și în carieră, București: Curtea Veche

Kintsch, W. (1998), *Comprehension: A paradigm for cognition*. Cambridge University Press.

Lemeni, G., Miclea, M., (2004), “Consiliere și Orientare – ghid de educație pentru carieră”, Ed. ASCR, Cluj-Napoca.

Miclea, M. (1994), Psihologie cognitivă. Cluj-Napoca: Casa de Editură Gloria SRL.

Miclea, M. (1999), Psihologie cognitivă. Modele teoretico-experimentale. Iași: Polirom.

Nokes, J. (2003), Testing Three Theories of Knowledge Transfer.

P. N. Johnson-Laird, Mental Models (Harvard Univ. Press, Cambridge, MA, 1983).

Pelissier, M., O'Connor, K. (2002), Deductive and inductive reasoning in obsessive-compulsive disorder. The British Journal of Clinical Psychology, 41, 15- 27.

Salomon, G., Perkins, D.N., & Globerson, T. (1991), Partners in cognition extending human intelligence with intelligent technology. Educational Researcher, 20(3), 2-9.

Singley, M.A., & Anderson, J.R. (1989), The transfer of cognitive skill. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Sternberg, R. (1977), A component process in analogical reasoning. *Psychological review*, 84, 353-378.

Thagard, P. (2013). What are Values? Values are mind-brain processes that combine cognition and emotion. *Hot Thought*, la adresa <https://www.psychologytoday.com/blog/hot-thought/201304/what-are-values>

Trabasso, T., & Magliano, J. P. (1996), Conscious understanding during text comprehension. *Discourse Processes*, 21, 255-288.

Tversky, A., & Kahneman, D. (1981), The Framing of Decisions and the Psychology of Choice. *Science*, 211, 453-458.

Tversky, A., & Kahneman, D. (1982), Rational Choice and the Framing of Decisions. *Journal of Business*, 59, 251-278.

Tversky, A., & Kahneman, D. (1983), Extensional vs. intuitive reasoning: The conjunction fallacy in probability judgment. *Psychological Review*, 293-315.

Voicu, B. (2010). *Valorile și sociologia valorilor*. În L. Vlăsceanu (coord.). *Sociologie* (pag. 249-294), Iași, Polirom, la adresa http://www.academia.edu/3190136/Bogdan_Voicu_2010_Values_and_the_sociology_of_value_s_pp_249294_in_Laz%C4%83r_Vl%C4%83sceanu_coord._Sociology_Ia%C5%9Fi_Polirom._i_n_Romanian_language

Vosniadou, S., & Ortony, A. (Eds.) (1989), *Similarity and analogical reasoning*. Cambridge: Cambridge University Press.

Adrese utile:

<https://www.umfcv.ro/ccop-despre-scrisoarea-de-intentie>

<https://dorinadanila.com/2019/05/21/cum-sa-scrii-o-scrisoare-de-intentie-de-succes/>

<https://europa.eu/europass/ro/create-europass-cv> , <https://muncitorul.com/194-model-cv-pdf>

<https://www.ejobs.ro/companie/acces-cv-angajare?setlang=ro>

<https://www.model-de.ro/Model+scrisoare+de+intentie-p4-603-1-1.htm>

<https://revistacariere.ro/inspiratie/cum-sa/networking-sfaturi-esentiale-pentru-a-ti-crea-o-retea-puternica-de-profesionisti-care-te-va-ajuta-in-cariera/>

<https://apubb.ro/cpspis/wp-content/uploads/2014/10/Ghid-consiliere.pdf>

<https://www.umfcv.ro/ccop-despre-scrisoarea-de-intentie>

<https://dorinadanila.com/2019/05/21/cum-sa-scrii-o-scrisoare-de-intentie-de-succes/>

<https://www.model-de.ro/Model+scrisoare+de+intentie-p4-603-1-1.htm>

<https://www.coursehero.com/file/p6fcgot/Aten%C8%9Bie-s%C4%83-nu-lipseasc%C4%83-datele-esen%C8%9Biale-cum-ar-fi-adres%C4%83-nr-telefon/>

