

R O
S E

ROMANIA SECONDARY
EDUCATION PROJECT

GHID

CLASELE IX-XII



CONSILIERE ȘI ORIENTARE PROFESIONALĂ

UNITATEA DE MANAGEMENT AL PROIECTELOR CU FINANȚARE EXTERNĂ

BUCUREȘTI 2020

ROMÂNIA

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII

UNITATEA DE MANAGEMENT AL PROIECTELOR CU FINANȚARE EXTERNĂ

Proiectul privind Învățământul Secundar/Romania Secondary Education Project – ROSE

CONSILIERE ȘI ORIENTARE PROFESIONALĂ

- GHID pentru LICEE -

Nicoleta Lițoiu

București, 2020

Prezenta lucrare a fost elaborată în cadrul Proiectului privind Învățământul Secundar /
Romania Secondary Education Project – ROSE,

Finanțat de Banca Internațională pentru Reconstrucție și Dezvoltare
prin Acordul de împrumut nr. 8481-RO

Sub coordonarea: Liliana Preoteasa, director UMPFE

Consiliere și orientare profesională. Ghid pentru licee

Nicoleta Lițoiu

București

ISBN 978-973-0-31895-1

Recenzie științifică:

Conf. univ. dr. Cosmina Mironov, Universitatea din București

Petre Bodnariuc, cercetător, Centrul Național de Politici și Evaluare în Educație

București, 2020

Editare / Tehnoredactare / Coperta:

S.C. Advans Print & Promo S.R.L.

© 2020 Ministerul Educației și Cercetării, Unitatea de Management al Proiectelor cu Finanțare Externă. Toate drepturile rezervate

Nicoleta Lițoiu este profesor la Departamentul Formare pentru Cariera Didactică și Științe Socio-Umane, director al Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră al Universității Politehnica din București (UPB), formator și supervisor în domeniul consilierii în carieră. Domeniile sale de interes profesional și de cercetare vizează problematica evaluării performanțelor elevilor, a evaluării și monitorizării programelor educaționale, a formării cadrelor didactice și a consilierii în carieră. A coordonat numeroase proiecte de cercetare-dezvoltare, naționale și internaționale, în colaborare cu organizații și autorități educaționale precum: Banca Mondială, Comisia Europeană, EU-Phare, UNESCO ș.a.

”Domeniul consilierii școlare și orientării în carieră este profund provocat de realitățile sociale și economice pe care le traversăm, care au un impact puternic la nivelul școlii și actorilor ei și, totodată, se constituie parte din soluția oferită de serviciile de suport în învățare și dezvoltarea carierei, în fața acestora. Consilierii școlari, profesorii diriginți, chiar fiecare profesor în parte, interesați de domeniul consilierii și implicați în implementarea proiectelor din cadrul programului ROSE, dar nu numai, au nevoie de repere conceptuale și metodologice în forma unor instrumente utile pentru activitățile cu elevii, în pregătirea acestora pentru viață și carieră. Ghidul de față propune un cadru teoretic și metodologic valoros și util beneficiarilor vizați; conține delimitări conceptuale, exemple de activități și instrumente de lucru, precum și surse suplimentare de studiu și aprofundare, pentru intervenții de consiliere și orientare profesională cu sens.”

Cosmina Mironov – conferențiar universitar

Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București

”Ghidul este elaborat într-o manieră elegantă, are o structură de conținut coerentă și cuprinzătoare ce prezintă o viziune actuală și completă asupra domeniului consilierii și orientării profesionale, oferind totodată recomandări metodice și un instrumentar practic util cadrelor didactice.

Din perspectiva modului de prezentare și a nivelului de analiză, conținutul este adaptat în mod corespunzător grupului țintă – profesori diriginți care implementează ora de Consiliere și dezvoltare personală. În economia ghidului, considerăm că lucrarea reușește să prezinte într-o manieră pragmatică o serie de explicații teoretice și de metode practice ușor aplicabile la clasă de către profesori cu specializări foarte diverse.”

Petre Bodnariuc - cercetător principal

Centrul Național de Politici și Evaluare în Educație

CUPRINS

INTRODUCERE	6
CAPITOLUL I: De ce este nevoie de consiliere și orientare profesională în școală?	7
I.1. Ce reprezintă consilierea și orientarea profesională?.....	7
I.2. Rolul profesorului-diriginte și valoarea educativă a activităților desfășurate în cadrul ariei curriculare <i>Consiliere și orientare</i>	11
I.3. Categoriile de nevoi de consiliere și orientarea profesională a elevilor de liceu.....	14
I.4. Reperede pedagogice și metodologice.....	17
CAPITOLUL II: Cunoașterea de sine: perspective asupra aspirațiilor și intereselor profesionale	20
II.1. Cunoașterea de sine – primul pas în orientarea profesională a elevilor.....	20
II.2. Explorarea calităților personale, a aptitudinilor, intereselor și valorilor.....	22
II.3. Imaginea de sine și stima de sine. Cum le putem influența pozitiv?.....	26
II.4. Dezvoltarea personală. Dezvoltarea personală. Cum mă pot schimba pentru a deveni mai bun?.....	29
II.5. Reperede pedagogice și metodologice.....	31
CAPITOLUL III: Luarea deciziei cu privire la parcursul educațional/profesional	45
III.1. Rolul procesului decizional în orientarea profesională.....	45
III.2. Alegerea potrivită: metode și tehnici utilizate pentru dezvoltarea capacității de a lua decizii informate....	51
III.3. Depășirea obstacolelor și gestionarea eficientă a stresului.....	55
III.4. Reperede pedagogice și metodologice.....	59
CAPITOLUL IV: Planificarea carierei	66
IV.1. Premise și pași în planificarea carierei. Un job, mai multe sau o carieră?.....	66
IV.2. Obiectivele de carieră și planul de acțiune.....	68
IV.3. Dezvoltarea abilităților transferabile și a abilităților de management al carierei: organizare, evaluarea situațiilor, luarea deciziilor, prioritizarea acțiunilor etc.	71
IV.4. Reperede pedagogice și metodologice.....	75
CAPITOLUL V: Piața muncii	83
V.1. Informații despre piața muncii. Tendințe și caracteristici ale pieței muncii din România.....	83
V.2. Ce caută angajatorii vs. ce așteaptă/ofereă absolvenții?.....	87
V.3. Cum se face trecerea de la statutul de elev la cel de student sau de angajat? Cultura și climatul organizational.....	89
V.4. Reperede pedagogice și metodologice.....	91
CAPITOLUL VI: Pregătirea portofoliului de angajare	94
VI.1. Strategii de căutare a unui loc de muncă.....	94
VI.2. Elaborarea unui Curriculum Vitae (CV).....	96
VI.3. Scrisoarea de intenție.....	98
VI.4. Interviu de angajare: cum ne putem pregăti pentru el?.....	101
VI.5. Reperede pedagogice și metodologice.....	103
CAPITOLUL VII: Promovarea antreprenoriatului	108
VII.1. Munca pe cont propriu - cultura antreprenoriatului în România și în lume.....	108
VII.2. Profilul antreprenorului de succes.....	110
VII.3. Promovarea inovației și a creativității.....	113
VII.4. Încurajarea antreprenoriatului și stimularea angajabilității - acțiuni la nivelul unității școlare.....	117
VII.5. Reperede pedagogice și metodologice.....	121
BIBLIOGRAFIE	127
ANEXA - CV EUROPASS	129

INTRODUCERE

Ghidul privind consilierea și orientarea profesională este elaborat în cadrul Proiectului privind Învățământul Secundar din România (ROSE – Romania Secondary Education Project) și este dedicat cadrelor didactice implicate în implementarea activităților educaționale de la nivelul unităților școlare, în cadrul schemei de granturi pentru licee, în conformitate cu obiectivele Proiectului. Prin urmare, Ghidul se dorește a fi un instrument util și funcțional pentru realizarea activităților practice din domeniul consilierii și orientării profesionale la nivelul liceelor din România selectate în cadrul proiectului ROSE.

Ghidul de față a fost elaborat pentru acele cadre didactice din mediul preuniversitar liceal care, având la dispoziție resurse limitate în raport cu nevoile elevilor, manifestă o preocupare constantă pentru identificarea și implementarea unor acțiuni eficiente în domeniul consilierii și orientării profesionale. Aceste cadre didactice, cu un istoric educațional eterogen și cu diferite specializări, au în comun interesul consecvent de a oferi elevilor exemple de bună practică în domeniul consilierii și orientării și oportunități de participare la activități școlare și extrașcolare în care să-și exerseze abilitățile necesare, care să-i ajute să ia cele mai potrivite decizii pentru parcursul lor educațional și profesional.

Studiile teoretice și viața reală evidențiază faptul că educația formală reușește cu greu să țină pasul cu schimbările rapide ale actualei piețe a muncii în privința domeniilor ocupaționale prioritare sau a competențelor-cheie - sociale, relaționale, antreprenoriale, de comunicare etc. – pe care angajatorii le solicită din partea absolvenților. Pentru tinerii absolvenți, acumularea de cunoștințe teoretice și practice în timpul anilor de studii liceale reprezintă condiția necesară, dar nu și suficientă, pentru ocuparea unui loc de muncă potrivit sau pentru planificarea următoarei etape a parcursului educațional. Fie că ne referim la efortul de a lua o decizie privind continuarea studiilor după terminarea liceului sau la dificultățile întâmpinate în procesul de căutare a primului loc de muncă, elevii au nevoie de informare, de servicii de consiliere și de orientare profesională, de activități-suport, de strategii și planuri de acțiune care să-i ajute să-și planifice viitorul în mod adecvat. Însă pentru ca elevii să beneficieze de acest sprijin, cadrele didactice au și ele nevoie de susținere, pentru a putea proiecta și implementa astfel de activități specifice domeniului consilierii și orientării profesionale.

Din această perspectivă, ghidul reprezintă o resursă cu valoare teoretică și practică, care pune accentul pe asistarea cadrelor didactice în demersul lor de a susține elevii prin acțiuni specifice consilierii și orientării profesionale; cadrele didactice oferă elevilor informații, aplicații și repere metodologice și practice referitoare la aspecte precum: conștientizarea resurselor personale și a modului în care acestea pot fi îmbunătățite; înțelegerea mecanismelor de luare a deciziilor; necesitatea de a dezvolta abilități de planificare a carierei sau de căutare a unui loc de muncă, dar și explorarea posibilelor căi de acces pe piața muncii.



DE CE ESTE NEVOIE DE CONSILIERE ȘI ORIENTARE PROFESIONALĂ ÎN ȘCOALĂ?

Prin strategiile și politicile sale în domeniu, în acord cu cele de la nivel european, sistemul educațional românesc afirmă rolul și importanța consilierii pentru dezvoltare personală și orientare profesională. Dar nu argumentul de ordin teoretic este cel de natură să ne convingă că avem nevoie de consiliere și de orientare profesională în școală. În primul rând, profesorii și elevii sunt cei care resimt nevoia să gestioneze situații sau să inițieze demersuri privind luarea unei decizii privind alegerea parcursului școlar sau profesional potrivit și fiecare dintre ei ar vrea să știe și să poată face mai mult în acest sens. Acestora li se alătură părinții și membrii familiei extinse, oferind cu toții opinii pro sau contra și încercând să ofere cel mai bun sfat celui care va lua decizia finală: elevul. El are nevoie de consiliere școlară și de orientare profesională, așa cum profesorii lui au nevoie de informații, de metodele și de instrumentele potrivite pentru a aborda acest demers la nivelul clasei de elevi, în cadrul orei de dirigenție. În acest demers, profesorului dirigență i se alătură consilierul școlar care, prin intervențiile sale specifice din domeniul consilierii și orientării în carieră, oferă elevilor un sprijin real în procesul cunoașterii de sine și al identificării parcursului educațional și profesional potrivit.

Acest capitol își propune să deschidă perspective de analiză și de reflecție și să propună maniere utile de abordare, pentru a răspunde nevoilor de consiliere și de orientare ale elevilor de liceu. Cu toții ne dorim absolvenți care să fie nu doar bine pregătiți din punct de vedere academic, ci și tineri adulți care să dețină abilitățile sociale, emoționale și de relaționare necesare pentru a face față provocărilor și solicitărilor mediului exterior.

Creșterea numărului de cazuri de abandon școlar, de comportamente agresive, de tulburări emoționale în rândul elevilor, reprezintă indicatori ai faptului că școala trebuie să acționeze mai ferm prin mecanisme și proceduri coerente și funcționale. Consilierea școlară reprezintă una dintre modalitățile esențiale prin care școala realizează un proces cu profunde valențe formative în plan psihologic și socio-emoțional, fiind capabilă să valorizeze diverse tipologii de elevi și de abilități și să răspundă nevoilor comunității. Astfel, activitățile de consiliere urmăresc dezvoltarea personală și înzestrarea individului cu acele tipuri de competențe necesare pentru realizarea unui management eficient al propriei persoane/cariere.

I.1. Ce reprezintă consilierea și orientarea școlară și profesională?

În ultima perioadă, activitățile de consiliere și orientare școlară și profesională din spațiul educațional românesc se bucură de o mai mare atenție, devenind domenii de interes, atât pentru elevi, cât și pentru profesori. Unul din motivele pentru care se întâmplă acest lucru îl reprezintă rolul important pe care aceste activități îl au în dezvoltarea armonioasă a elevilor, încă din primii ani de studiu.

Conform reglementărilor legale în vigoare, fiecare unitate școlară de la nivelul învățământului preuniversitar beneficiază de sprijinul și de serviciile unui psiholog/consilier școlar; alături de cadrele didactice din școală și, în special, alături de profesorii-dirigenți, acesta se implică pentru a răspunde nevoilor elevilor, pe de o parte păstrând drept coordonate esențiale informarea/conștientizarea nevoii de consiliere și pe de altă parte, orientarea școlară și profesională. Partea de informare cuprinde informațiile legate de ocupații, domenii profesionale, standarde ocupaționale, tendințele de pe piața muncii, programele și opțiunile educaționale. Informarea poate fi considerată baza procesului de orientare școlară și profesională. Partea de orientare școlară și profesională se referă

la informațiile necesare pentru alegerea parcursului educațional, la îndrumarea necesară către domeniile profesionale adecvate, care să fie compatibile cu obiectivele, aspirațiile, interesele și abilitățile elevului sau studentului în cauză.

În sens generic, scopul fundamental al consilierii este asigurarea unei funcționări optime a individului sau a grupului; acesta se poate realiza prin atingerea obiectivelor consilierii: promovarea sănătății și a stării de bine, dezvoltarea personală și asumarea responsabilă a unui rol activ în viața socială.

În *Declarația Asociației Internaționale de Orientare Școlară și Profesională* adoptată la Stockholm (1995), cu privire la obiectivele activității de consiliere, se precizează că acest serviciu are menirea să ajute tinerii:

- să se înțeleagă și să se evalueze mai bine;
- să comunice eficient unii cu alții;
- să elaboreze planuri cu privire la propria carieră și la formarea adecvată necesară;
- să facă față cu succes diferitelor obstacole, câștindu-și locul în societate și pe piața muncii.

Consilierea în vederea unei corecte orientări școlare și profesionale are *obiective și funcții specializate* bine definite (A. Szilagy, 2007), dintre care menționăm:

- cunoașterea și autocunoașterea personalității elevilor, în vederea corelației cât mai eficiente între posibilități și aspirații și cerințele socio-profesionale;
- stimularea elevilor capabili de performanțe superioare să opteze pentru domenii profesionale în concordanță cu aptitudinile speciale de care dispun;
- educarea elevilor în vederea unor opțiuni școlare și profesionale corecte și realiste;
- facilitarea percepției categoriilor socio-profesionale și aprecierea situațiilor reale de muncă, de respect pentru fiecare domeniu de activitate;
- îndrumarea și consilierea elevilor pentru planificarea studiilor în raport cu viitoarele proiecte de carieră; sprijinirea elevilor în prefigurarea proiectivă a devenirii;
- informarea școlară și profesională, ce vizează cunoașterea unor informații corecte și suficiente despre profesie și domeniile profesionale, cunoașterea realităților economice și sociale, precum și a riscurilor și avantajelor profesionale; informarea părinților cu privire la posibilitățile de formare ale elevilor, precum și la dinamica obiectivă a rutelor școlare și profesionale;

G. Tomșa (2003) definea **consilierea școlară** ca „un proces intensiv de acordare a asistenței psihopedagogice elevilor, studenților și celorlalte persoane implicate în procesul educațional (profesori, părinți, tutori și autorități școlare...), în vederea sprijinirii acestora pentru cunoașterea (autocunoașterea) personalității, pentru orientarea (autoorientarea) școlară și profesională și, pe ansamblu, pentru creșterea eficienței activității instructiv-educative”. Din această perspectivă de abordare, **consilierea școlară apare ca un demers interdisciplinar**, care se desfășoară în cadrul sistemului educațional; aceasta facilitează modul în care elevii își înțeleg propriile interese, aptitudini, obiective, valori, pentru a lua cele mai potrivite decizii. Aceste decizii informate trebuie să asigure o bună planificare a parcursului educațional și, ulterior, a carierei, odată cu dezvoltarea și exersarea unor competențe specifice în acest sens.

Prin urmare, în cadrul procesului de consiliere școlară includem un *ansamblu de activități suport, utile pentru explorarea și evaluarea abilităților, aptitudinilor, talentelor, intereselor și trăsăturilor de personalitate ale elevului*; scopul acestora este înzestrarea elevilor cu competențele

necesare pentru a lua deciziile adecvate în privința traseelor educaționale și profesionale dezirabile. Alegerea parcursului educațional și a traseului profesional aferent trebuie să țină cont de valorile și de aptitudinile personale, de interesele și de obiectivele profesionale, dar și de propriul set de abilități și competențe de natură cognitivă, afectivă etc., care pot fi demonstrate.

Pe măsură ce elevii se apropie de finalizarea unui nivel de studii, ei încep să se gândească cum își pot folosi mai bine abilitățile formate și dezvoltate pe parcursul anilor de școală. În aceste condiții, apare inevitabil întrebarea: Ce profesie ar fi mai potrivită? Pe scurt, apare nevoia de orientare școlară și profesională.

Activitatea de **orientare școlară și profesională (OSP)** se referă, așa cum menționa G. Tomșa (2003) la „*un proces complex de pregătire și îndrumare a elevilor spre anumite forme de activitate școlară și academică, studii care să le permită apoi alegerea unor domenii profesionale care să concorde cu aptitudinile și interesele lor. Pentru ca acest tip de activitate să fie eficace, trebuie să includă o gamă largă de activități care pornesc de la abordarea problemelor specifice individului și continuă cu problemele conexe școlii, familiei și comunității sociale respective.*”

În ceea ce privește conținutul O.S.P., acesta se structurează pe patru direcții principale de acțiune, după cum urmează:

- cunoașterea personalității elevilor – dirigintele notează în fișa școlară informațiile furnizate de elev;
- educarea elevilor pentru alegerea viitoarelor studii și a viitoarei profesii, în corelație cu dezvoltarea unor abilități de tipul celor socio-emoționale, al comunicării interpersonale și intrapersonale, al relaționării adecvate dintre elevi etc.;
- informarea școlară și profesională a elevilor, informare care vizează tipurile și profilurile de studii pe care le pot urma, posibilitățile și formele de calificare profesională, lumea profesiilor și dinamica ei specifică, necesarul forței de muncă în diferite sectoare de activitate;
- îndrumarea elevilor către anumite tipuri de școli sau grupuri de profesii, prin sprijinul acordat în orientarea carierei.

În mod specific, așa cum menționam și mai sus, **orientarea profesională** reprezintă un proces complex de îndrumare către alegerea unor domenii profesionale compatibile cu aptitudinile și interesele profesionale, la momentul social respectiv. Acest proces presupune pe de o parte, descoperirea resurselor personale în vederea valorificării lor optime, implicând o foarte bună corelație între aptitudini, interese, abilități și, pe de altă parte, oferta pieței muncii, ale cărei cerințe, chiar și în interiorul aceleiași profesii, sunt în continuă schimbare. Prin urmare, orientarea profesională trebuie să asigure o concordanță între **ce poate realiza, ce dorește** elevul respectiv și **opțiunile profesionale** de care dispune.

În practica școlară curentă, alăturând cele două concepte, **consiliere școlară și orientare profesională** și înțelegând complementaritatea acțiunilor specifice pe care le definește fiecare concept, ne referim, de fapt, la identificarea resurselor personale la nivel de aptitudini, abilități, interese, personalitate și la valorificarea acestora, în corelație cu profesia aleasă și cu cerințele actualei piețe a muncii. În acest proces se urmărește și atingerea unui echilibru între viața profesională și cea personală.

Din perspectiva **beneficiilor** pentru elevul implicat în procesul de consiliere și orientare școlară, pornim de la premisa că acesta devine mai conștient și mai motivat în activitatea sa. În mod specific, **consilierea și orientarea profesională îi ajută pe elevi:**

- să fie mai realiști, raportat la propria persoană, în privința calităților, aptitudinilor, competențelor demonstrabile, intereselor manifestate etc.;

- să-și clarifice valorile, aspirațiile și domeniile profesionale de interes și să ia decizii în ceea ce privește parcursul educațional și profesional;
- să evalueze în mod corect situațiile cu care se confruntă și să aloce resursele necesare rezolvării situației;
- să gestioneze adecvat situațiile conflictuale și cele care necesită controlul emoțiilor;
- să exploreze noi opțiuni educaționale și noi domenii profesionale;
- să-și îmbunătățească comunicarea intrapersonală și interpersonală.

În concluzie, în cadrul procesului de consiliere și orientare școlară și profesională, elevul ajunge să conștientizeze relația dintre calitățile personale, interesele și aspirațiile profesionale, traseul educațional, domeniile profesionale și piața muncii.

Nu în ultimul rând, este important să aruncăm o privire asupra principalilor **factori implicați în procesul de consiliere și orientare profesională** care sunt: școala, familia, unitățile economice, mass-media, alte instituții specializate (A. Szilagy, 2007).

- **Școala**, prin toate structurile sale, reprezintă o instituție cu responsabilități majore în procesul de consiliere și orientare. La diferitele niveluri educaționale, fiecărei discipline de învățământ îi revine o parte din responsabilitatea aferentă dezvoltării elevilor în plan personal, social și profesional. În cadrul ariei curriculare *Consiliere și orientare*, preocuparea pentru autocunoaștere, pentru dezvoltarea personală și informare profesională devine centrală și permite conștientizarea conexiunilor dintre ceea ce învață ei și utilitatea cunoștințelor și abilităților dobândite pentru viața reală.
- **Familia**, exercită la rândul ei o influență puternică asupra opțiunilor școlare și profesionale ale elevilor și studenților, atât prin transferul unor modele culturale și educaționale ale părinților către generațiile următoare, cât și prin faptul că aceștia proiectează unele dintre ambițiile și neîmplinirile lor în planurile de carieră ale elevilor. În lipsa unei tradiții consacrate și recunoscute a acțiunii procesului de consiliere școlară, rolul major al familiei în alegerile de carieră ale elevului/studentului este binecunoscut.
- **Unitățile economice**, prin parteneriatul cu instituțiile de educație, dar și de formare profesională, constituie un element important în configurarea traseelor profesionale; atât prin experiența practică propusă, care face legătura cu teoria predată, precum și prin modelele oferite prin stagiile de practică, integrate în curriculumul învățământului universitar sau preuniversitar. La acestea se adaugă întâlnirile elevilor cu specialiști și experți din diferite domenii de specializare, prezentările de firme și de produse, sponsorizările de evenimente educaționale și bursele oferite celor mai buni elevi sau studenți etc.
- **Mass-media**, prin programele sale educative, prin prezentarea diverselor tipuri de școli și specializări etc., se înscrie în ansamblul factorilor implicați în orientarea școlară și profesională. Alături de mijloacele de comunicare în masă clasice ar trebui să luăm în calcul și contribuția platformelor de social media și a internetului la tot ceea ce reprezintă generic informarea elevilor în scop educativ pentru o bună orientare școlară și profesională.
- **Instituțiile specializate** vizează cabinetele de orientare școlară și profesională, centrele județene de asistență psihopedagogică, centrele universitare de consiliere și orientare în carieră, Institutul de Științe ale Educației, aflate sub jurisdicția Ministerului Educației, precum și centrele de consiliere profesională și direcțiile aferente Ministerului Muncii, Familiei și Solidarității Sociale. Pe plan internațional, în domeniul specific al consilierii funcționează diferite organizații, cum ar fi Asociația Internațională de Orientare Școlară și Profesională.

Dincolo de influența factorilor menționați anterior, piața muncii este într-o continuă schimbare, evoluția științei și tehnicii este rapidă și necesită adaptarea la dinamica profesiilor. Din această perspectivă, nevoia de consiliere și mai ales, conștientizarea acestei nevoi, reprezintă o abordare realistă și eficientă a demersurilor specifice unei persoane care se confruntă cu alegerea unui traseu educațional adecvat sau a celui mai potrivit loc de muncă. În general, elevii sau studenții reușesc să perceapă corect și în ansamblu necesitatea alegerilor importante din viața fiecăruia; însă din multitudinea de soluții, oportunități sau variante existente, trebuie alese cele care sunt conforme cu dorințele, aspirațiile, atitudinile, aptitudinile și abilitățile persoanei în cauză. Din acest motiv este nevoie de consiliere și orientare școlară și profesională.

I.2. Rolul profesorului-diriginte și valoarea educativă a activităților desfășurate în cadrul ariei curriculare *Consiliere și orientare*

În actualul sistem educațional, în unitățile școlare, activitatea de consiliere și orientare școlară și profesională a elevilor este realizată atât de către dirigințele clasei, în cadrul orelor dedicate ariei curriculare *Consiliere și orientare*, cât și prin intermediul serviciilor specializate oferite de consilierul/ psihologul școlar, prin intermediul cabinetelor școlare/interșcolare și al centrelor de asistență psihopedagogică.

Controversata oră săptămânală de dirigenție, transformată în oră de consiliere și dezvoltare personală, a devenit de multă vreme subiect de discuție, mai ales din perspectiva nevoii de sprijin pe care cadrele didactice au resimțit-o și încă o resimt în ceea ce privește metodele și instrumentele de lucru. Dar, în aceeași măsură, ar trebui să luăm în considerare nevoia acestora de a-și dezvolta propriile abilități: de comunicare (ascultare activă, comunicare asertivă, formularea feedback-ului etc.), de empatie și de management al timpului și al conflictelor etc. În microuniversul clasei de elevi, atmosfera creată de profesor și relațiile pe care acesta le construiește cu elevii săi, au o influență directă asupra dezvoltării personalității lor. Participarea elevilor la aceste ore de dirigenție/ consiliere reprezintă un nucleu important în jurul căruia se structurează tot setul de cunoștințe, deprinderi și atitudini necesare unui comportament responsabil în viața de zi cu zi și care să faciliteze luarea deciziilor adecvate în situațiile cu miză ridicată cu care se vor confrunta.

Faptul că există doar o oră pe săptămână pentru a analiza, în principal, toate aspectele comportamentale și atitudinale menționate mai sus, incluse prin conținut și finalități în cadrul ariei curriculare *Consiliere și orientare*, înseamnă că este necesară o schimbare de abordare a acestei ore de curs. Astfel, se impune deplasarea accentului de la aspectele administrative-organizatorice specifice managementului clasei de elevi, așa cum se întâmplă în realitate, la crearea unor situații de învățare/dezvoltare și exersare a abilităților în care elevii să relaționeze, să comunice, să se exprime prin evidențierea calităților personale, să aibă încredere în sine și în ceilalți, să ia decizii și să-și asume responsabilități, să negocieze în situații conflictuale, dar și în privința sarcinilor de lucru, să-și exprime emoțiile și să înțeleagă consecințele. De fapt, acest lucru înseamnă să revenim la semnificația primară a orei de dirigenție/consiliere, uitată sau ignorată sub asediul sarcinilor administrative-birocratice care trebuie îndeplinite în contextul școlar.

Nu întâmplător, participarea la ora de dirigenție/consiliere nu este evaluată prin acordarea notelor; ea are în vedere evidențierea și monitorizarea progresului înregistrat de elevi cu privire la dezvoltarea competențelor specifice, urmărite conform curriculumului. Mai mult, preponderența activităților practice realizate în cadrul acestei ore ar trebui să asigure elevilor, dar și profesorilor, certitudinea găsirii unor răspunsuri la întrebări care vizează calitatea relațiilor stabilite și a nivelului de comunicare atins, frecvența comportamentelor adaptative și dezirabile necesare tranziției spre viața activă, nivelul de maturizare afectiv-emoțională etc.

Prin urmare, profesorul-diriginte al clasei de elevi, alături de consilierul/psihologul școlar, are misiunea ca în acea oră săptămânală de Dirigenție să sprijine elevii pentru a parcurge activitățile specifice celor cinci module tematice, aferente ariei curriculare *Consiliere și orientare*, și anume:

- autocunoaștere;
- comunicare și abilități sociale;
- managementul învățării;
- planificarea carierei;
- calitatea stilului de viață.

Abordând aceste module tematice, profesorul-diriginte are o contribuție importantă la dobândirea competențelor specifice vizate conform documentelor curriculare în vigoare, astfel: *dezvoltarea unei atitudini pozitive față de sine, explorarea resurselor personale; dezvoltarea abilităților de utilizare a informațiilor în procesul de învățare; dobândirea abilităților de explorare și planificare a carierei; integrarea abilităților sociale și emoționale în vederea dezvoltării carierei etc.*

De fapt, prin dezvoltarea acestor competențe specifice, profesorul-diriginte contribuie la promovarea, respectarea și, mai ales, la implementarea principiilor consilierii în carieră, care vizează:

- pregătirea psihologică a elevilor în vederea alegerii studiilor și a profesiei;
- asigurarea unei concordanțe optime între structura personalității elevilor și cerințele profesiei;
- cunoașterea și respectarea cerințelor vieții sociale în procesul orientării, în sensul existenței unui echilibru între necesitățile forței de muncă și opțiunile elevilor etc.

În consecință, responsabilizarea profesorului-diriginte privind desfășurarea activității de consiliere și orientare este mai mare; aceste **responsabilități** pot fi structurate după cum urmează:

- facilitarea procesului de cunoaștere și autocunoaștere a elevului;
- sprijinirea elevului în adaptarea la mediul școlar;
- îmbunătățirea relațiilor dintre școală, elevi și familie;
- informarea elevilor oferind date referitoare la piața muncii, la domeniile profesionale de interes, la cerințele angajatorilor, inclusiv prin participarea la evenimente specifice de tipul târgurilor de oferte educaționale, zilelor porților deschise în instituții de învățământ superior, vizitelor în instituții, firme/companii etc.;
- analiza, împreună cu elevii, a oportunităților de angajare sau de continuare a studiilor, în vederea asistării acestora în luarea deciziei potrivite.

În ceea ce privește asumarea principalelor sale responsabilități, profesorul-diriginte, considerat astfel un îndrumător al clasei, poate fi copleșit de sarcini educative care influențează direct dezvoltarea personalității elevilor; în mod inerent și din obișnuință, la acestea se adaugă și cele de ordin administrativ-organizatoric, cum ar fi păstrarea relației cu părinții elevilor, dar și cu ceilalți profesori ai clasei, completarea tuturor documentelor specifice raportărilor de rezultate sau de informații de natură psiho-pedagogică, gestionarea tuturor tipurilor de situații-problemă de la nivelul clasei referitoare la comportamentul elevilor, la conflicte sau la managementul clasei, în ansamblu etc. Toate aceste activități ar trebui realizate în afara orei de Dirigenție, pe care profesorul o are la dispoziție săptămânal, dar realitatea școlară demonstrează contrariul.

Prin urmare, revenirea la specificul declarat al orei de Dirigenție, oferind acesteia toate dimensiunile sale formative, în raport cu activitățile celor cinci module tematice menționate anterior pentru aria curriculară *Consiliere și Orientare*, se impune ca o necesitate obiectivă, la fel ca și raționalizarea sarcinilor birocratice aferente profesorului-diriginte.

Dar ce abilități ar trebui să dețină profesorul-diriginte pentru a face față tuturor responsabilităților specifice în calitatea sa de diriginte?

În acord cu documentele curriculare, prin intermediul orei de consiliere și dezvoltare personală, profesorul-diriginte contribuie la formarea și exersarea unor valori și atitudini care vizează respectul și încrederea elevului în sine și încrederea acordată celorlalți; ajută elevii să conștientizeze valorizarea adecvată a relațiilor interpersonale; stimulează motivația și flexibilitatea elevilor în elaborarea traseului educațional și profesional și participă la responsabilizarea acestora pentru luarea deciziilor și realizarea acțiunilor privind cariera etc. Toate aceste valori personale ale elevilor, traduse în comportamente adecvate, nu sunt învățate și, mai ales nu sunt exersate în cadrul unei anumite discipline; acest lucru are loc doar în contexte interpersonale și de grup, urmărind o coerență temporală a experiențelor de învățare cumulate în intervale educaționale și în activități educaționale specifice.

În primul rând, în practică, activitatea educativă a profesorului diriginte **încurajează elevii să socializeze**, oferindu-le puncte de reper care să-i îndrume în încercările lor de a se **integra** în mediul social, dar și de a se **diferenția** ca persoane, luând în considerare particularitățile psihologice ale vârstei adolescenței. Integrarea socială și diferențierea prin afirmarea personalității proprii fiecărui elev constituie cele două axe majore de-a lungul cărora se înscriu eforturile educaționale ale profesorului-diriginte. Pentru ca socializarea să aibă efecte educaționale pozitive, profesorul trebuie să ofere elevilor săi susținere, încurajând gândirea critică și diferențierea valorică între diferite stiluri comportamentale, experimentarea diferitelor roluri, a diferitelor comportamente de relaționare interpersonală și a modalităților practice de adaptare la diferite situații din viața de zi cu zi.

Dirigintele este una din acele persoane adulte cu care elevul interacționează frecvent și cu care construiește relații bazate pe încredere și respect reciproc; el ajută elevii să se adapteze la tot ceea ce presupune viața internă a clasei/școlii și ulterior viața socială, în ansamblul său. Acolo unde profesorul-diriginte își înțelege misiunea și rolul său în dezvoltarea personalității elevilor pe care îi îndrumă, cunoașterea istoricului familial al fiecărui elev, cu problemele personale specifice, nu este în zadar, chiar dacă este un proces care necesită mult timp; este un timp câștigat, el ajutându-și astfel elevii să depășescă situații problematice și să învețe din aceste experiențe, formându-și caracterul.

Pentru a-și pune în valoare rolul important în cadrul educației pentru carieră, profesorul-diriginte poate apela la o serie de metode și tehnici de cunoaștere a personalității elevilor, ca de exemplu: observarea sistematică a comportamentului elevilor, discuțiile, chestionarul, analiza realizărilor și a activității elevilor, analiza datelor biografice, autocaracterizarea etc. Acestor metode li se adaugă cele referitoare la informarea elevilor ținând cont de specificul consilierii carierei; ele includ dezbateri pe teme specifice, cursuri, precum și alte modalități de informare, cum ar fi conferințele tematice, viziunea materialelor informative, întâlnirile cu specialiști, vizitele la diferite instituții etc.

De asemenea, pe baza analizei performanțelor școlare generale ale elevului sau în funcție de anumite domenii de interes, profesorul-diriginte poate semnală potențialul pentru performanțe viitoare deosebite sau poate susține elevul să-și configureze un traseu educațional, discutând despre acesta cu elevul și cu părinții lui înainte de a lua decizii de carieră.

Prin urmare, putem încerca să schițăm **profilul profesorului-diriginte**, evidențiind câteva dintre calitățile personale și abilitățile necesare ale acestuia. El este:

- un bun comunicator cu elevii săi; în primul rând, îi place să discute cu ei și să-i asculte, în mod liber și deschis, oferindu-le susținere și motivându-i să depășească situațiile problematice și să continue traseul educațional;

- un îndrumător al învățării sociale, care promovează comunicarea interpersonală și asumarea rolurilor sociale în contextul vieții reale;
- o persoană care îi învață pe ceilalți cu generozitate; creează oportunități și exprimă idei, flexibilă, tolerantă față de diversitatea opiniilor și comportamentelor elevilor săi; gestionează corect și cu înțelepciune situații conflictuale sau trăiri emoționale puternice.

Din această perspectivă, responsabilitatea de profesor-diriginte și profilul de competențe care să susțină realizarea activităților specifice din cadrul ariei curriculare Consiliere și orientare, cu sau fără sprijinul consilierului școlar, solicită în mod necesar o inițiere psihopedagogică specială a celor care își asumă această misiune de profesor-diriginte.

I.3. Categoriile de nevoi de consiliere și orientare profesională a elevilor de liceu

Pe baza observațiilor din practica școlară curentă, precum și a studiilor de specialitate (empirice sau științifice) realizate, putem sintetiza nevoile de consiliere ale elevilor de liceu în cel puțin trei categorii importante:

- a. nevoia de autocunoaștere pentru identificarea resurselor personale;
- b. nevoia de informare pentru planificarea carierei/orientarea școlară;
- c. nevoia de exersare a unor abilități-cheie, precum cele de comunicare și socio-emoționale.

A. Prima categorie de nevoi, cea de autocunoaștere, se referă în principal la rolul important pe care îl are autoaprecierea obiectivă a propriei persoane în procesul alegerii traseului educațional/profesional. Nevoia de autocunoaștere a elevilor de liceu se regăsește în dorința lor de a formula judecăți de valoare cu privire la calitățile și defectele personale, la punctele forte și la cele slabe ale personalității, pentru a găsi soluții de îmbunătățire. Pentru a verifica cât de obiectivi sunt elevii în realizarea acestei autoanalize, un exercițiu bun poate fi confruntarea cu aprecierile altora despre persoana lor, cât și analiza rezultatelor obținute în cadrul activității.

Planificarea carierei/alegerea parcursului educațional/profesional adecvat ar trebui făcută în conformitate cu valorile, interesele și obiectivele personale și profesionale ale elevului, dar și cu propriul set de abilități și competențe. De exemplu, în cazul alegerii parcursului educațional/profesional, alegerea elevului este adecvată și realistă dacă pornește de la îndeplinirea următoarelor condiții: motivație corespunzătoare; existența mai multor alternative; asigurarea libertății de a alege; informarea complexă despre studiile și profesiile pentru care poate opta; capacitatea de a diferenția alternativele pe baza unei analize detaliate privind aspectele pozitive, eventualele oportunități, dar și punctele slabe ale acestora; capacitatea de a decide conștient și asumat, pe baza tuturor informațiilor pe care le are la dispoziție.

De multe ori, nu elevii de liceu sunt cei care iau decizii referitoare la cariera lor; din motive precum nesiguranța, neîncrederea în forțele proprii sau în propria judecată, teama de asumare a deciziei etc., ei permit altor persoane să intervină în procesul decizional și să-i influențeze. Și aici putem vorbi despre părinți, prieteni sau colegi, care au pretenția de a ști mult mai bine ce domenii de studii/specializări și ce profesii sunt mai potrivite pentru ei.

Așadar, de ce este necesar ca elevii să-și analizeze propriile interese, aptitudini și valori? Nu este suficient ca ei să tindă către o anumită profesie, pentru că aceasta le place sau pentru că ea asigură un anumit statut social sau financiar sau pentru că în familie există o tradiție în acest sens. Existența unui interes real pentru practicarea unei profesii este importantă deoarece creează o motivație pentru realizarea activității. Dar tot nu este suficient pentru a asigura succesul în acea

profesie. Există cazuri în care interesele profesionale nu sunt identificate în mod realist, ca urmare a lipsei de experiență sau a incapacității de autoevaluare corectă: în aceste situații, elevii trebuie ajutați să-și facă un inventar al punctelor forte și slabe, în funcție de care să poată alege cea mai potrivită opțiune profesională, cea în care să realizeze și un nivel ridicat de performanță.