<https://ccpgc.usmf.md/sites/default/files/inline-files/Ghid%20de-orientare%20profesionala.pdf>

9. ANEXE

9.1. Model scrisoare de intenție

Firma :

Adresa:

D-lui/D-nei:

Data:

Stimate(a) Domn/(Doamna),

Vă contactez în legătură cu posibilitatea de angajare în cadrul firmei

Recent, am observat reclama dvs. pentru un post de Am absolvit de curând facultatea de din cadrul

Interesul meu în rezultă nu numai din faptul că am studiat această disciplină în cadrul facultății, dar și din experiența mea de ani în timpul studiilor. Din câte puteți vedea în CV-ul alăturat, am lucrat în calitate de la O parte din responsabilitățile mele erau să Mi-ar face plăcere să am un interviu cu pentru acest post sau orice alte posturi pe care le aveți pe acest domeniu (.....).

Sper că veți considera pregătirea mea potrivită și aștept cu nerăbdare să mă contactați pentru a discuta aceasta posibilitate.

Cu respect,

Nume/ prenume

Adresă

Date de contact

9.2. Schița unui plan de carieră

Scop:			
Obiectivul 1			
Strategii de realizare	Termen	Resurse	Posibile bariere
-			
-			
-			
Obiectivul 2			
Strategii de realizare	Termen	Resurse	Posibile bariere
-			
-			
-			

9.3. Principalii actori în domeniul voluntariatului

PRINCIPALII ACTORI ÎN DOMENIUL VOLUNTARIATULUI

În lume:

United Nations Volunteers (UNV) – www.unvolunteers.org

European Volunteer Center (CEV – Centre Europeen du Volontariat) – www.cev.be

Association of Voluntary Service Organizations (AVSO) – www.avso.org

International Association for Volunteer Effort (IAVE) – www.iave.org

Peace Corps – www.peacecorps.gov

Volunteer Service Overseas (VSO) – www.vso.org.uk

În România:

Pro Vobis - Centrul Național de Resurse pentru Voluntariat – www.provobis.ro

VOLUM - Federația Organizațiilor care Sprijină Dezvoltarea Voluntariatului în Romania - www.federatiavolum.ro.

Voluntariat pentru Idei și proiecte România – www.vipromania.ro

Voluntariat.ro – www.voluntariat.ro

În ce domenii pot face voluntariat?

La articolul 2 din capitolul 1 al Legii voluntariatului adoptată de Parlamentul României cu nr. 195/2001 și actualizată la data de 30.07.2006: ”a) voluntariatul este activitatea de interes public desfășurată din proprie inițiativă de orice persoană fizică, în folosul altora, fără a primi o contraprestație materială; b) activitatea de interes public este activitatea desfășurată în domenii cum sunt: asistența și serviciile sociale, protecția drepturilor omului, medico-sanitar, cultural, artistic, educativ, de învățământ, științific, umanitar, religios, filantropic, sportiv, de protecție a mediului, social și comunitar și altele asemenea”.

Cum poți găsi un internship?

1. Adresează-te consilierilor de carieră de la Centrul de Carieră Allumni și Relația cu Mediul de Afaceri al UBB.

Centrul ar putea fi o bună resursă pentru identificarea unor oportunități de internship.

2. Folosește bazele de date cu programe de internship; ar putea fi un bun start.
Iată aici câteva posibilități:

- o AIESEC România – www.aiesec.ro
- o Ensign Management Consulting – www.ensight.ro
- o Programul națiunilor Unite pentru Dezvoltare în România – www.Undp.ro
- o START Internship România – www.startinternship.ro
- o Top talents România – www.toptalents.ro
- o StudentCV – www.studentcv.ro Internship Cluj – www.internshipcluj.ro
- o Internshipul.ro – www.internshipul.ro

3. Identifică diferite ONG-uri care activează în domenii pe care le vizezi și solicită acolo programe de internship. În general, sunt dornice să ajute și pot beneficia în același timp de competențele tale.