Pe de altă parte, fiecare profesie are anumite caracteristici, presupune anumite cerințe, abilități, competențe din partea celui care aspiră la ea. Din nou, elevii trebuie sprijiniți pentru a-și cunoaște foarte bine propriile resurse, adică abilitățile și calitățile personale, acel potențial care constă în aptitudinile personale compatibile cu profilul ocupațional al profesiei vizate. La rândul lor, valorile trebuie examinate dintr-o multitudine de circumstanțe și perspective. Este de dorit să existe o similitudine între valorile personale și valorile organizației/comunității în care elevul dorește să activeze profesional.

Fie că ne referim la alegerea unui parcurs educațional/profesional sau la căutarea unui loc de muncă, nu putem să nu reafirmăm valoarea procesului de autocunoaștere; realizat consecvent și realist, acest proces complex poate furniza elevilor informații valoroase despre caracteristicile personale, interese, aspirații, nevoi, abilități; corelate cu informații despre piața muncii, ele le pot asigura elevilor succesul la viitorul loc de muncă sau le pot oferi cariera la care au visat. Aceste aspecte vor fi abordate mai detaliat în următoarele capitole ale ghidului.

B. Nevoia de informare referitoare la planificarea carierei, în general, sau la **orientarea școlară și profesională** pentru următorul ciclu educațional sau pentru inserția pe piața muncii trebuie să fie structurată pe două direcții: una care se referă la propria persoană (respectiv informații despre imaginea de sine, resurse personale, interese, valori, aptitudini, abilități, competențe) și alta care vizează piața muncii (analiza pieței muncii, a domeniilor profesionale și a categoriilor de locuri de muncă ce pot fi accesate, consultarea datelor din Clasificarea Ocupațiilor din România – COR etc.). Nu reluăm argumentația referitoare la importanța procesului de autocunoaștere, ca premisă esențială și fundament al oricărei decizii care vizează orientarea carierei, ci ne vom concentra asupra demersului de analiză corelată a direcțiilor menționate mai sus.

Această complementaritate devine factorul cheie al consilierii profesionale a unui tânăr: măsura în care datele personale ale acestuia (personalitate, interese, valori, aptitudini, abilități etc.) se potrivesc cu cele din profilul specific al unui domeniu ocupațional sau al unei arii de specializare, care să conducă ulterior spre anumite categorii de locuri de muncă. Fiecare loc de muncă implică anumite cerințe de ordin fizic sau psihic, presupune anumite conținuturi sau activități, anumite cerințe, anumite competențe și abilități, un anumit nivel de pregătire. De asemenea, prin consultarea COR se identifică profesiile potrivite și se pot cunoaște ramurile economiei naționale și nivelurile de pregătire necesare.

Prin urmare, nevoia de informare derivă tocmai din această necesitate de a corela datele personale cu informațiile referitoare la piața muncii. În acest sens, cadrele didactice trebuie să sprijine elevii pentru a stabili obiective pe termen scurt, mediu și lung, care vizează planificarea și dezvoltarea/managementul carierei, pentru a identifica abilitățile transferabile, dar și specifice, aspecte asupra cărora ne vom concentra în capitolele ulterioare ale acestui ghid.

Indiferent de situația cu care se confruntă un elev – continuarea studiilor, căutarea unui loc de muncă în domeniul public sau privat sau deschiderea propriei afaceri, el are nevoie să fie bine informat și ulterior să fie capabil de a lua o decizie. Este foarte importantă conturarea unei imagini de sine realiste, pentru a evita aspirații spre categorii de locuri de muncă necorelate cu nivelul aptitudinilor și intereselor profesionale ale unui tânăr. La rândul său, educația antreprenorială, pornind de la disciplina cu același nume care se studiază în liceu, are rolul de a stimula inițiativa tinerilor pentru a realiza acțiuni și a gestiona afaceri care să răspundă unor nevoi sociale și personale. Decizia de a pune bazele unei afaceri nu este simplă, necesită un proces de informare complex cu privire la contextul social și economic, dar și o analiză temeinică a premiselor motivaționale și a

planului de afacere. Și aceste aspecte vor fi abordate într-un capitol ulterior al ghidului, pentru a oferi o imagine mai clară în privința aspectelor ce trebuie luate în considerare în cazul orientării elevilor pentru a da curs unei inițiative antreprenoriale.

C. Nevoia de exersare a unor abilități-cheie, precum cele de comunicare și socio-emoționale constituie o zonă de interes pentru elevii de orice vârstă. În cazul elevilor de liceu, importanța dezvoltării și exersării acestor abilități devine și mai accentuată, dat fiind specificul psihologic al vârstei adolescenței, dar și provocările educaționale și profesionale cărora trebuie să le facă față. În societatea actuală, la această vârstă, elevii trebuie să asocieze abilitățile socio-emoționale și cele cognitive și tehnice, constituind astfel un set de abilități care conduc spre succes.

Abilitățile cognitive sunt îndelung exersate în cadrul activităților școlare curente; ele fac apel la gândirea logică și creativă, la rezolvarea problemelor și la alte operații mentale. Însă nu putem afirma același lucru și despre abilitățile socio-emoționale. Acestea implică credințe și valori personale, caracteristici de personalitate și comportamentale, ceea ce înseamnă că elevii au nevoie, mai întâi, să se familiarizeze cu lumea lor interioară, pe care să învețe să o cunoască și să o valorifice. Deschiderea către această lume interioară, abilitățile sociale și de interrelaționare, de a lua decizii, conștientizarea identității de sine, tăria de caracter sunt doar câțiva piloni pe care se sprijină abilitățile socio-emoționale, având ca rezultat stabilitatea și maturizarea emoțională. Atunci când trăsăturile de personalitate precum: colaborarea, empatia, încrederea în forțele proprii, disponibilitatea de a învăța din greșeli, auto-disciplina, inițiativa, spiritul deschis, flexibilitatea, spiritul de echipă, se reflectă în comportament, atât la școală, cât și la locul de muncă, ele reprezintă indicii pentru nivelul de dezvoltare a abilităților socio-emoționale.

De ce sunt atât de importante aceste abilități socio-emoționale? Pentru că nivelul lor de dezvoltare, alături de cel al abilităților cognitive, condiționează semnificativ nivelul de motivație și de performanță școlară care poate fi atins, precum și realizările din viața profesională și personală, pe termen mediu și lung.

Adesea denumite *soft skills*, abilitățile socio-emoționale sunt din ce în ce mai căutate de către angajatori. Spre exemplu, abilitatea de a lucra în echipă, de a fi un bun comunicator, de a lua decizii și de a rezolva probleme, precum și de a organiza, planifica și prioritiza activitățile, se află printre primele 10 abilități pe care angajatorii le apreciază cel mai mult în rândul tinerilor din societatea actuală (Susan Adams, 2015: *The 10 skills employers most want in 2015 graduates*). Tot ce are de făcut un tânăr absolvent este să demonstreze că le deține, că le-a aplicat în diferite situații de viață sau în diferite contexte profesionale, în timpul studiilor sau ulterior. Școala nu acordă multă importanță acestor aspecte în comparație cu abilitățile cognitive, dar pe piața muncii lucrurile stau exact invers.

De asemenea, continuarea studiilor și alegerea traseului educațional/profesional potrivit reprezintă aspecte esențiale în viața fiecărei persoane, iar influența abilităților socio-emoționale este considerabilă. În lipsa motivației, a dorinței de a învăța, a disponibilității de a depune efort și de a depăși situațiile dificile cu care ne confruntăm în viața de zi cu zi, a capacității de a lua decizii și de a comunica cu sine și cu ceilalți, în lipsa încrederii în sine și a disciplinei, aceste obiective nu se pot concretiza. Tocmai de aceea, unele activități școlare trebuie să deplaseze accentul cât mai mult posibil către dezvoltarea și exersarea acestor abilități socio-emoționale, iar această misiune importantă revine în mod explicit activităților de orientare și consiliere din cadrul școlii.

I.4. Repere pedagogice și metodologice

Sistemul educațional, prin obiectivele și curriculumul său, își propune să realizeze dezvoltarea elevilor în plan cognitiv, dar și în plan personal, social și profesional. Stabilirea ponderilor activităților care contribuie la acest deziderat în cadrul fiecărei discipline de studiu și în cadrul fiecărei arii curriculare, nu constituie obiectul argumentației acestui ghid. În mod specific, aria curriculară *Consiliere și orientare* își propune, în principal, înzestrarea elevilor cu acel set de competențe necesare pentru a avea succes în plan personal și social, ca bază ulterioară pentru reușita profesională.

În continuare, vom explora oportunitățile educaționale oferite în acest sens de aria curriculară menționată, analizând în mod specific elemente de conținut și obiectivele asumate pentru dezvoltarea echilibrată și armonioasă a personalității elevilor.

Pornim de la ipoteza că, așa cum se afirmă și în curriculumul oficial al disciplinei, „parcurgând activitățile propuse în acest curriculum, cu sprijinul profesorilor diriginți și al profesorilor consilieri, elevii devin mai motivați, mai încrezători în sine, dezvoltă abilități de învățare eficientă, devin mai pregătiți pentru nivelurile educaționale viitoare, își pot stabili scopuri realiste, participând activ la viața școlară și socială”.

Cele cinci module tematice ale ariei curriculare, menționate în subcapitolul anterior, sunt menite să ofere elevilor informații necesare pentru explorarea resurselor personale, dezvoltarea și exersarea abilităților socio-emoționale și ale abilităților de management al unui stil de viață de calitate, construirea unui plan de carieră etc. Din nou, din punct de vedere al curriculumului oficial, se urmărește formarea și exersarea unei serii de valori și atitudini în cadrul activităților practice desfășurate pe parcursul orei de Dirigenție/Consiliere și dezvoltare personală. Dintre acestea, enumerăm: „încredere în potențialul personal; respect față de sine și față de ceilalți; receptivitatea la emoțiile celorlalți; valorizarea relațiilor interpersonale; motivație și flexibilitate în elaborarea traseului educațional și profesional; responsabilitate în luarea deciziilor și realizarea acțiunilor privind cariera; orientarea către un stil de viață de calitate în prezent și în viitor.” (pag. 94, Aria curriculară consiliere și orientare, Curriculum clasele XI – XII).

Sugestiile metodologice din curriculum oferă idei și perspective de abordare în sprijinul profesorilor diriginți și al profesorilor consilieri, la fel ca și alte materiale educaționale auxiliare elaborate ulterior, cu exemple de activități practice. Totuși, rezultatele înregistrate în ultimii 10 ani cu privire la implementarea acestei arii curriculare, nu evidențiază progrese vizibile referitoare la comportamentul, valorile sau gândirea socială a tinerilor absolvenți, la atitudinea lor față de viață sau la modul în care își planifică și își gestionează cariera.

Prin specificul lor, orele de Dirigenție/Consiliere și dezvoltare personală sunt ore speciale în care accentul trebuie pus prioritar nu pe informarea despre diferite concepte și valori, ci pe crearea contextului și a oportunităților necesare pentru a pune în practică acele concepte și valori. Astfel, competențele și conținuturile disciplinei capătă valoare, corelându-se cu aspecte din viața de zi cu zi a elevilor, ceea ce îi ajută să facă față situațiilor reale cu care se confruntă. Prin urmare, activitățile didactice ale acestei discipline trebuie să stimuleze capacitatea de acțiune a elevilor, dar și pe cea de analiză, mai ales interioară, a gândurilor și sentimentelor, a propriilor calități, dar și a punctelor vulnerabile. Pentru a învăța să-și exprime aceste emoții și sentimente, elevii trebuie mai întâi să învețe să-și exprime opiniile personale și să reflecteze la ceea ce li se întâmplă. Acest fapt înseamnă să participe, să interacționeze să stabilească relații, să comunice. Aceasta este menirea orelor de dirigenție/consiliere.

Pornim de la premisa că toate cadrele didactice își doresc ca elevii lor să atingă nivelul maxim de performanță, să aibă succes în ceea ce întreprind, să-și urmeze vocația pentru a fi mulțumiți de calitatea vieții lor personale și profesionale. Este nevoie ca acești elevi să fie stimulați prin activități adecvate, mai ales practice, pentru a dezvolta abilități și atitudini și a-și forma astfel competențe

necesare pentru a se adapta cu succes la viața de zi cu zi. Astfel, elevii au nevoie să-și dezvolte încrederea de sine și în ceilalți; relații cu familia, prietenii și colegii; motivația pentru învățare și pentru cunoaștere, în general; gestionarea adecvată a emoțiilor și a conflictelor; capacitatea de a lua deciziile potrivite situației atât în sfera personală, cât și în cea aferentă educației și carierei; asumarea responsabilităților; gestionarea succesului, dar și a eșecului etc. Acestea sunt aspectele care trebuie abordate și puse în practică la ora de dirigiență/consiliere.

În continuare, vom prezenta sumar câteva **aspecte de ordin practic, referitoare la abordarea, organizarea și susținerea orei de dirigiență/consiliere și dezvoltare personală.**

- a. Am afirmat anterior că **ora de dirigiență/consiliere este o oră specială prin conținutul și obiectivele sale.** Prin intermediul ei, cadrele didactice de diferite specializări, care au și calitatea de diriginte al clasei, încearcă să „predea” lecții de viață. Astfel, contribuie la formarea acelor trăsături de personalitate menite să sprijine elevul pentru o bună gestionare a vieții sale personale și profesionale. Punctul central al acestor ore trebuie să-l reprezinte dezvoltarea și exersarea adecvată a competențelor socio-emoționale. Conceperea și implementarea programelor și situațiilor care să valorizeze inteligența emoțională a elevilor trebuie să constituie preocuparea majoră în abordarea orelor de dirigiență.
- b. **Profesorul diriginte trebuie să fie un cadru didactic cu abilități speciale.** Ne referim în continuare la câteva lucruri care sunt importante de realizat în practica școlară curentă; ele vizează pregătirea dirigintelui în domeniul consilierii și orientării școlare și profesionale, în scopul exercitării de către acesta a rolurilor și responsabilităților menționate în subcapitolele anterioare. Aceste aspecte de conținut, care trebuie reglementate la nivel de strategii naționale în domeniu, pot fi sintetizate în cadrul unui model de pregătire/program de formare de bază în domeniul consilierii și orientării școlare și profesionale, pentru orice cadru didactic care devine profesor diriginte. Implementarea acestui model/program de formare trebuie să vizeze, printre altele:
 - i. Familiarizarea cadrelor didactice cu specificul activităților de consiliere profesională, așa cum sunt descrise în curriculum;
 - ii. Dezvoltarea unor abilități specifice necesare dirigintelui, precum: comunicarea asertivă, ascultarea activă, oferirea de feedback și comunicarea asertivă, empatia;
 - iii. Stimularea creativității pentru a concepe diverse situații educaționale pornind de la cele din viața reală și corelând activitățile din clasă cu ceea ce se întâmplă în familiile și comunitățile din care provin elevii;
 - iv. Gestionarea eficientă a conflictelor și a situațiilor de criză;

În același timp, **profilul dirigintelui** trebuie să includă și alte câteva calități personale și elemente caracteristice activității pe care o desfășoară, precum:

- disponibilitate de timp și energie pentru a fi mereu receptiv la atmosfera clasei și la dinamica relațiilor interpersonale, având capacitatea de a interveni oportun;
 - atitudine pozitivă și sprijin oferit elevilor pentru a comunica și a relaționa;
 - promotor și practicant al unor valori care să asigure eficiența modelului educațional propus elevilor: încredere și siguranță de sine, echilibru, fermitate, respect față de ceilalți și responsabilitatea propriilor acțiuni;
- c. **În cadrul orei de dirigiență/consiliere și dezvoltare personală, organizarea clasei este și ea specială.** Aceasta trebuie să contribuie la realizarea unui mediu de învățare pozitiv, bazat pe relații de încredere reciprocă, în acord cu obiectivele propuse. Gestionarea clasei de elevi întâmpină provocări diverse, de la comportamentele indezirabile ale unor

elevi, până la situații de criză generate de un management deficitar al emoțiilor sau al cadrului normativ. Ca și în cazul oricărei alte discipline de studiu, este nevoie ca elevilor să le fie comunicate așteptările din partea lor și structurarea cadrului normativ, regulile după care se conduc activitățile, dar și relațiile interpersonale. **Aranjarea băncilor** în spațiul clasei joacă un rol esențial în cadrul acestei ore de curs. Pentru a crea climatul clasei, permițând o cunoaștere mai aprofundată, elevii trebuie în primul rând să stabilească contactul vizual reciproc. Pentru a stabili relații între ei, elevii au nevoie să fie văzuți și să-i vadă pe ceilalți colegi.

- d. Activitățile practice** din cadrul acestei ore necesită atât o organizare individuală a activității, cât și de grup. Lucrul în echipă este încurajat, fiind stimulată inițiativa și autonomia elevilor în gestionarea propriilor situații de învățare. La rândul lor, metodele utilizate în cadrul acestor activități vizează, în principal, pe cele activ-participative, care asigură dezvoltarea gândirii critice, a învățării colaborative și încurajarea reflecției/dezbaterii privind temele de studiu (problematizarea, studiul de caz, jocul de rol, hărțile conceptuale, brainstormingul etc.). Astfel, este posibil ca elevii să experimenteze stări și sentimente de entuziasm, colaborare, toleranță, acceptare, reflexivitate, valorizare, stimă, relaxare, recunoaștere, responsabilitate etc., adică ceea ce ne dorim să caracterizeze profilul de personalitate al tânărului absolvent de liceu, capabil să decidă și să își asume alegerea propriului traseu educațional sau profesional: drumul în viață.



CUNOAȘTEREA DE SINE: PERSPECTIVE ASUPRA ASPIRAȚIILOR ȘI INTERESELOR PROFESIONALE

Procesul cunoașterii de sine este puternic corelat cu nevoia elevului de a-și identifica resursele personale și de a-și descoperi potențialul. **De ce este acest proces atât de important?**

1. Pentru conturarea unei imagini de sine realiste, care în urma confruntării cu aprecierile celorlalți despre propria persoană, să conducă la o stimă de sine ridicată, pe baza căreia alegerile elevilor să aibă un fundament obiectiv, iar provocările cu care ei se vor confrunta mai târziu în viață să fie abordate în mod adecvat, în privința strategiei și a manifestării emoționale.
2. Pentru rolul pe care îl joacă în alegerea profesiei, printr-o autoapreciere obiectivă a propriei persoane, prin formularea unor judecăți de valoare cu privire la calitățile și la defectele personale, la punctele forte și slabe ale personalității.

II.1. Cunoașterea de sine – primul pas în orientarea profesională a elevilor

În literatura pedagogică, procesul de cunoaștere a elevilor este pus în relație directă cu cel de individualizare a procesului didactic, în special cu învățarea, atribut al elevilor. Cu alte cuvinte, cunoașterea elevilor de către profesori, în scopul optimizării procesului didactic în raport cu nevoile identificate și pentru a asigura șanse egale tuturor elevilor, presupune asumarea de către fiecare profesor a deciziei personale de a petrece mai mult timp cu elevii săi, în scopul de a-i observa, de a construi relații cu aceștia, de a-i îndruma în plan școlar și profesional, de a-i înțelege și a-i valoriza, cunoscându-le trăsăturile de personalitate și evoluția în plan cognitiv, dar și afectiv, emoțional și atitudinal. Doar astfel cadrul didactic poate ajuta elevii și poate contribui, alături de aceștia, la descoperirea de sine, oferindu-le permanent susținere și feedback pozitiv.

Având în vedere faptul că ghidul de față se adresează cadrelor didactice, iar cunoașterea elevilor reprezintă un deziderat al misiunii de profesor, în cadrul acestui capitol vom aborda importanța cunoașterii elevilor de către profesori, ca punct de plecare pentru o activitate de consiliere și orientare profesională utilă și eficientă. Pe de altă parte, elevii sunt cei care beneficiază de efectele formative ale ideilor și activităților practice prezentate în cadrul acestui ghid; pentru ca activitățile de consiliere să aibă succes, este esențial ca ei să fie conștienți de beneficiile cunoașterii de sine și ca profesorii să-i încurajeze în procesul de autocunoaștere, cu toate aspectele sale specifice.

Prin urmare, chiar dacă în practica școlară actuala manieră de abordare este una indirectă, pornind de la faptul că profesorii trebuie să cunoască elevii, pentru ca apoi să încurajeze procesul acestora de autocunoaștere, modalitatea concretă de realizare trebuie asumată responsabil, atât de către cadrul didactic care creează premisele și contextul necesar pentru stimularea acestui proces, cât mai ales de către elevi, beneficiarii reali ai efectelor pe termen mediu și lung generate de complexitatea unui proces autentic al cunoașterii de sine.

În paginile următoare veți regăsi clarificări ale termenilor utilizați în cadrul acestui proces de autocunoaștere pe care elevul trebuie să-l parcurgă sub îndrumarea cadrului didactic, dar și exemple de activități practice care să constituie puncte de pornire pentru proiectarea unor demersuri privind dezvoltarea personală a elevilor.

Cunoaște-te pe tine însuși! reprezintă un dicton pe care îl auzim deseori, de cele mai multe ori prin prisma beneficiilor sau a importanței acestui proces pentru orice persoană. Însă indiferent de

situație, procesul de autocunoaștere este perceput ca fiind dificil, desfășurându-se treptat, în corelație cu vârsta, nevoile și experiența persoanei, de la o etapă la alta a vieții sale. „Tinerii cunosc tot mai mult lumea în care se află, dar nu știu aproape nimic despre lumea care sunt ei înșiși!” (Augusto Cury, 2005).

Dar de ce este autocunoașterea importantă în special pentru elevi și pentru tineri? Totul începe de la răspunsul la întrebarea *Cine sunt eu?*

Cunoașterea de sine este un proces cognitiv, afectiv și motivațional care se dezvoltă odată cu vârsta și cu experiențele vieții și care durează, practic, toată viața. Presupune exersarea capacității de autoevaluare a tot ce ține de propria persoană: calitățile personale, atitudinea față de muncă, valorile, interesele sau aptitudinile. Astfel, realismul și obiectivitatea capacității de autoevaluare devin extrem de importante, iar cadrele didactice, indiferent de specializare, trebuie să contribuie progresiv la dezvoltarea și ajustarea acestei capacități. În funcție de cât de bine este formată această capacitate, un elev își poate evalua resursele personale de care dispune, își poate stabili obiective profesionale și își poate planifica pașii de urmat pentru atingerea acestora. Cu cât elevii sunt mai conștienți de propria valoare, de interesele profesionale pe care le manifestă, cu atât le va fi mai ușor să-și argumenteze decizia de carieră.

În demersul de autocunoaștere, elevul trebuie îndrumat pentru a conștientiza trei dimensiuni majore care marchează procesul de autocunoaștere și care vor fi prezentate în continuare. Pentru a răspunde la aceste trei întrebări, elevii trebuie sprijiniți să parcurgă procesul complex al cunoașterii de sine. Vă invit să încercați cu elevii dvs. această abordare dintr-o perspectivă interogativă triplă:

- *Cine sunt eu?* Răspunsul la această întrebare trebuie oferit ținând cont de valorile și calitățile personale, aptitudini etc.
- A doua întrebare este *Ce vreau să fac?* Răspunsul vine din perspectiva intereselor și aspirațiilor personale și profesionale.
- A treia întrebare vine să închidă această axă menținută în echilibru: *Ce pot să fac?* Răspunsul trebuie exprimat în termeni de competențe și abilități transferabile care pot fi demonstrate în orice moment.

Răspunsurile la cele trei întrebări trebuie să se completeze din perspective diferite, dar echilibrate în mod armonios și să cuprindă atât latura acțiunilor, pe cea a resurselor interioare, cât și pe cea aspirațională. Valoarea acestui exercițiu constă în faptul că odată ce conștientizează nevoia de armonizare dintre cele trei dimensiuni, elevul înțelege importanța procesului de autocunoaștere pentru a lua decizii privind alegerea celui mai potrivit traseu educațional și profesional, în acord cu răspunsurile la aceste trei întrebări.

Prin urmare, procesul cunoașterii de sine are legătură cu obținerea unor informații cât mai complete și reale despre propria persoană, printr-o activitate specifică de cunoaștere mai mult sau mai puțin intenționată și organizată, orientată către analiza și evaluarea sinelui, a propriilor capacități, aspirații și acțiuni. **Autocunoașterea nu este decât rareori un scop în sine.** Ea este o condiție a afirmării cu succes a propriei personalități. Cunoașterea calităților sporește încrederea în forțele proprii, iar cunoașterea punctelor slabe mobilizează elevul pentru îmbunătățirea acestora.

Pe de altă parte, odată ce ați trezit interesul elevilor cu privire la importanța și rolul acestui proces de autocunoaștere în orientarea profesională, următorul pas este să le explicați de ce este nevoie ca acest proces să fie caracterizat în mod obligatoriu de o însușire esențială: **obiectivitatea.**

Autocunoașterea obiectivă implică un anumit nivel și volum de informații despre sine, capacitate de introspecție exersată în contexte variate și un simț critic și autocritic care să împiedice orice derapaj în mirajul aroganței sau al autosuficienței. Imaginea de sine este strict dependentă de obiectivitatea cu care se dezvoltă capacitatea de autocunoaștere a individului, în relație cu nivelul său de educație și cu experiența de viață căpătată. Cele două pericole imediate care pot influența

caracterul obiectiv al procesului de autocunoaștere și prin acesta imaginea de sine a elevului, se referă la supraevaluarea sau subevaluarea trăsăturilor și calităților personale. Este vorba de un halou nejustificat care reflectă în mod eronat realitatea despre sine (de la lauda exagerată pentru rezultate sau acțiuni simple până la critica permanentă și nemulțumirea manifestată față de sine sau ca replică a celor din jur –în primul rând, părinți, apoi profesori, colegi etc.) și care are afectează negativ și pe termen lung imaginea de sine.

Aceste forme de reflectare eronată a sinelui interior pot fi corectate în timp, cu ajutorul specializat, pentru a deveni din ce în ce mai conforme cu realitatea și pentru a oferi astfel premise pentru adaptarea corespunzătoare la solicitările mediului școlar, familial, profesional etc. În timp, se poate constata că acești elevi cu o imagine de sine deformată în sens de supra- sau subapreciere exprimă o neconcordanță, uneori flagrantă, pe de o parte, între ceea ce sunt ei și ceea ce pot să demonstreze și, pe de altă parte, ceea ce și-ar dori să facă, mai ales în momentele cheie de alegere a parcursului educațional sau profesional.

Dar cum pot deveni elevii conștienți de interesele lor profesionale sau de aptitudinile pe care le au? Cum puteți sprijini elevii astfel încât, la finalul liceului, procesul individual de autocunoaștere să ofere rezultatele care să-i ajute pentru a lua decizia potrivită?

II.2. Explorarea calităților personale, a aptitudinilor, intereselor și valorilor

Alegerea profesiei reprezintă una din cele mai importante decizii din viața unui om. Nu de puține ori acest lucru intervine fără o analiză considerabilă în prealabil sau reprezintă o alegere întâmplătoare, ceea ce se reflectă ulterior asupra calității vieții celor în cauză, prin inadaptare la locul de muncă, nemulțumire și insatisfacție, schimbări dese ale locului de muncă, în speranța că următoarea alegere va fi una mai bună.

Aici intervin interesele profesionale și aptitudinile în relația lor cu succesul profesional. Provocați elevii să se gândească pentru câteva momente și să-și noteze pe hârtie acele activități care le aduc satisfacții atunci când le desfășoară, atât în plan personal, cât și profesional și de care nu se plictisesc ușor, dorindu-și să le desfășoare cât mai des. Interesul pentru o activitate se manifestă prin tendința de a-i acorda cât mai multă atenție și cât mai mult timp, fiind atras de activitatea respectivă și dorind să o desfășurăm cât mai des, găsind satisfacție în realizarea ei. Astfel pot fi identificate tipurile de activități care reflectă interesele profesionale ale unui elev.

Cel care a acordat o atenție deosebită investigării intereselor profesionale în anii '70 este John Holland. *Teoria alegerii ocupaționale* a lui Holland reprezintă una din teoriile care se bucură de succes și în prezent, dat fiind instrumentul folosit de acesta pentru culegerea datelor, un chestionar de evaluare a intereselor profesionale care este ușor de completat, existând atât în variantă creion-hârtie, cât și integrat în platforme specifice de evaluare computerizată. Holland considera că alegerile profesionale constituie o exprimare a personalității, iar mediile de muncă, la fel ca și personalitățile, pot fi structurate în categorii bine determinate și definite, având caracteristici proprii.

Câteva din concluziile lui Holland:

- Persoanele și mediile de muncă pot fi grupate în corespondență cu 6 tipuri de interese profesionale: *realist, investigativ, artistic, social, întreprinzător și convențional* (RIASEC).
- Persoanele tind să caute medii de muncă care să le permită ulterior să-și manifeste caracteristicile de personalitate, mai ales sub aspect vocațional (să-și exercite deprinderile și aptitudinile, să-și exprime valorile și atitudinile, să rezolve probleme, să-și asume roluri etc.)
- Comportamentul unei persoane poate fi explicat prin prisma modului în care personalitatea sa interacționează cu mediul înconjurător.

d. Există numeroase meserii care se potrivesc fiecărei persoane în parte, în funcție de personalitatea acesteia.

În continuare, prezentăm cele **6 tipuri de interese profesionale**, pe baza caracteristicilor de personalitate; elevii pot regăsi în ele elemente de referință pe care să le coreleze cu propriile trăsături de personalitate:

- **Tipul realist (R)** se caracterizează prin tendința de a se orienta către acele activități care presupun manipularea obiectelor și a instrumentelor. Posedă aptitudini manuale, mecanice sau tehnice și preferă acele medii profesionale care necesită un nivel optim de dezvoltare a acestor aptitudini (șofer, aviator, operator, fermier etc.).
- **Tipul investigativ (I)** se distinge prin atracția deosebită pentru cercetare, investigare sub diverse forme și în cele mai diferite domenii (biologie, fizică, cultură etc.). De regulă, are abilități matematice și științifice și preferă să lucreze singur pentru a rezolva 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 autoexprimare. 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 rolul 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.).
- Persoana de **tip 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 o face potrivită pentru activitățile administrative (secretar, bibliotecar, funcționar public etc.). Tipul convențional se adaptează cu dificultate la situațiile care nu presupun cerințe și reguli foarte clare.

Elevii își pot identifica aceste tipuri de interese completând *Chestionarul de evaluare a intereselor (Activitatea nr. 4)*, care este prezentat și explicat în subcapitolul II.5, dedicat activităților practice, „*Repere pedagogice și metodologice pentru cadrele didactice*”.

În concluzie, există numeroase profesii care se potrivesc fiecărei persoane, în funcție de personalitatea sa. Încă odată, este esențial ca fiecare persoană să-și cunoască trăsăturile de personalitate! Iată un motiv în plus ca profesorii să sprijine elevii în explorarea intereselor profesionale, creându-le oportunități și contexte specifice pentru a se analiza și a se descoperi.

La rândul lor, **aptitudinile** sunt însușiri complexe de personalitate, în structura cărora intră o multitudine de componente psihice: informații, deprinderi, interese, capacități care permit unei persoane efectuarea cu succes a anumitor activități. Cu alte cuvinte, aptitudinile reprezintă potențialul unei persoane de a obține performanțe într-un anumit domeniu.

În funcție de gradul lor de generalitate, aptitudinile pot fi generale sau speciale. *Aptitudinile generale* permit obținerea performanțelor superioare în mai multe domenii. De exemplu, inteligența este aptitudinea generală care asigură o performanță ridicată în toate domeniile, mai ales în cele care presupun obținerea unor noi informații și utilizarea acestora. *Aptitudinile speciale* permit obținerea performanțelor superioare în domenii specifice. Printre aptitudinile speciale se numără în primul rând *aptitudinile profesionale*. O anumită combinație de capacități și însușiri determină

obținerea succesului în cadrul diferitelor activități profesionale. De asemenea, în categoria aptitudinilor speciale includem și aptitudinile sportive, aptitudinile artistice, aptitudinile tehnice etc.

În funcție de domeniul în care se manifestă, aptitudinile pot fi cognitive, sociale, fizice etc. În continuare vom oferi un astfel de exemplu practic de valorificare posibilă a acestora. Dacă elevul se orientează către un domeniu de studii sau ocupațional de natură tehnică, putem considera ca necesare, cu precădere, *aptitudini cognitive* de tipul: aptitudinea numerică – capacitatea de a înțelege și a opera cu conținuturi numerice; aptitudinea spațială – capacitatea de a reține și a opera cu reprezentări mentale spațiale; aptitudinea de percepție a formei – capacitatea de percepție a constanței formei și a detaliilor obiectelor și de discriminare figură - fond. Alături de aptitudinile cognitive, pentru alte domenii de studii sau profesionale, ar putea fi necesare și *aptitudini fizice* care se referă la capacitățile fizice ce permit obținerea succesului în domenii ce presupun forță, putere, rezistență fizică și flexibilitate și *aptitudini sociale* – capacitatea de a comunica, a stabili contacte sociale și de a utiliza reguli sociale pentru menținerea relațiilor.

În funcție de specificul său, orientarea către un anumit domeniu de studii/universitate/facultate pentru continuarea studiilor sau către un anumit domeniu profesional pe piața muncii, solicită un anumit set de aptitudini. Aptitudinile sunt interdependente și sunt corelate. Însă dezvoltarea aptitudinilor, în funcție de un anumit domeniu de studii sau de un parcurs profesional, presupune în primul rând, analizarea eficientă a potențialului individual pentru obținerea unor performanțe cât mai bune. Și astfel revenim la importanța procesului de autocunoaștere în cazul fiecărui elev pe care îl ajutați să parcurgă acest drum.

Sintetizând, relația dintre aptitudini și reușita școlară/profesională se poate descrie astfel:

- Aceași aptitudine poate fi valorizată în cadrul mai multor activități. Acest fapt este important în orientarea profesională a elevilor pentru alegerea alternativelor ocupaționale, pentru a nu limita în mod artificial sfera de studii/ocupații luate în considerare în alegerea traseului educațional sau de carieră.
- Obținerea performanței într-o ocupație nu depinde de o singură aptitudine, ci de mai multe aptitudini corelate între ele.
- Aptitudinea se dezvoltă prin învățare și exersare. Pentru a atinge un nivel optim cerut, o aptitudine are nevoie de exersare în cadrul activităților practice.

Nu în ultimul rând, alături de interese și aptitudini, în viața unei persoane, o mare influență în alegerea traseului educațional sau profesional o au **valorile**. Construirea valorilor individuale începe încă din primii ani de viață. Dacă în copilărie valorile sunt integrate prin imitarea părinților și a familiei extinse, pe măsură ce înaintează în vârstă, tinerii le raportează la experiențele personale și sociale. Astfel, unele dintre ele devin valori fundamentale care ghidează comportamentul și atitudinea tinerilor față de viață. Cu siguranță, acele valori joacă un rol important, influențând ulterior și alegerile de carieră. În funcție de obiectul lor, valorile sunt de mai multe tipuri: valori sociale, valori personale, valori afective, valori profesionale.

În continuare, ne vom concentra asupra **valorilor personale și profesionale**. Aceste valori reprezintă credințe adânc înrădăcinate în interiorul fiecăruia dintre noi, idei pe care le considerăm importante pe plan moral. La rândul lor, unele profesii și organizații au un sistem de valori care trebuie adoptat odată cu practicarea profesiei respective sau cu ocuparea unei funcții în compania/organizația respectivă. De aceea este foarte important să explicăm elevilor că mulțumirea, motivația sau satisfacția de a lucra într-o anumită companie sau de a practica o anumită meserie se bazează în mare parte și pe asigurarea corespondenței dintre sistemul personal de valori și cel al profesiei/al companiei.

În calitate de cadre didactice, mai ales în contextul curriculumului care accentuează cultivarea unor atitudini și valori specifice, puteți contribui la formarea și selectarea acestor valori insistând

asupra responsabilității, respectului, receptivității emoționale și empaticе, valorizării relațiilor interpersonale, adaptării la noi tipuri de învățare etc. De asemenea, elevii trebuie îndrumați și încurajați să analizeze diferite medii profesionale sau educaționale din perspectiva valorilor pe care acestea le implementează sau le promovează. Le puteți explica cât de importantă devine concordanța dintre valorile personale și cele sociale/profesionale și mai ales definirea clară a acestora. Un astfel de exercițiu poate solicita elevilor să menționeze valorile profesionale în care ei cred. Ne putem aștepta la răspunsuri de genul: autonomie, ajutorarea celorlalți, prestigiu, colaborare, siguranță, siguranța locului de muncă, lucru în echipă etc.

Așa cum menționam mai sus, uneori este posibil ca sistemul de valori al elevului să intre în conflict cu profesia aleasă. Acesta reprezintă un motiv important de îndoială cu privire la decizia luată, dacă nu există corespondența implicită între sistemul propriu de valori și cel al practicării profesiei respective. Câteva exemple de valori sunt prezentate în continuare (Mark Parkinson, 2002, pag. 33-35):

- ✓ Onestitatea: *Intenționezi să fii sincer în ceea ce vei face? Vei fi constrâns să-ți limitezi libertatea de opinie?*
- ✓ Respectul: *Vei fi respectat la job-ul pe care ți l-ai ales? Unde este situat polul puterii? Care este relația de autoritate?*
- ✓ Democrația: *Cum sunt luate deciziile în această organizație? Modalitățile de lucru sunt predefinite sau există dezbateri și flexibilitate în privința lor?*
- ✓ Aprecierea muncii: *Există în organizație un cod de conduită sau vreun departament care asigură acest mecanism intern?*
- ✓ Etica: *Prin natura ei, munca ta este supusă atacurilor din partea comunității (spre ex., ai putea lucra într-o fabrică de armament, într-o centrală nucleară sau în domeniul ingineriei genetice)?*
- ✓ Altruismul: *Profesia dorită îți permite să „lași ceva în urmă”? Angajații își pot dezvolta talentele? Este încurajată munca în echipă?*

Un exercițiu util de realizat cu elevii, pe baza valorilor menționate anterior, este unul de clarificare a acestora, propus la **Activitatea 6** și prezentat în subcap. II.5: „*Repere metodologice și practice pentru cadrele didactice*”.

Valorile profesionale dobândite și construite, pot fi predominant intrinseci sau predominant extrinseci. Spre exemplu, valorile profesionale pot fi predominant intrinseci, dacă prin munca respectivă tinerii își satisfac nevoia de învățare, dar și de dezvoltare profesională. Valorile profesionale devin extrinseci dacă aceiași tineri se raportează cu precădere doar la motivația financiară, ca rezultat al activității profesionale.

Desigur că valorile, în totalitatea lor, sunt corelate între ele și ajung să influențeze comportamentul la școală sau la locul de muncă. Alături de valorile profesionale sau ale mediului școlar, își pun amprenta și valorile personale, sociale, afective, cele specifice relațiilor pe care tinerii le construiesc cu prietenii, colegii, profesorii sau realizând sarcinile de lucru etc. Acesta este încă un argument pentru care competențele generale de comunicare și de relaționare interpersonală devin atât de importante pentru adaptarea socială și școlară, dar și pentru maturizarea tinerilor pe plan afectiv-emoțional.

Valorile nu sunt foarte ușor de identificat și uneori nu este suficientă doar o inventariere a acestora. Odată enumerate, acestea trebuie analizate și trebuie stabilit cât de importante sunt ele pentru fiecare persoană. De aceea, este foarte important ca atunci când elevii sunt în situația de a face aceste alegeri importante în viață, să-i ajutați pentru a-și forma o imagine de sine realistă și cât mai obiectivă.

II.3. Imaginea de sine și stima de sine. Cum le putem influența pozitiv?

Imaginea despre sine este reprezentarea mentală a propriei persoane în diferite etape ale dezvoltării sale și în diferite situații în care se află. Ea reprezintă modul în care o persoană percepe, pe de o parte, propriile caracteristici de ordin fizic, cognitiv, dar și de ordin afectiv, social și spiritual, iar pe de altă parte, abilitățile, atitudinile și comportamentele personale. Astfel, imaginea de sine ajunge să influențeze atât modul în care este percepută lumea, cât și modul în care sunt percepute propriile comportamente.

Imaginea de sine presupune introspecție, observare de sine, dar în constituirea sa autentică este importantă și interacțiunea dintre persoana respectivă și ceilalți, grupul familial, dar și cel școlar, acea ambianță socială în care se construiesc și se produc toate formele de comunicare, dar și de relaționare. Modalitatea în care o persoană comunică cu ceilalți este puternic influențată de percepția de sine, adică de valoarea și puterea pe care și le atribuie.

Prin intermediul formelor de comunicare oferim informații despre sine și despre relațiile în care suntem implicați. Cu cât cercul de persoane cu care comunicăm este mai larg și cu cât persoanele cu care construim relații sunt mai diferite, cu atât mai largi și variate sunt și posibilitățile noastre de a ne cunoaște pe noi înșine în contexte cât mai diverse. De aceea, cadrele didactice, prin activitățile didactice din viața școlară curentă, au rolul de a stimula exersarea continuă a abilităților de comunicare și de relaționare ale elevilor, două din competențele cheie în contextul învățării permanente.

Pe de altă parte, imaginea de sine este permanent evaluată și reconsiderată, prin raportările la judecățile de valoare ale celor din jur. Din acest motiv, deseori imaginea despre sine este afectată de subiectivism, exprimând fie o supraestimare a propriilor însușiri și resurse, fie o subestimare a acestora. Din această perspectivă, discutăm despre **stima de sine** ca dimensiune evaluativă a imaginii de sine. Cu alte cuvinte, aceasta reprezintă modul în care ne considerăm, ne „vedem” noi ca persoane, în raport cu propriile așteptări, dar și în raport cu opiniile și judecățile de valoare ale celorlalți.

Sentimentul stimei de sine este un sentiment al stării de bine, de satisfacție, care dă măsura propriei valori. Este rezultatul comparației dintre sine și ceilalți, este produsul tuturor trăsăturilor valoroase ale individului. Răspunsurile pe care le acordăm la întrebări precum: *Cine sunt eu? Care sunt calitățile și defectele mele? Care este valoarea mea, în ochii mei, ai prietenilor mei, ai persoanelor care mă cunosc? Îmi conduc viața așa cum îmi doresc? Sunt împăcat(ă) cu mine însumi sau adesea nemulțumit(ă)? Când m-am simțit ultima oară fericit(ă)? etc.*, oferă multe indicii despre stima de sine pe care ne-o acordăm.

În limbajul comun, stima de sine se exprimă printr-o multitudine de termeni și expresii, fiecare dintre acestea reprezentând doar aspecte ale conceptului: *a avea încredere în sine, a fi sigur de sine, a fi mulțumit de sine* etc. În continuare, vom explica pe scurt câteva din aceste **aspecte ale stimei de sine**, cu semnificația lor în viața de zi cu zi (adaptare după Cristophe André și François Lelord, 2011, pag. 17):

Termen/Expresie	Descriere în limbaj cotidian
<i>A avea încredere în sine</i>	A crede în capacitățile proprii de a acționa eficient
<i>A fi mulțumit(ă) de sine</i>	A fi mulțumit(ă) de acțiunile sale
<i>A fi sigur(ă) de sine</i>	A nu se îndoii de competențele sale și de punctele sale forte, indiferent de context
<i>Cunoaștere de sine</i>	A se descrie și analiza în detaliu, utilizând exemple
<i>Acceptare de sine</i>	A integra calitățile și defectele pentru a ajunge la o imagine de sine globală, bună sau acceptabilă

Termen/Expresie	Descriere în limbaj cotidian
<i>Afirmarea de sine</i>	A-și apăra interesele și punctele de vedere în fața altora
<i>A fi mândru(ă) de sine</i>	A crește sentimentul valorii personale în urma unui succes
<i>A avea o înaltă valoare/stimă de sine</i>	A fi convins(ă) că poți accede la obiective înalte

Din punct de vedere al nivelului stimei de sine, la nivelul clasei de elevi - acest microspațiu social în care se reproduc toate tipurile de interacțiuni de la nivel macro - un cadru didactic interesat de cunoașterea elevilor, îi va identifica întotdeauna cu ușurință pe cei ale căror comportamente demonstrează o stimă de sine crescută și pe cei care fac parte din categoria opusă. Spre exemplificare, punctăm mai jos câteva comportamente din cele două categorii menționate.

Elevii cu o **stimă de sine ridicată**:

- ✓ Își asumă responsabilități;
- ✓ Se comportă independent;
- ✓ Sunt mândri de realizările lor. Îndeplinesc fără probleme sarcini noi;
- ✓ Își exprimă atât emoțiile pozitive cât și pe cele negative;
- ✓ Oferă ajutor și sprijin colegilor.

Elevii cu o **stimă de sine scăzută**:

- ✓ Sunt nemulțumiți de felul lor de a fi;
- ✓ Evită implicarea în activități noi;
- ✓ Se simt nevalorizați, demotivați;
- ✓ Îi învinuiesc pe ceilalți pentru nerealizările lor;
- ✓ Pretind că sunt indiferenți emoțional;
- ✓ Au o toleranță scăzută la frustrare, ceea ce se traduce prin iritabilitate crescută, agresivitate verbală, slabă gestionare a furiei și, în general, a emoțiilor negative;
- ✓ Sunt ușor influențabili;
- ✓ Nu își asumă responsabilități;
- ✓ Pozează în rebeli, nepăsători.

Evident că, raportat la realitatea școlară, eforturile noastre se îndreaptă către favorizarea acelor **comportamente ale profesorilor** care să stimuleze creșterea nivelului stimei de sine, după cum urmează:

- Recunoașterea existenței stărilor afective sub tot spectrul pozitiv-negativ și validarea adecvată a acestora;
- Încurajarea cooperării și nu a competiției și a comparației între elevi;
- Oferirea feedback-ului pozitiv, fără judecăți de valoare, fără utilizarea sarcasmului, a ironiei sau a cuvintelor și sintagmelor care subminează încrederea de sine;
- Înlocuirea pedepselor și a amenințărilor cu un sistem transparent de condiționare asertivă de tipul, *dacă eu mă simt astfel din cauză că..., atunci tu ar trebui să....;*

În contrareplică, **în cazul elevilor**, atitudinile negative față de sine și un nivel scăzut al stimei de sine sunt puternic corelate cu mecanisme greșite derivate din modul de a gândi despre sine și de a-și percepe propriul potențial. De exemplu:

- **Generalizarea nejustificată**, pornind de la un singur eveniment în construirea unei reguli generale: „*Dacă azi am luat o notă mică la matematică, înseamnă că niciodată nu voi fi capabil să rezolv o problemă.*” Acest mod de gândire al unor elevi reprezintă o frână în dezvoltarea lor personală și le limitează alternativele.
- **Etichetarea situațiilor** folosind indicatori comportamentali cu valoare universală sau etichete peiorative pentru a descrie propria persoană: *sunt un incapabil; niciodată nu voi reuși; întotdeauna mi se întâmplă asta; mereu o dau în bară etc.;*
- **Selectivitatea negativ deliberată în** a acorda importanță exagerată aspectelor negative ale vieții, fără a lua în considerare și aspectele pozitive.
- **Autoînvinovățirea** chiar în situația în care responsabilitatea revine altei persoane. Aceste persoane se învinovățesc pentru fiecare nereușită, fără a analiza critic situațiile și a face distincție între cauze obiective și subiective ale eșecului respectiv.

Cunoscând aceste manifestări comportamentale ale unui mod defectuos de a gândi al elevului, recunoscându-le ca verbalizare în realitatea școlară curentă, cadrele didactice au responsabilitatea de a interveni și de discuta/analiza împreună cu elevul/elevii situațiile și modul de gândire corelat care conduc la aceste manifestări cu efect dezastruos asupra stimei de sine.

Ca **modalități de îmbunătățire a stimei de sine**, literatura de specialitate menționează:

- Crearea oportunităților favorabile succesului, crearea situațiilor în care elevul să-și identifice punctele tari;
- Crearea situațiilor în care elevul să ofere ajutor celorlalte persoane;
- Identificarea domeniilor de competență ale elevului și crearea situațiilor în care acestea să fie utilizate cu succes;
- Identificarea resurselor de suport social, emoțional, informațional;
- Dezvoltarea abilităților de comunicare, negociere, rezolvare a problemelor, abilităților de a gestiona situațiile de criză și conflictele;
- Dezvoltarea sentimentului de autoeficacitate.

Succesele și eșecurile trăite reprezintă deopotrivă lecții de viață din care fiecare trebuie să învețe ceea ce merită să fie valorificat în continuare. La fel este și în cazul interacțiunilor cu ceilalți, în privința manifestării calităților, a valorilor și resurselor personale, a atitudinilor exprimate; toate acestea reprezintă oportunități de cunoaștere și autocunoaștere, pentru construirea și definirea propriului EU. Dintre aceste oportunități, cele oferite de sistemul și de mediul educațional ar trebui să joace un rol fundamental, având în vedere timpul pe care elevul îl petrece la școală și faptul că bazele imaginii și stimei de sine se pun începând de la vârste mici și continuă pe parcursul întregii vieți.

Climatul școlar joacă un rol important în dezvoltarea stimei de sine a elevilor. Școlile care au ca obiectiv principal consolidarea stimei de sine au demonstrat că elevii acestora devin mai buni, au succes academic și un stil de viață sănătos. De asemenea, este mai puțin probabil ca elevii acestor școli să adopte comportamente distructive, precum consumul de alcool sau droguri, violențe și crime. (<http://www.positive-way.com>)

Cu timpul, acest aspect referitor la stima de sine devine foarte important pentru sănătatea mentală a individului. Pentru a avea un stil de viață de calitate (așa cum se studiază cu elevii în unul din modulele tematice ale ariei curriculare *Consiliere și orientare*, menționat în capitolul anterior), o persoană trebuie să se afle în **acord și în armonie cu sinele interior** pentru că numai așa va dobândi **stima de sine** (respect de sine, confort psihic). Această armonie care induce starea de echilibru interior se bazează pe acceptarea de sine a persoanei, adică acceptarea trăsăturilor sale caracteristice așa cum apar în profilul său, din punct de vedere fizic, cognitiv, socio-emoțional și spiritual.

Unul dintre cele mai cunoscute instrumente de măsurare a stimei de sine este cel elaborat de M. Rosenberg în 1947; acesta este în continuare folosit cu succes, atât în mediul școlar, cât și în cel profesional, la fel ca și chestionarul elaborat de Holland pentru evaluarea intereselor profesionale, menționat în subcapitolul anterior. Acest chestionar, denumit Scala Rosenberg, ajută elevii să descopere care este nivelul stimei de sine, reușind astfel să identifice elemente vulnerabile, unde anume ar trebui să investească timp și efort pentru îmbunătățire. De cele mai multe ori, aceste eforturi pentru creșterea stimei de sine, pornesc de la nivelul individual, dar trebuie îndrumate și sprijinite efectiv de acțiunile colaborative ale cadrelor didactice și ale părinților. *Felul în care părinții și profesorii discută despre el îi arată copilului ceea ce cred ei despre el. Afirmațiile lor influențează încrederea și prețuirea pe care o acordă propriei persoane. Într-o mare măsură, limbajul celor mari determină destinul aceluia copil.* (Haim Ginott).

Alături de alte instrumente similare, aplicații și exerciții pentru cunoașterea elevilor, **scala Rosenberg** este explicată în subcapitolul dedicat activităților practice, „*Repere pedagogice și metodologice pentru cadrele didactice*” – **Activitatea 7**.

II.4. Dezvoltarea personală. Cum mă pot schimba pentru a deveni mai bun?

Un prim răspuns la această întrebare îl constituie exersarea competențelor transversale: competențe de comunicare, competențe sociale și interpersonale. Pe de altă parte, un loc important în argumentația noastră despre importanța procesului de autocunoaștere trebuie acordat **dezvoltării socio-emoționale**, aceluia set de abilități specifice care generează o atitudine atât de diferită a elevilor atât în fața succesului, cât și a eșecului. În lumea reală, în interacțiunile elevului cu ceilalți, în medii diferite - școlare, sociale și familiale - experiențele de viață majore ale elevului (prima alegere a parcursului educațional/profesional, prima dragoste, primele încercări de afiliere la un grup de interese etc.) se pot finaliza cu succes sau cu un eșec.

La nivelul discuțiilor despre educație, se afirmă că nu este necesar ca elevii să fie pregătiți pentru a avea succes, argumentând că acesta generează emoții pozitive, care îi motivează suplimentar și cresc încrederea de sine, ceea ce ulterior determină obținerea următorului succes. Poate că este adevărat, dar trebuie luate în calcul diferențele impuse de dimensiunea și efectele acestei situații de succes, precum și momentul în care intervine. Uneori este necesară o pregătire psihologică a elevului pentru a gestiona acest succes în bune condiții. De exemplu, o victorie răsunătoare la o competiție internațională în domeniul științelor poate propulsa elevul respectiv pe orbita unor competiții de un nivel din ce în ce mai înalt și cu o frecvență din ce în ce mai mare. Pornind de la obținerea acestui succes, dacă nu este bine gestionat, elevul poate trece prin stări și situații de suprasolicitare, saturare, alienare, lipsă de socializare, epuizare fizică și/sau intelectuală etc.

Însă nu despre succes intenționăm să vorbim succint în continuare, ci despre *pregătirea afectivă a elevului pentru eșec*. Putem începe pledoaria pornind de la următorul citat din Jack Welch – *Autobiografia celui mai admirat manager*, Capitolul 1. *Construirea încrederii de sine*:

Dacă nu știi să pierzi, nu vei ști niciodată să câștigi. Dacă nu știi asta, n-ar trebui să joci. Dacă nu înveți, nu vei ajunge nicăieri. Absolut nicăieri. Nu există scurtături, nu te amăgi singur. Este OK să greșești. M-a crescut să fiu puternic, tenace și independent. Ceea ce contează cel mai mult este procesul tău de gândire. (...). Față de mulți dintre colegii mei, eu eram extravertit, îmi plăceau mai mult oamenii decât cărțile și îmi plăcea mai mult sportul decât descoperirile științifice. Faptul că mă considera diferit și special a avut un impact puternic asupra mea.

Eșecul influențează în mod direct imaginea și încrederea de sine, reducând drastic nivelul de încredere și tocmai de aceea elevii trebuie ajutați să gestioneze aceste situații pentru a preveni asemenea efecte. Ca mecanisme de apărare a imaginii de sine, reacțiile sunt cât se poate de diferite. Unii elevi se refugiază în planul imaginației, al reveriei, înlocuind realitatea cu un substitut ideal. Alți elevi (se) plâng, se confesează etc., eliberându-se astfel de această tensiune psihică negativă.

O modalitate eficientă prin care cadrele didactice pot interveni este cunoscută sub denumirea de *reducere a disonanței cognitive*. Disonanța cognitivă constă în existența simultană a unor cunoștințe incompatibile, ca de exemplu: dezacordul dintre opiniile elevului și cele ale colegilor/prietenilor săi, discrepanța dintre aspirație și performanță, dintre concepția despre lume și viață și propriile fapte concrete. Printr-o bună cunoaștere de sine, elevul poate ajunge la ajustarea distanței dintre aspirații și posibilități, în măsura în care cele din urmă sunt obiectivate prin obținerea performanțelor. Elevul conștientizează astfel necesitatea de a-și dezvolta o imagine de sine cât mai autentică.

În încheiere, *câteva sfaturi utile pentru cadrele didactice privind realizarea **activităților de dezvoltare personală cu elevii***:

- Dacă cineva nu este pregătit să răspundă la o întrebare/cerință, nu insistați. Eventual, reveniți cu delicatețe.
- Ascultați activ, concentrându-vă pe nevoia/problema elevului.
- Învățați-i pe elevi etica unei comunicări de grup (de ex. să nu întrerupă, să-și aștepte rândul și să ofere argumente pentru opiniile formulate, să respecte opiniile celorlalți colegi). Fiți un exemplu în acest sens prin propriul comportament în privința comunicării.
- **Utilizați adecvat puterea limbajului nonverbal:** folosiți contactul vizual (atât pentru a aproba, cât și pentru a dezaproba), zâmbiți cât mai mult, adoptați o atitudine degajată care să creeze o atmosferă relaxată pentru exprimarea ideilor și pentru dezbateri. Controlați-vă gesturile și dați dovadă de calm în orice situație, mai ales în cele de criză! Deplasați-vă prin toată clasa, nu rămâneți cantonați la catedră. Astfel, lăsați impresia că nu vă scapă nimic; vă puteți apropia de elevii care, din diferite motive, nu sunt atenți sau puteți ignora deliberat anumite probleme de comportament ne semnificative.
- **Adresați-vă tuturor elevilor folosindu-le prenumele.** un exemplu de nediscriminare și o lipsă a prejudecăților, contribuind la dezvoltarea unor relații de comunicare și interpersonale mult mai solide.
- **Tratați toți elevii cu respect.** Este o dovadă a respectului de sine, înainte de toate. Nu jigniți și nu umiliți prin remarci tendențioase sau ironice, punând etichete elevilor. Cuvintele pot fi uitate, dar un elev nu va uita niciodată cum l-ați făcut să se simtă într-un anumit moment.
- **Oferiți feedback pozitiv, centrat pe comportamentul elevului!** Nu criticați fără a oferi argumente, iar atunci când criticați un anumit elev, este bine să faceți asta doar în prezența lui.
- **Credeți în puterea exemplului!** Cu alte cuvinte, puneți în practică ceea ce spuneți! Dacă vreți ca ceva să se schimbe în comportamentul elevilor dvs., nu renunțați și oferiți-le zilnic un exemplu în acest sens prin comportamentul dvs. Comportați-vă așa cum ați vrea să se comporte și ei: fiți punctuali, tineți-vă întotdeauna promisiunile, fiți obiectivi, demonstrați toleranță și acceptare, manifestați înțelegere și deschidere, fiți sinceri etc. Contează mai mult decât 1000 de cuvinte.
- **Nu ignorați puterea cuvintelor!** Folosiți-le pe cele care exprimă încurajări, încredere în reușita elevilor! Uneori elevilor le este destul de greu să se adapteze situațiilor cu care se confruntă; nu au nevoie ca încrederea să le fie subminată chiar de către profesor! Evitați formulări de tipul: *Știam că asta se va întâmpla! Ți-am spus că nu ești în stare să faci asta! Eu chiar nu cred că vei reuși! Nu pot să mă bazez pe tine! Faci numai greșeli! Etc.*
- **Ajutați elevii să învețe din propriile greșeli.** Transformați un eșec într-o experiență constructivă prin valorificarea lecțiilor ce pot fi învățate pe viitor. De asemenea, elevii trebuie să învețe să-și asume eșecul, ca o lecție de viață necesară ce ține de maturizarea și de echilibrul lor emoțional. *Dacă nu știi să pierzi, nu vei ști niciodată să câștigi. Dacă nu înveți, nu vei ajunge nicăieri. (Jack Welch).*

II.5. Repere pedagogice și metodologice

Preambul

Cunoașterea fiecărui elev reprezintă una din cele mai mari provocări în activitatea unui cadru didactic. Nu ține de expertiza sa științifică, nici de aria de specializare, ci de vocația pedagogică, de experiența sa cu generații de elevi, de atitudinea față de viață și de asumarea misiunii și a carierei didactice, în virtutea căreia modelează personalități și își pune amprenta asupra sufletului și minții fiecărui elev cu care interacționează în sala de clasă. Responsabilitatea cunoașterii elevilor, pentru a-i îndruma și a-i sprijini să-și descopere potențialul, reprezintă un indicator major de reușită profesională a profesorului, reflectând însăși esența acțiunii educaționale. Totodată, într-o abordare pedagogică actuală, tratarea diferențiată a elevilor, precum și centrarea pe nevoile lor de învățare, sunt acțiuni educaționale care presupun elaborarea resurselor, conceperea activităților specifice, dezvoltarea materialelor de învățare adecvate nevoilor individuale și potențialului fiecărui elev, ceea ce devine un demers complex și adesea complicat.

Tocmai de aceea, această parte a ghidului, prezentă la finalul fiecărui capitol, își propune să ofere modele și exemple de activități practice care să vă convingă că aspectele tematice specifice domeniului consilierii și orientării profesionale pot fi abordate astfel încât să capete valențe formative pentru elevi.

De asemenea, acest subcapitol este menit să vă stimuleze creativitatea pentru a realiza materiale similare sau a dezvolta la clasă activități similare. Dintre activitățile practice prezentate în ghid cu titlu de exemplu, puteți selecta activitățile utile și adecvate scopului activităților dvs., care se potrivesc cel mai bine specificului clasei cu care lucrați, indiferent dacă acționați în calitate de profesor-diriginte sau dacă predați o anumită specialitate/disciplină.

Aceste activități propuse pentru cunoașterea elevilor, o tematică deloc nouă în spectrul activităților didactice desfășurate de profesor, trebuie realizate având în vedere crearea unui mediu de învățare pozitiv și atractiv; a unui spațiu securizant din punct de vedere afectiv, în care fiecare elev să se simtă liber și confortabil să-și exprime punctul de vedere, dar și să se simtă, în același timp, acceptat și valorizat ca membru al grupului/clasei. Este bine ca activitățile practice să fie alese nu doar în funcție de obiectivele propuse, dar și în funcție de nevoile elevilor clasei respective, de evenimentele recente din viața lor și de cele care definesc cultura grupului respectiv.

La rândul lor, cadrele didactice care lucrează cu elevii pentru realizarea acestor activități dedicate procesului de autocunoaștere au nevoie să-și dezvolte abilități de comunicare, de empatie și de gestionare adecvată a conflictelor, au nevoie de pregătirea psihopedagogică adecvată pentru a pune în practică valorile, abilitățile și atitudinile pe care vor să le dezvolte și să le exerseze cu elevii lor. Tocmai de aceea, recomandăm ca aceste exerciții și activități practice să fie realizate și cu cadrele didactice în cadrul întâlnirilor la care acestea participă (consilii profesionale; sesiuni/programe de formare tematice dedicate autocunoașterii sau dezvoltării personale și profesionale; întâlniri formale și informale dedicate dezvoltării spiritului de echipă) pentru a pune în aplicare o idee simplă, dar având consecințe importante: **dacă vreți să vă cunoașteți elevii, ajutându-i să se descopere, trebuie mai întâi să demonstrați că ați parcurs voi înșivă acest proces.**

Succesul procesului de autocunoaștere în care sunt implicați elevii depinde de atitudinea flexibilă și receptivă a cadrului didactic de a răspunde cu sinceritate întrebărilor, inclusiv celor care îi sunt adresate. La rândul său, profesorul trebuie să fie deschis și dispus să le permită elevilor să-l cunoască; nivelul său de încredere în sine indică elevilor importanța și rolul procesului de autocunoaștere pe care trebuie să îl parcurgă și ei, la rândul lor. Nu trebuie uitat scopul principal al întregului proces: **experiențele de învățare realizate cu elevii trebuie să contribuie la dezvoltarea potențialului fiecărui elev, ajutându-l să se cunoască și să-și crească încrederea în sine!**

Activități practice propuse:

Activitatea 1: Întrebări despre sine

Instrucțiuni generale:

Scop: Din punct de vedere didactic, această activitate are un scop introductiv pentru abordarea tematicii dedicate cunoașterii de sine. Pentru elevi, are rolul de a trezi interesul pentru viitoarele exerciții de introspecție, în sensul conștientizării nevoii de a răspunde întrebărilor despre propriul EU.

Organizarea activității: Activitatea se desfășoară frontal, sub forma unei conversații euristice, într-o atmosferă relaxată. În funcție de interesul elevilor, de încadrarea în timpul unei ore de curs având în vedere feedbackul obținut din analiza răspunsurilor elevilor, pot fi abordate toate sarcinile/întrebările menționate mai jos sau doar o parte din acestea. Ordinea abordării subiectelor este la alegerea cadrului didactic.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Pornind de la cele câteva enunțuri/întrebări simple de mai jos, vă rugăm să analizați și să concluzionați adecvat pentru fiecare situație expusă:

- Atunci când sunteți într-o situație nouă, în fața unui grup nou, cum vă place să vă prezentați? Dați un exemplu de răspuns menționând 5 caracteristici personale care considerați că vă definesc. (*Poate fi util ca profesorul să răspundă primul la această întrebare.*)
- Prezentați-vă celorlalți colegi folosind doar 5 propoziții/fraze.
- De ce este importantă autocunoașterea? Oferiți 3 argumente prin care să convingeți un/o coleg/ă că autocunoașterea reprezintă un proces esențial în viața voastră și are consecințe pe termen lung.
- Din experiența voastră de până acum, cum ați comenta următoarea idee: *Încrederea de sine ne propulsează, ne ajută să avansăm.*

Durata estimată a activității: 45 de minute/90 de minute.

Activitatea 2: Cine sunt eu? Puncte tari și puncte slabe

Instrucțiuni generale:

Scop: Scopul acestei activități este ca elevii să analizeze caracteristicile personale definitorii. Reprezintă un pas înainte în procesul cunoașterii de sine, în sensul conștientizării și obiectivității acestui proces, sub forma unui exercițiu de introspecție centrat pe două dimensiuni: punctele tari și punctele slabe.

Organizarea activității: Activitatea se organizează pe mai multe etape, după cum urmează: (i) la început frontal, sub forma unei conversații euristice, care are rolul de a capta atenția și de a argumenta nevoia cunoașterii de sine din perspectiva atributelor personale dominante; (ii) după ce se transmite sarcina de lucru a activității, elevii sunt lăsați să noteze individual propriile observații, timp de 5 minute; (iii) se trec în revistă răspunsurile elevilor, se solicită argumente atunci când este cazul, precum și feedbackul colegilor cu privire la cele afirmate; (iv) se concluzionează asupra importanței cunoașterii de sine din perspectiva argumentării punctelor tari și slabe ale fiecăruia.

De asemenea, acest proces de conștientizare a punctelor tari și slabe ale fiecărui elev se întregeste prin confruntarea opiniei personale cu cea a colegilor referitoare la imaginea fiecăruia, dar mai ales prin propunerile de îmbunătățire a punctelor slabe, ceea ce denotă o minimă planificare a etapei următoare în parcursul dezvoltării personale.

Discuțiile colegiale din clasă nu trebuie să fie de tip prezentare personală, ci interactive, ca discuții critice, cu enunțuri pragmatice, susținute de exemple. Cadrul didactic are un rol important în medierea și moderarea acestor discuții, în scopul ajustării imaginii de sine și a evidențierii notelor dominante.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: a) Scrieți pe o foaie de hârtie 3 calități personale pe care le considerați punctele tari ce vă definesc personalitatea. De asemenea, notați și 3 puncte slabe ale voastre, alături de propuneri de îmbunătățire a lor pe termen scurt și mediu.

b) Confrunțați propriile opinii asupra imaginii de sine cu cele oferite de colegii de clasă.

Informații pentru cadrul didactic: Pentru identificarea *punctelor tari*, elevii trebuie încurajați să-și analizeze calități personale, atât din sfera afectiv-atiudinală, cât și din sfera comportamentală (de ex., sunt optimist, am umor, etc.); este important ca persoana să nu considere puncte tari doar calitățile deosebite sau succesele notabile. În mod similar, în ceea ce privește *punctele slabe*, este bine ca elevii să conștientizeze ce anume ar dori să corecteze, să îmbunătățească, să diminueze sau să elimine din comportamentul lor (de ex., sunt dezordonat, mă enervez ușor etc.) și mai ales cum pot face acest lucru.

Finalizare: Se recomandă analiza tuturor răspunsurilor oferite de elevi și comentarea adecvată, pe bază de argumente, atât a relevanței și obiectivității în selecția acestor calități personale, cât și a oportunității și adecvării soluțiilor propuse pentru îmbunătățirea punctelor slabe.

Durata estimată a activității: 45-50 de minute.

Activitatea 3: Fereastra lui Johari

Instrucțiuni generale:

Scop: Fereastra lui Johari este un instrument simplu și util a cărui utilizare are ca scop cunoașterea stilului interpersonal de relaționare și comunicare, oferind elevilor oportunitatea de a învăța și de a înțelege cum să relaționeze cu ceilalți. Utilizând acest instrument, elevii primesc informații despre comportamentul relațional, nivelul lor de empatie, de cooperare, contribuind la dezvoltarea relațiilor interpersonale în cadrul grupului școlar.

Organizarea activității: Pentru realizarea acestei activități, am pornit de la modelul prezentat de psihologul Samuel Lopez De Victoria, prin următoarea reprezentare grafică :

	Ce văd Ceilalți la mine	Ce nu văd Ceilalți la mine
Ce văd Eu la mine	Sinele public (Arena)	Sinele privat (Sinele ascuns sau Zona ascunsă)
Ce nu văd Eu la mine	Sinele Orb (Zona oarbă)	Sinele necunoscut (Necunoscutul)

Legenda Ferestrei lui Johari – semnificația fiecărui cadran (informații pentru elevi și cadrul didactic) (sursa: Psiholog Ionela-Janina Sabou):

C1. „Arena” sau Sinele public este locul în care exprimăm deschis față de noi și de ceilalți anumite aspecte ale ființei noastre. Este o zonă deschisă în care ne exteriorizăm: vorbim deschis, exprimăm opinii, povestim experiențe și acționăm în mod transparent. Exprimăm comportamente, atitudini, sentimente, emoții, cunoștințe, experiențe, puncte de vedere etc. și le facem cunoscute altor persoane. Pentru a construi relația cu ceilalți, scopul este să dezvoltăm această zonă deschisă, comunicând eficient și productiv, pentru a stabili o relație eficientă și productivă. O Arenă cât mai largă este cea care facilitează buna comunicare, relația de cooperare, bazată pe încredere și care nu permite instalarea confuziei, a tensiunilor, a neînțelegerilor. Dar cum putem extinde Arena? Ascultând în mod activ feedbackul oferit de ceilalți și integrându-l în mod adecvat, dar și solicitând în mod expres acest feedback. Astfel, putem acționa pentru a diminua zona oarbă, a impulsurilor, a credințelor limitative, a orgoliului excesiv etc. De asemenea, prin exprimarea sentimentelor, a emoțiilor, a stărilor afective, putem contribui și la diminuarea zonei ascunse, a temerilor, a frustrărilor sau a tot ceea ce ne conduce către un comportament de evitare.

CUVÂNT CHEIE: Comunicare

C2. „Zona oarbă” sau Sinele orb este ceea ce nu vezi la tine, dar alții percep. Este vorba despre ce transmiți dincolo de cuvinte. Este locul în care se află stocate părți din ființa noastră, nedevăluite în Arenă, pe care noi nu le vedem, dar pe care ceilalți le văd. Zonei oarbe îi sunt asociate mândria, invidia, prejudecata, stări care ne limitează capacitatea de autoanaliză, de reflecție personală. Dincolo de ceea ce exprimăm verbal, există comunicarea nonverbală și paraverbală, care pot dezvălui discrepanțele dintre mesajul verbal și credințele, valorile noastre. Astfel, ceilalți pot percepe altceva decât ceea ce exprimăm noi prin cuvinte. Acceptarea acestei zone Oarbe și a ceea ce aduce ea în planul relației cu celălalt este un punct de plecare pentru a analiza ceea ce credem noi că știm despre noi și ceea ce ne spun alții despre noi. Poate că nu suntem întotdeauna de acord cu feedback-ul din exterior dar, în loc să-l respingem, putem mai întâi să-l analizăm.

CUVÂNT CHEIE: Întrebă

C3. „Zona Ascunsă” sau Sinele Privat este ceea ce vede fiecare în sine, dar ceilalți nu văd. În această zonă se ascund lucruri care sunt foarte personale și pe care nu dorim să le împărtășim cu ceilalți pentru a ne proteja. Această zonă poate fi asociată cu rușinea, conștientizarea unor

vulnerabilități personale, a punctelor slabe etc. Aceasta zonă ascunde aspecte pe care le percepem ca incomode sau jenante în comunicarea cu ceilalți. Aspectele reprimite mai mult timp sunt aduse în Arenă în mod exploziv, într-o manieră pozitivă sau negativă. Tocmai de aceea, specialiștii recomandă ca pe parcursul vieții să găsim moduri pentru a transfera treptat elemente din aceasta zonă către Arenă, să găsim persoanele potrivite care să ne asculte și să conștientizăm rolul benefic al exprimării emoțiilor și al împărtășirii acestora cu ceilalți.

CUVÂNT CHEIE: Împărtășește

C4. „Necunoscutul“ sau Sinele necunoscut reprezintă ceea ce noi nu putem vedea și la care nici ceilalți nu au acces. Este zona de dincolo de conștiință, partea învăluită în mister a ființei noastre. Însă este un loc la care putem ajunge prin ascultarea intuiției și a inimii, descoperind părți din noi despre care nu aveam cunoștință doar pe calea rațiunii, prin intermediul minții. Cu timpul, această zonă se poate diminua, pe măsura ce prin meditație sau prin alte forme, reușim chiar să aducem în Arenă experiențe ce merg dincolo de înțelegerea minții și împărtășim această cunoaștere cu ceilalți.

CUVÂNT CHEIE: Dezvoltare personală

Etapetele pe care cadrele didactice trebuie să le urmeze privind organizarea activității cu elevii sunt următoarele: (i) anunțarea temei și a scopului instrumentului cu care se vor familiariza în cadrul activității; (ii) explicarea specificului acestui instrument și a legendei/semnificației cadranelor folosite în Fereastra lui Johari (pentru a respecta timpul alocat orei, un sprijin important este posibilitatea multiplicării acestor informații pe foi speciale pentru fiecare elev sau a desenarea pe tablă, cu o sinteză a explicațiilor pe cadrane); (iii) realizarea sarcinii de lucru de către elevi; (iv) analiza răspunsurilor elevilor și concluzionarea pe baza întrebărilor din exercițiu.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: În cadrul următorului exercițiu de autocunoaștere, denumit **Fereastra lui Johari**, pe baza explicațiilor despre semnificația cadranelor reprezentate, vă rugăm să observați personal, să notați individual și apoi să analizați împreună cu ceilalți colegi, răspunsurile la următoarele întrebări:

- *Cât de mare este Arena voastră? Ce informație considerați că mai puteți aduce în ea? Sunteți dispuși să măriți Arena, astfel încât să vă simțiți confortabili cu voi înșivă, dar și cu ceilalți? Oferiți exemple personale despre cum puteți extinde Arena în situația fiecăruia dintre voi.*
- *Există situații în care ceilalți percep/au perceput informații din Zona voastră Oarbă sau Ascunsă? Puteți oferi detalii? Cum ați acceptat răspunsurile/feedbackurile celorlalți în aceste situații? Încercați să retrăiți acele stări, emoții și sentimente și să le exprimați. Analizați-le împreună cu ceilalți colegi.*

Durata estimată a activității: 45-50 de minute.

Activitatea 4: Chestionarul de evaluare a intereselor (adaptare după testul Holland)

Instrucțiuni generale:

Scop: Prin administrarea chestionarului menționat, această activitate are ca scop identificarea și evaluarea intereselor profesionale ale unei persoane. În cazul elevilor, are rolul de a trezi interesul pentru viitoarele domenii de activitate, în sensul conștientizării nevoii de a-și analiza propriile aspirații referitoare la parcursul educațional și profesional.

Organizarea activității: Activitatea constă în administrarea chestionarului de interese, care va fi completat de către fiecare elev, în acord cu instrucțiunile specifice, menționate în continuare.

În cadrul activității, înainte de administrarea propriu-zisă a chestionarului, este recomandat ca profesorul să inițieze o discuție introductivă cu elevii despre legătura dintre calitățile personale și interesele profesionale, utilizând și informația referitoare la *Teoria alegerii ocupaționale* a lui J. Holland, prezentată în cadrul acestui capitol. În concluzie, există numeroase profesii potrivite pentru fiecare persoană în parte, în funcție de personalitatea ei. Este important ca fiecare elev să-și cunoască cât mai bine personalitatea pentru a putea alege ceea ce i se potrivește!

Activitatea se organizează pe parcursul a 2 ore de curs; în prima oră se administrează chestionarul, iar în ora următoare se discută despre rezultatele obținute după ce cadrul didactic interpretează scorurile brute.

Instrucțiuni specifice pentru elevi în vederea administrării chestionarului (dacă există posibilitatea multiplicării instrumentului pentru fiecare elev, multiplicarea trebuie să conțină și aceste instrucțiuni, alături de conținutul efectiv al chestionarului – cele 120 de întrebări):

Chestionarul de evaluare a intereselor evaluează **ierarhia intereselor profesionale** specifice persoanei evaluate, la momentul completării chestionarului, adică preferințele cristalizate ale acesteia pentru anumite domenii de cunoștințe sau de activitate.

Cum veți răspunde la acest chestionar?

- În funcție de măsura în care v-ar face plăcere să realizați acțiunile descrise, **marcați un "X"** în căsuța corespunzătoare **alegerii voastre: Deloc, Puțin, Mediu, Mult, Foarte mult..**
- **Când răspundeți la aceste întrebări, vă rugăm să NU țineți cont de următoarele aspecte:**
 - *nu aveți pregătirea necesară pentru a realiza o astfel de activitate;*
 - *cât de mult ați putea câștiga în urma realizării unei astfel de activități;*
- - **Răspundeți gândindu-vă dacă vă place sau nu acea activitate.** Chestionarul cuprinde 120 de activități pe care unii oameni le realizează la locul lor de muncă și din care voi trebuie să alegeți. Nu există răspunsuri corecte sau greșite.
- **Durata estimată de completare a chestionarului:** 20 minute.

Nume _____ Prenume _____

Liceul/Clasa _____

Data _____

ACTIVITATEA	Deloc	Putin	Mediu	Mult	Foarte mult
1 Să repara ceasuri sau bijuterii.					
2 Să numeri bani (să fii casier la o bancă).					
3 Să culegi date despre problemele comunitare.					
4 Să faci experimente științifice.					
5 Să conduci un departament administrativ.					
6 Să cânti pe o scenă.					
7 Să repara motoare de automobile.					
8 Să înregistrezi datele financiare ale unei companii.					
9 Să ajuți persoanele handicapate fizic să se pregătească pentru o meserie.					
10 Să studiezi celule și bacterii la microscop.					
11 Să achiziționezi marfă pentru un magazin mare.					
12 Să interpretezi un rol pe o scenă.					
13 Să faci mobilier.					
14 Să lucrezi la mașini de calculat sau de copiat într-un birou.					
15 Să oferi asistență socială.					
16 Să citești cărți, reviste științifice.					
17 Să te ocupi de vânzări într-o firmă.					
18 Să scrii nuvele.					
19 Să lucrezi pe șantier.					
20 Să faci rezervări pentru zboruri sau pentru hoteluri, într-o agenție de turism.					
21 Să te ocupi de instruirea și educația copiilor.					
22 Să faci muncă de cercetare într-un laborator de fizică.					
23 Să elaborezi proiectul unei afaceri.					
24 Să creezi desene animate.					
25 Să construiești acoperișul unei case.					
26 Să îți contabilitatea unei firme.					
27 Să studiezi sociologia (cum trăiesc oamenii împreună).					
28 Să faci studii științifice despre Soare, Luna, planete, stele.					
29 Să faci bani prin comerț sau bursa de valori.					
30 Să predai cursuri de muzica în școli.					
31 Să asamblezi componentele unei combine muzicale.					
32 Să examinezi bugetul unei companii.					
33 Să studiezi și să propui măsuri de îmbunătățire a situației oamenilor nevoiași.					
34 Să studiezi cauzele bolilor de inima.					
35 Să conduci un restaurant mare.					
36 Să scrii un roman.					
37 Să repara instalația electrică a unei clădiri.					

38	Să ții evidența mărfurilor, rechizitelor etc.					
39	Să ai grijă de oamenii bolnavi.					
40	Să elaborezi modele matematice pt. rezolvarea problemelor tehnice și științifice.					
41	Să te ocupi de politica administrativă a unei regiuni.					
42	Să regizezi piese de teatru.					
43	Să conduci un tractor sau o combină.					
44	Să lucrezi cu cifre într-un birou de afaceri.					
45	Să ajuți persoanele care au ieșit din închisoare să-și găsească un loc de muncă.					
46	Să faci operații chirurgicale.					
47	Să conduci și să organizezi o bancă.					
48	Să cânti jazz într-un club.					
49	Să execuți piese de mobilier.					
50	Să studiezi o companie și să elaborezi un sistem financiar pt. nevoile sale.					
51	Să înveți și să califici adulți pentru o meserie.					
52	Să studiezi biologia marină.					
53	Să te ocupi cu consultanța juridică a unei companii.					
54	Să studiezi muzica sau arta.					
55	Să utilizezi și să repari echipamente de radio, telegraf.					
56	Să supervizezi personalul administrativ al unui birou.					
57	Să ajuți oamenii în alegerea unei cariere.					
58	Să examinezi efectele aerului poluat asupra mediului.					
59	Să-i organizezi și să-i conduci pe alții.					
60	Să faci designul reclamelor pentru reviste sau TV.					
61	Să instalezi sau să repari telefoane.					
62	Să urmezi un curs de matematică pentru afaceri.					
63	Să te ocupi de reintegrarea socială a celor care au încălcat legea.					
64	Să inventezi un nou tip de echipament tehnic sau științific.					
65	Să te ocupi de vânzări imobiliare.					
66	Să asculți mari muzicieni.					
67	Să lucrezi în construcții.					
68	Să controlezi declarațiile băncilor pentru a descoperi greșeli.					
69	Să participi la creșterea fondului de caritate.					
70	Să faci cercetări științifice privind utilizarea energiei solare pt. încălzirea caselor.					
71	Să lucrezi pentru a convinge guvernul să voteze o lege.					
72	Să scrii o piesă de teatru.					
73	Să montezi dispozitive electrice.					
74	Să folosești calculatorul pentru prelucrarea datelor contabile.					
75	Să planifici activitatea altora.					
76	Să lucrezi la realizarea unei inimi artificiale.					
77	Să promovezi dezvoltarea unei noi piețe de aprovizionare a populației.					

78	Să compui sau să faci aranjamente muzicale.					
79	Să construiești etajere pentru cărți.					
80	Să urmezi un curs de contabilitate.					
81	Să dai primul ajutor.					
82	Să lucrezi într-un laborator, să faci analize.					
83	Să faci o afacere, să faci comerț.					
84	Să dirijezi o orchestră simfonică.					
85	Să construiești case ca antreprenor de clădiri.					
86	Să introduci date în calculator.					
87	Să lucrezi în calitate de consilier familial.					
88	Să urmezi un curs de biologie la școală sau universitate.					
89	Să mediezi disputele dintre sindicate și patronat.					
90	Să scrii reportaje pentru reviste.					
91	Să lucrezi la o mașină de injectat mase plastice.					
92	Să calculezi drepturi salariale, impozite și taxe.					
93	Să ajuți copiii cu tulburari mentale.					
94	Să cercetezi, să cauți un remediu împotriva bolilor grave.					
95	Să lucrezi într-un tribunal.					
96	Să pictezi portrete sau peisaje.					
97	Să lucrezi ca paznic sau custode.					
98	Să operezi într-un registru de încasări.					
99	Să înveți și să ajuți oamenii din țările subdezvoltate.					
100	Să conduci studii științifice privind controlul bolilor plantelor.					
101	Să recrutezi și să angajezi oameni pentru o companie mare.					
102	Să scrii scenariu TV.					
103	Să conduci un autobuz.					
104	Să lucrezi la recepția unui hotel.					
105	Să studiezi psihologia (comportamentul și dezvoltarea ființelor umane).					
106	Să studiezi și să ajuți la prevenirea bolilor.					
107	Să călătorești prin țară pentru a vinde produsele unei companii.					
108	Să faci scenografia pentru piesele de teatru.					
109	Să repara lucrurile din gospodărie.					
110	Să te ocupi de probleme administrative.					
111	Să coordonezi, să conduci programul sportiv pe un teren de sport.					
112	Să faci studii științifice despre natură.					
113	Să organizezi și să coordonezi afaceri.					
114	Să aranjezi muzica de fond pentru un film.					
115	Să repara o bicicletă.					
116	Să operezi cu cifre pe un computer.					
117	Să conduci discuții de grup cu copii delicvenți.					
118	Să ajuți cercetătorii științifici în experimente de laborator.					
119	Să supervizezi producția unei firme.					
120	Să faci recenzia unei cărți ca un critic literar.					

Instrucțiuni specifice pentru profesori în vederea prelucrării scorurilor brute obținute și a interpretării acestora:

Foia de răspuns este cea pe care profesorul decodifică, consemnează scorurile obținute de fiecare elev la fiecare item al chestionarului administrat și calculează punctajele aferente pe fiecare domeniu. Există o foaie de răspuns pentru fiecare elev, care cuprinde mențiunea **Nume și prenume/Clasa** și are forma unui tabel (poate fi realizat utilizând programul Excel).

Pentru decodificarea opțiunilor, prelucrarea scorurilor brute și interpretarea acestora se vor realiza următorii pași:

Pasul 1: Cei 120 de itemi ai chestionarului se grupează pe categorii, corespunzător fiecărui domeniu (Realist, Convențional, Social, Investigativ, Întreprinzător, Artistic), așa cum apar menționate în continuare:

Domeniul Realist – Itemii: 1, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 55, 61, 67, 73, 79, 85, 91, 97, 103, 109, 115;

Domeniul Convențional – Itemii: 2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 56, 62, 68, 74, 80, 86, 92, 98, 104, 110, 116;

Domeniul Social – Itemii: 3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 57, 63, 69, 75, 81, 87, 93, 99, 105, 111, 117;

Domeniul Investigativ – Itemii: 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 52, 58, 64, 70, 76, 82, 88, 94, 100, 106, 112, 118;

Domeniul Întreprinzător – Itemii: 5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 53, 59, 65, 71, 77, 83, 89, 95, 101, 107, 113, 119;

Domeniul Artistic – Itemii: 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 54, 60, 66, 72, 78, 84, 90, 96, 102, 108, 114, 120.

Pasul 2: Dedesubtul fiecăruia dintre itemi, deja grupați pe categorii, se trec valorile **0, 1, 2, 3** sau **4**. Aceste valori aferente fiecărui item se acordă după următoarea regulă:

- *Dacă elevul a marcat X care corespunde cu **Deloc**, scrieți în foaia de răspuns **0***
- *Dacă elevul a marcat X care corespunde cu **Puțin**, scrieți în foaia de răspuns **1***
- *Dacă elevul a marcat X care corespunde cu **Mediu**, scrieți în foaia de răspuns **2***
- *Dacă elevul a marcat X care corespunde cu **Mult**, scrieți în foaia de răspuns **3***
- *Dacă elevul a marcat X care corespunde cu **Foarte mult**, scrieți în foaia de răspuns **4***

Pasul 3: Se va însuma punctajul obținut la itemii din cadrul fiecărui domeniu, conform descrierii de la Pasul 1.

Pasul 4: Pentru fiecare elev, se compară punctajele finale obținute pe domenii și se clasifică, în ordine descrescătoare, cele 2-3 domenii preferate.

Pasul 5: Interpretările referitoare la domeniile preferate se bazează pe descrierea caracteristicilor de personalitate aferente celor **6 tipuri de interese profesionale**, prezentate în Subcapitolul II.2 al acestui Ghid și în care elevii pot regăsi elemente de referință pe care să le coreleze cu propriile trăsături de personalitate.

Durata totală estimată a activității: 90 de minute, având în vedere faptul că în prima oră de curs se administrează chestionarul, iar în ora următoare se discută despre rezultatele obținute, interpretarea acestora pentru fiecare elev și concluziile aferente.

Activitatea 5: Eul din oglindă – fișă de lucru despre abilitățile transferabile

Instrucțiuni generale:

Scop: Scopul acestei activități este ca elevii să-și identifice abilitățile transferabile și să conștientizeze valoarea acestora pentru viitor.

Aceste tipuri de abilități sunt dezvoltate într-un anumit context specific (de ex. mediul școlar, activități sociale sau de timp liber), dar ulterior pot fi valorificate și în alte medii de lucru (de ex. mediul profesional), fiind un sprijin în alegerea parcursului educațional sau în orientarea pe piața muncii pentru găsirea jobului potrivit.

Cu alte cuvinte, abilitățile transferabile se dobândesc în diverse situații de viață, în diferite circumstanțe și pot fi folosite în alte arii de activitate sau pe piața muncii. Odată identificate, abilitățile transferabile ne ajută să ne adresăm unui sector mai larg pe piața muncii atunci când facem o alegere în carieră și, de asemenea, ne întăresc încrederea că vom reuși.

Organizarea activității: Activitatea se organizează frontal dar și individual. Activitatea se organizează pe mai multe etape, după cum urmează: (i) în introducere, cadrul didactic anunță scopul activității, explică și exemplifică semnificația conceptului de abilități transferabile (informații specifice pot fi găsite și în cadrul subcapitolului IV.3. *Dezvoltarea de abilități transferabile...*), argumentează importanța acestora în profilul calităților personale; (ii) se distribuie fișa de lucru, care trebuie completată individual și (iii) la finalul timpului de lucru alocat (aproximativ 15 minute), se discută pe baza răspunsurilor oferite de elevi, analizând și concluzionând adecvat.

Informații pentru cadrul didactic: Întrebări ajutătoare în discuțiile cu elevii, înainte de aplicarea fișei de lucru:

- Ce abilități folosiți frecvent în viața de zi cu zi? Ce abilități folosiți cu plăcere și în mod natural?
- Cât de importante sunt acestea pentru voi? De ce?
- Cum ne diferențiem față de alte persoane când deținem anumite abilități?
- Descrieți o situație/experiență importantă din viața voastră, cu impact pozitiv, pentru care să analizați
 1. scopul (ce ați dorit să realizați?);
 2. obstacolele, constrângerile pe care a trebuit să le depășiți;
 3. activitățile pe care le-ați făcut, pas cu pas, pentru a atinge scopul propus;
 4. rezultatele obținute (cum ați măsurat aceste rezultate?).

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Completați în tabelul de mai jos, câte 5 enunțuri pentru fiecare coloană, cu referire la propria persoană:

Eu sunt... (însușiri pozitive)	Eu pot să fac...	Eu știu să fac...	Mie îmi place să fac...
1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.
3.	3.	3.	3.
4.	4.	4.	4.
5.	5.	5.	5.

Finalizare: Vă recomandăm ca la finalul activității să concluzionați cu privire la următoarele aspecte de conținut:

În experiența elevilor, *abilitățile transferabile* sunt ca niște *tipare de acțiune*, reprezentate prin verbe specifice, grupate pe categorii în funcție de elementul de raportare, astfel:

- 1. Abilități în raport cu oamenii:** a iniția, a conduce, a motiva, a negocia, a modera, a consulta, a îndruma, a asculta, a comunica, a se adapta, a coopera, a lucra în echipă, a vorbi în public etc.;
- 2. Abilități în raport cu date și idei:** a crea, a inova, a vizualiza, a prezenta, a proiecta, a analiza, a planifica, a programa, a organiza, a evalua, a formula, a stabili, a explica, a modela, a redacta, a observa, a compara, a sintetiza etc.;
- 3. Abilități în raport cu lucrurile sau mediul preferat:** a face, a utiliza, a repara, a manipula, a construi etc.

Durata estimată: 45-50 de minute.

Activitatea 6: Sistemul de valori și ocupația/organizația aleasă

Instrucțiuni generale:

Scop: Activitatea are ca scop familiarizarea elevilor cu valorile, atât din punct de vedere conceptual, cât și practic, pe bază de exemple din viața de zi cu zi. De asemenea, este importantă și transpunerea acestora în propriul sistem de valori, în raport cu un anumit loc de muncă sau cu o organizație profesională în care și-ar putea desfășura activitatea.

Organizarea activității: Activitatea se poate organiza în următoarele etape: (i) discuție/conversație euristică pentru ca elevii să se familiarizeze cu conceptul de valoare, semnificația acestuia, exemple (ca informație de sprijin poate fi utilizată cea prezentată în cadrul acestui capitol al Ghidului, subcap. II.2); (ii) elevii rezolvă individual sarcina de lucru (dacă există posibilitatea, enunțul sarcinii poate fi multiplicat individual pe foi speciale sau scris pe tablă, iar rezolvarea se notează pe foi separate ale elevilor); (iii) analiza răspunsurilor individuale și concluzionarea adecvată pe baza întrebărilor din sarcina de lucru.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Mai jos aveți o listă de valori caracteristice unei ocupații/job sau unei organizații (companie, firmă, instituție etc.). (La această listă se pot adăuga și alte valori sau unele din cele prezentate pot fi înlocuite):

Lista: *Onestitatea, altruismul, voluntariatul, independența, flexibilitatea, creativitatea, etica, recunoașterea, aprecierea muncii, discreția, punctualitatea, implicarea, ordinea, integritatea, generozitatea, dinamismul, încrederea.*

- ✓ Din lista de valori prezentată, alege cinci valori care consideri că sunt cele mai importante pentru tine. Din cele cinci alese, imaginează-ți că te poți baza doar pe două dintre ele. Care sunt acelea? Apoi ia în considerare doar una dintre ele. **Care este cea mai importantă valoare pentru fiecare din voi?**
- ✓ Cum ar arăta o activitate/job/organizație care să aibă ca nucleu această valoare, pe care o consideri cea mai importantă? Crezi că asemenea posturi/job-uri sau organizații există? Ce știi despre ele?

Finalizare: Activitatea se poate încheia printr-o scurtă discuție frontală, accentuându-se importanța valorilor în viața noastră personală, dar și în alegerea carierei. Sistemul personal de valori se rafinează pe parcursul întregii vieți și reprezintă un pilon al acesteia.

Durata estimată a activității: 45/50 de minute.

Activitatea 7: Scala Rosenberg pentru evaluarea stimei de sine

Instrucțiuni generale:

Scop: În cadrul procesului de autocunoaștere, această activitate are ca scop familiarizarea elevilor cu utilizarea unui instrument simplu, dedicat măsurării nivelului stimei de sine: Scala Rosenberg (1965). Cum *stima de sine* este un concept care implică termeni și expresii diverse din partea diferitelor persoane, ca de exemplu: *a avea încredere în sine, a fi sigur pe sine, a fi mulțumit de sine*, fiecare desemnând doar un aspect al stimei de sine, considerăm că este important să analizăm aceste aspecte cu elevii și să-i ajutăm să conștientizeze importanța acestora pentru dezvoltarea personalității lor.

Organizarea activității: Activitatea se poate organiza în următoarele etape: (i) o discuție introductivă cu elevii despre semnificația stimei de sine, cu exemple (pot fi utilizate în acest sens informațiile prezentate în cadrul acestui capitol al Ghidului, subcapitolul II.3, dedicat special conceptului de stimă de sine); (ii) administrarea individuală a Scalei Rosenberg, cu explicarea instrucțiunilor (se recomandă ca fiecare elev să primească o foaie separată cu instrucțiunile, așa cum sunt prezentate mai jos); (iii) analiza răspunsurilor individuale și accentuarea asupra importanței acestui concept și a cunoașterii nivelului său de către fiecare.

Instrucțiuni specifice pentru elevi în vederea administrării chestionarului: Chestionarul de mai jos (Scala Rosenberg) își propune să vă ofere informații despre nivelul stimei voastre de sine. Citiți cu atenție fiecare enunț și răspundeți în cel mai scurt timp, bifând varianta care se apropie cel mai mult de punctul dumneavoastră de vedere actual.

Durata estimată de completare a chestionarului: 10 minute.

	Acord puternic	Acord	Dezacord	Dezacord puternic
1) În general sunt mulțumit(ă) de mine.				
2) Câteodata ma gândesc că nu valorez nimic.				
3) Cred că am o serie de calități.				
4) Sunt capabil(ă) să fac lucrurile la fel de bine ca ceilalți.				
5) Simt că nu am prea multe lucruri de care să fiu mândru(ă).				
6) Câteodată mă simt realmente inutil.				
7) Mă gândesc că sunt un om de valoare, cel puțin la fel ca alte persoane.				
8) Mi-ar plăcea să am mai mult respect față de mine însumi.				
9) Ținând cont de toate, am tendința să cred că sunt un (o) ratat(ă).				
10) Am o părere pozitivă despre mine.				

PRELUCRAREA ȘI INTERPRETAREA SCORURILOR:

Chestionarul cuprinde 10 itemi, fiecare cu 4 posibilitați de răspuns: *acord puternic, acord, dezacord, puternic dezacord*. Scorurile pot fi cuprinse între 10 și 40, astfel:

- Pentru întrebările 1, 2, 4, 6 și 7 punctăm: *acord puternic = 4, acord = 3, dezacord = 2, puternic dezacord = 1*;
- Pentru întrebările 3, 5, 8, 9 și 10 punctăm invers, adică: *acord puternic = 1, acord = 2, dezacord = 3, puternic dezacord = 4*.

La interpretarea rezultatelor se vor lua ca etalon următoarele valorile obținute:

10-16 puncte – stima de sine scăzută

17-33 puncte – stima de sine medie

34-40 puncte – stima de sine înaltă

Activitatea 8: *Experiențele mele de viață*

Instrucțiuni generale:

Scop: Această activitate are ca scop încurajarea reflecției elevilor asupra evenimentelor și experiențelor care le-au marcat viața până la momentul respectiv, din perspectiva dezvoltării personalității. Scopul acestei rememorări a trecutului este ca elevii să conștientizeze resursele interne și externe pe care le pot mobiliza și valorifica pentru a depăși momente deosebite din viața lor, cu încărcătură pozitivă sau negativă.

Organizarea activității: Activitatea se poate organiza oferind fiecărui elev câte o foaie albă de hârtie și explicând sarcina de lucru. Pe baza răspunsurilor notate de elevi, se poate organiza o dezbatere care îi implică pe toți, utilizând recomandările pentru cadrele didactice prezentate mai jos și concluzionând adecvat.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Pe o foaie de hârtie, trasați o linie orizontală pe care să marcați etape/vârste importante ale vieții trăite până în prezent (de exemplu: vârsta copilăriei, intrarea la grădiniță, apoi la școală/liceu, alte evenimente importante din istoria personală etc.). În dreptul fiecărei etape de vârstă, notați evenimentele majore întâmplate, având în vedere ca elemente de susținere:

- ✓ schimbările sau evenimentele majore din familie;
- ✓ relația cu părinții și frații;
- ✓ experiențele școlare;
- ✓ prietenii;
- ✓ realizările și eșecurile.

Vă rog să răspundeți la următoarele întrebări: Cine m-a ajutat să reușesc în fiecare etapă a vieții? Cum am reușit? Pe ce anume m-am bazat în momentele dificile?

Durata estimată a sarcinii de lucru: 10-15 minute.

Recomandări pentru cadrele didactice în abordarea activității: Pentru finalizarea activității, cadrul didactic poate formula următoarele întrebări, insistând pe argumentarea răspunsurilor oferite:

- ✓ În urma acestor experiențe, ați dobândit vreo perspectivă nouă asupra temerilor sau îndoielilor referitoare la propria persoană?
- ✓ Ați înțeles mai bine de ce abordați anumite probleme sau situații într-un anumit mod?
- ✓ Credeți că pe viitor ar fi bine să schimbați ceva în modul în care vă raportați la acest gen de situații de viață?

Durata estimată a activității: 45/50 de minute.

Parcurgând în întregime acest capitol despre autocunoaștere, ați aflat informații privind elementele-cheie pentru realizarea activității cu elevii, pentru a le oferi sprijin. Procesul cunoașterii de sine este doar primul pas. În capitolele următoare, când veți asista elevii în planificarea carierei, îi veți sfătui să se raporteze în mod necesar și la aspecte precum personalitate, valori, interese și aptitudini. În acest demers este foarte importantă o autoevaluare corectă la care elevii trebuie să ajungă treptat, sub îndrumarea dumneavoastră. Dacă modul în care ei se percep nu este unul obiectiv, poate deveni un obstacol în dezvoltarea lor ulterioară, și nu o resursă. O autoevaluare mult prea subiectivă le poate crea dezamăgiri, prin stabilirea unor obiective profesionale nerealiste, care nu îi vor conduce la rezultatele așteptate.



III.1. Rolul procesului decizional în orientarea profesională

Păreră unanimă a specialiștilor din domeniul educației, deopotrivă teoreticieni și practicieni, este aceea că procesul de luare a deciziei reprezintă o abilitate de bază a oricărei persoane, un obiectiv al procesului educațional a cărui realizare pornește de la vârste foarte mici. Cu toate acestea, deși este menționat în multe documente de politici educaționale, strategii de învățare permanentă, dar și în documente curriculare cu valoare obligatorie din perspectiva implementării în practică, acest proces este adesea neglijat în școală; el este lăsat mai mult în seama profesorilor diriginți și a consilierilor școlari, a orelor de consiliere și dezvoltare personală, în curriculumul cărora este menționat explicit pentru a fi dezvoltat și exersat.

Luarea deciziei este un proces complex, de informare progresivă, care conduce către o alegere, ceea ce presupune ca elevii să își asume anumite responsabilități. Acest proces nu este punctual și nici linear, ci are o anumită dinamică, antrenând în desfășurarea sa calitățile personale, valorile, interesele și aptitudinile elevului în cauză. Acesta este și motivul pentru care am dedicat un întreg capitol anterior analizei și explorării acestor aspecte, tocmai pentru a le evidenția valoarea și rolul major în luarea celei mai potrivite decizii educaționale/profesionale. Mai trebuie să menționăm că atunci când ne referim la pregătirea elevilor pentru luarea deciziilor, le avem în vedere pe cele mai importante, acele decizii cu miză, care marchează destinul educațional și profesional al unei persoane, având implicații pe termen lung în viața sa. Aceste decizii sunt luate pe parcursul vieții școlare a elevului, în momentele de trecere de la un nivel educațional la altul în scopul specializării, alegerii rutei de profesionalizare și, ulterior, a domeniului profesional către care elevul alege să se îndrepte ca inserție pe piața muncii.

Aceste alegeri presupun implicarea unor factori interni, dar și externi, a căror influență este adesea mare și nu întotdeauna justificată în mod realist. De aceea, acest capitol își propune să analizeze mecanismele acestui proces complex de luare a deciziei și să vă ofere exemple de activități practice prin care puteți sprijini elevii, pregătindu-i pentru luarea deciziilor importante. Nu în ultimul rând, descrierea modului în care se desfășoară procesul de luare a deciziei evidențiază legătura indisolubilă dintre calitatea acestui proces și a celui de autocunoaștere, pe care l-am prezentat în capitolul anterior. În lipsa unei cunoașteri de sine temeinice și obiective, luarea unei decizii nu are baze realiste pe care să se ancoreze și, mai devreme sau mai târziu, își va dovedi slăbiciunea, vulnerabilitatea, cu efecte asupra vieții profesionale și personale a tânărului adult.

Pregătirea deciziei

Sumarizând, adoptarea unei decizii presupune selectarea dintre două sau mai multe alegeri posibile, a celei care, în urma analizei, este cea mai bună rezolvare, adecvată momentului și contextului respectiv. Trebuie precizat încă de la început că luarea deciziei este limitată de abilitățile personale (de ceea ce poate să facă, să demonstreze un elev), de motivație (de ceea ce vrea, își dorește să facă) și de specificul contextului în care se ia decizia respectivă.

În ceea ce privește cariera, deciziile nu sunt deloc simplu de luat. Dacă ne raportăm la carieră ca la o dimensiune „care se întinde de-a lungul vieții noastre și nu include numai ocupații, ci integrează armonios munca și alte roluri sociale: familia, comunitatea, timpul liber” (Szilagyi, 2007, p.25), atunci conștientizăm și mai bine importanța deosebită a acestei decizii. Cariera implică atât viața profesională, cât și viața personală și socială; de aceea, este obligatoriu ca profesorul, pentru a ajuta elevul să se pregătească pentru luarea deciziilor, să aibă în vedere și analiza din perspectiva realizării acestui echilibru între componentele menționate.

Este interesant ca, mai întâi, să întrebați elevii ce înseamnă pentru ei „cariera”? La ce se gândesc atunci când menționează acest cuvânt? Este posibil ca foarte mulți dintre ei nici să nu aibă un răspuns pentru această întrebare. Este posibil ca unii dintre ei să încerce să identifice ce înseamnă „cariera potrivită”, dar să nu aibă un plan, o strategie pentru a ajunge acolo, așa cum unii amână decizia în lipsa unui progres semnificativ în această direcție. Oricare ar fi circumstanțele specifice, este bine să-i informați pe elevi că au nevoie de o strategie personalizată pentru abordarea deciziei de carieră, adică au nevoie de un plan de carieră, pe care îl vom detalia în capitolul următor al acestui ghid. La fel de util este ca ei să cunoască faptul că, în luarea deciziei potrivite privind ruta educațională sau profesională, se pot confrunta cu **obstacole** (Szilagy, 2007, p.180), care țin de:

- Lipsa informațiilor adecvate ori, dimpotrivă, existența prea multor informații, ceea ce pentru o persoană mult prea analitică înseamnă o prelungire a duratei acestui proces;
- Lipsa experienței de luare a deciziilor, lipsa încrederii în abilitățile personale necesare pentru a lua decizia potrivită. Acest fapt poate fi și o consecință nedorită a lipsei sau a insuficienței oportunităților educaționale de a dezvolta și de a exersa capacitatea de a lua decizii pe parcursul școlarității;
- Factori personali: motivații contradictorii, valori și interese conflictuale, încredere scăzută în propria persoană, lipsa abilităților de a crea un plan de acțiune pentru implementarea deciziilor respective, conflictele interioare, anxietatea etc.

Stiluri decizionale

Personalitatea, interesele, valorile, experiențele de viață de până acum, își pun amprenta asupra stilului decizional atunci când elevii se confruntă cu această situație. Unii dintre ei au tendința de a se lăsa influențați, alții de a-i lăsa subtil pe ceilalți să ia decizia în locul lor, alții preferă să-și asculte „instinctul” sau, dimpotrivă, să adune toate informațiile posibile despre toate aspectele, analizându-le cât mai obiectiv pe fiecare. Este important ca dvs., cadrele didactice, să-i îndrumați pentru a conștientiza stilul decizional, deoarece fiecare decizie implică și asumarea unor responsabilități în plan personal.

Sumarizând, stilurile decizionale se definesc în funcție de factorii personali ai celui care ia decizia, în funcție de context și de alți factori care țin de resurse (timp, bani, condiții material etc.). Una din clasificările acestor stiluri decizionale, care poate fi prezentată elevilor, în scopul informării, dar și al identificării acestora prin apel la experiența lor anterioară, este următoarea (Szilagy, 2007, p.180):

- ✓ **Stilul dependent al luării deciziei**, care poate părea cel mai ușor pentru că îi lăsăm pe alții să decidă în locul nostru. Când miza este mare, așa cum am analizat și anterior, un astfel de stil decizional plasează responsabilitatea deciziei în sarcina altcuiva: părinte, prieten, partener de viață etc. Să ne imaginăm că este vorba despre decizia referitoare la profesia sau la studiile pe care un elev le va urma. Dacă cel în cauză are un stil dependent al luării deciziei, va apela și va pune în practică decizia luată de părinți sau de prieteni, justificată de faptul că ei știu mai bine ce i se potrivește, deoarece ei îl cunosc mai bine. Dar, cel mai adesea, acest lucru se datorează lipsei de încredere a elevului respectiv, temerii lui de a alege singur și, mai ales, de a-și asuma consecințele/responsabilitatea acestei decizii. Persoanele cu un astfel de stil decizional nu exclud colectarea informațiilor, un proces important în luarea deciziei, deși uneori excelează în acest sens, adunând mult prea multe informații, greu de procesat și de sintetizat. Dificultatea lor constă în amânarea deciziei, factorii personali fiind cei care intervin aici în mod definitoriu.
- ✓ **Stilul intuitiv al luării deciziei** este specific celor care aleg în mod spontan, pe baza unor „semnale” interne, pe bază de „feeling”. Persoanele cu un astfel de stil decizional consumă puțin timp pentru luarea deciziei, dar și informația lor este minimală, la fel ca și efortul depus pentru a schița un plan de acțiune pentru implementarea ulterioară a deciziei. Intuiția este

cea care fundamentează psihologic acest stil decizional. Poate fi de ajutor în relațiile interpersonale, în situații sociale sau în cele cu o mare încărcătură emoțională, când informațiile disponibile sunt incomplete sau inexacte. Pentru decizii potrivite într-un stil intuitiv este nevoie de o bună cunoaștere de sine, în sensul încrederii în sine, dar și în resursele personale – calități, interese, aptitudini deja identificate și dezvoltate. Cum procesul cunoașterii de sine este unul anevoios și complex, mai ales la vârste tinere, dată fiind lipsa experienței de viață, acest stil decizional trebuie abordat cu precauție și cu atenție pentru o autevaluare obiectivă.

- ✓ **Stilul informat** implică explorarea nevoilor, a sentimentelor, deopotrivă cu informația și feedbackul primit. Acest stil decizional presupune evaluarea rațională a alternativelor, de exemplu în privința costurilor și a beneficiilor. Este un proces care necesită mult timp și energie pentru colectarea informațiilor, explorarea variantelor, analiza lor în contextul situației, formularea de întrebări și răspunsuri pentru clarificare și pentru anticiparea eventualelor momente dificile care pot apărea în implementarea deciziei. Pe de altă parte, acest stil decizional este eficient, având toate elementele necesare pentru a lua cea mai potrivită decizie în situația analizată.

În mod ideal, un proces de decizie echilibrat, ar trebui să includă elemente din toate cele trei stiluri decizionale. De asemenea, este important să explicați elevilor că nu există persoană care să dețină caracteristicile exclusive ale unui singur stil decizional, ci împrumută trăsături din toate celelalte, manifestându-se dominant în unul singur, considerat stilul decizional caracteristic acelei persoane și vizibil explicit în luarea unei decizii importante de viață.

Etapele procesului decizional

Deși nu se poate vorbi de o structură etapizată fixă a procesului de luare a deciziilor, specialiștii în domeniu sunt de acord că există totuși o serie de etape pe care le parcurgem în general în astfel de situații, etape care vizează în mod necesar următoarele aspecte:

- ✓ Definirea problemei;
- ✓ Colectarea informației;
- ✓ Stabilirea opțiunilor și selectarea acelor care sunt adecvate contextului;
- ✓ Luarea deciziei efective;
- ✓ Punerea în practică și asumarea consecințelor.

O clasificare mai analitică a etapelor procesului decizional, care prezintă pas cu pas parcursul unei persoane de la pregătirea deciziei până la implementarea acesteia, este prezentată în continuare (Szilagyi A., 2007, p.182):

1. **Conștientizarea problemei.** Această primă etapă este marcată de un sentiment de disconfort al persoanei în raport cu o anumită problematică/situație. În acest stadiu, necesitatea luării unei decizii este conștientizată, dar problema încă nu este clar definită.
2. **Evaluarea situației.** În această etapă, problema este clar definită și este necesară clarificarea valorilor, intereselor și atitudinilor pentru identificarea ulterioară a strategiilor necesare realizării scopurilor propuse. De asemenea, acum se face apel la o altă capacitate importantă a persoanei, aceea de autoevaluare, care, pentru a constitui un reper, este necesar să fie anterior dezvoltată și exersată în cadrul interacțiunilor școlare și a situațiilor educaționale diverse. În timpul demersului de luare a deciziilor, cu cât informațiile despre sine sunt mai numeroase, variate și, mai ales, autentice, realiste, cu atât va fi mai ușoară identificarea opțiunilor celor mai potrivite în raport cu imaginea de sine/nivelul stimei de sine și cu stilul de viață.

- 3. Explorarea.** Scopul etapei explorării este de a identifica suficiente informații pentru a găsi căile realizării obiectivelor și rezultatelor dorite. În această etapă sunt colectate informații despre posibilele opțiuni pe care persoana le are la îndemână, fiecare fiind analizată din perspectiva posibilelor rezultate, a costurilor și efectelor pozitive și negative posibile. În acest fel persoana, analizând, își dă singură seama care dintre acestea i se potrivește cel mai bine. Conștientizarea cerințelor și angajamentelor implicate în alegerile respective poate trezi temeri legate de risc și de eșec.
- 4. Integrarea.** Înainte de a lua decizia efectivă, de a stabili direcția de acțiune, este necesară evaluarea modului în care opțiunile formulate se potrivesc în circumstanțele specifice ale situației descrise. Ca exemplu, ne putem întreba în ce măsură ideile sau opțiunile unui elev privind cariera, din perspectiva alegerii rutei educaționale sau profesionale, se armonizează cu personalitatea, stilul său de viață, precum și cu specificul contextului/situației în care se implementează decizia respectivă. Procesul integrării nu este întotdeauna unul comod, pentru că în această etapă elevul trece în revistă nu numai datele legate de sine însuși, resursele interne și caracteristicile stilului de viață, dar și factorii care îi influențează decizia (părerea altor persoane importante, resursele financiare implicate, constrângerile legate de spațiu și timp etc.). Este etapa în care se pot declanșa conflicte de opinii sau conflicte la nivel emoțional. Continuând exemplul anterior, elevul în cauză poate experimenta situații diverse pentru care trebuie să fie minim pregătit din punct de vedere emoțional pentru a le face față: incapacitatea de a alege între variante din cauza sentimentelor de vinovăție, teama sau dependența de alții, frica de critică, discrepanța dintre ceea ce elevul vrea și ceea ce cred alții că ar trebui să facă etc.
- 5. Angajamentul** este etapa luării deciziei efective. Potrivit exemplului de mai sus, după analiza de sine și a stilului de viață, a informațiilor legate de ofertele educaționale sau de cele de pe piața muncii, elevul alege (planul A), păstrând întotdeauna opțiuni de rezervă (planul B). Adeseori, această etapă este încărcată emoțional, se poate manifesta nesiguranța, indecizia, neîncrederea în alegerea făcută sau oboseala fizică și psihică, ca urmare a complexității procesului decizional. Această etapă este dificilă mai ales din punct de vedere psihologic, date fiind presiunea și stresul, la care se adaugă teama de eșec etc. De multe ori, această etapă este considerată a fi și ultima a procesului decizional, ceea ce este eronat. Decizia este luată, dar implementarea acesteia poate constitui o perioadă îndelungată și solicitantă din punct de vedere al responsabilităților asumate și al consumului nervos.
- 6. Implementarea deciziei.** După ce decizia a fost luată în mod efectiv, elevul știe încotro se va îndrepta, își asumă riscurile și consecințele acestei decizii, urmează o etapă și mai solicitantă: inițierea acțiunii. La rândul lui, acest demers poate presupune colectarea de informații noi, dezvoltarea unor noi abilități, valorificarea unor oportunități mai vechi sau explorarea/căutarea altora noi etc. Este necesar un plan de acțiune, o strategie de implementare pas cu pas a procedurilor și a mecanismelor aferente scopului propus. Dificultățile sau regresul în drumul realizării unui scop pe termen lung pot fi descurajatoare. În cazul în care apar multe surprize neplăcute în această etapă, înseamnă că explorarea a fost incompletă sau că scopul propus este nerealist.
- 7. Reevaluarea.** După implementarea unei decizii sunt puse în practică noi comportamente, sunt valorificate noi abilități, modificând de multe ori stilul de viață al celui în cauză. Chiar dacă alegerea a produs efecte benefice, uneori contextul este cel care se schimbă și atunci este necesară reevaluarea; aceasta implică luarea unei alte decizii: continuăm să așteptăm manifestarea schimbărilor sau a rezultatelor sau reluăm ciclul decizional în totalitate?

Un sentiment des implicat în procesul decizional, mai ales în etapa luării deciziei efective, este **indecizia**; aceasta poate avea cauze multiple, de la lipsa de informație sau atitudinea pesimistă față de dezvoltarea opțiunilor explorate, până la stări de anxietate generate de însăși esența procesului decizional sau de specificul factorilor externi implicați în decizie.

Pe de altă parte, indecizia ar trebui percepută ca un moment absolut normal al procesului decizional aflat în desfășurare. În anumite limite, este normal ca fiecare tânăr să aibă momente în care se îndoiește de validitatea deciziilor sale, de coerența și de logica demersului cognitiv sau de părerea sa.

Este perioada adolescenței, în care elevii sunt, în principal, interesați de autocunoaștere și de configurarea cât mai obiectivă a rutei educaționale și a celei ocupaționale, de explorarea oportunităților și de elaborarea marilor proiecte de viață. Este perioada marilor speranțe și a marelui entuziasm de a schimba lumea vs. atitudinile de indiferență totală și de evitare a oricăror decizii sau de structurare a oricăror planuri de viitor. Și într-o direcție și în cealaltă există suficienți exponenți tineri care să demonstreze ideea că această cunoaștere de către cadrele didactice a particularităților psihologice aferente vârstei se impune ca o necesitate obiectivă, dată fiind diversitatea atitudinilor și a comportamentelor întâlnite în mediul școlar.

Principalele categorii de probleme care favorizează indecizia sau fac dificilă luarea unei decizii sunt legate de (E.L. Herr, J.H. Cramer, 1979): (i) lipsa de informații sau de analiza superficială a informațiilor complexe; (ii) imaginea de sine negativă; (iii) lipsa capacității de înțelegere a sinelui și a fenomenelor pieței muncii; (iv) excesiva dependență de ceilalți; (v) conflictele interioare; (vi) imaturitatea decizională; (vii) obiectivele nerealiste; (viii) lipsa capacității de sintetizare a datelor; (ix) incapacitatea de a identifica alternative.

O posibilă soluție, atunci când fenomenul indeciziei devine cronic și tinde să afecteze viața personală și socială a elevului, o constituie apelul la serviciile specializate ale unui consilier școlar. Acesta, împreună cu profesorul diriginte, poate dezvolta strategii personalizate de combatere a indeciziei și de creștere a stimei de sine. Modalitățile prin care se pot realiza aceste strategii țin experiența cadrului didactic în dezvoltarea și exersarea abilităților socio-emoționale de tipul: luare de decizii, prioritizare, organizare, planificare de activități în acord cu obiectivele propuse etc.

Factorii principali care influențează luarea deciziei

În procesul de luare a deciziei privind cariera sunt implicați o serie de factori, dintre care menționăm: familia, grupul de prieteni și școala.

◦ **Familia**

- De foarte multe ori, părinții au o influență decisivă în alegerea carierei, atât în sens pozitiv, cât și negativ. Ca urmare a legăturilor psihoafective intrafamiliale specifice, părinții au tendința de a-și supra-aprecia/subevalua copiii și de a le impune trasee educaționale și filiere profesionale la care aceștia nu aderă din convingere sau care nu sunt compatibile cu structura lor de personalitate, cu aptitudinile și cu interesele lor.
- De asemenea, părinții pot influența uneori copiii să facă alegeri în funcție de anumite criterii subiective, cum ar fi, spre exemplu, tradiția păstrată în familie referitoare la un anumit domeniu profesional sau prestigiul/statutul financiar, recunoașterea publică aferentă unei profesii sau domeniu profesional, ca orientare socială a acestor alegeri pentru viitor. Alte criterii luate în considerare și analizate în familie în vederea fundamentării unei decizii informate se referă la: (i) siguranța și viitorul profesiei respective pe piața muncii, (ii) durata studiilor necesare pentru a atinge obiectivele, (iii) costurile financiare implicate în acest sens (iv) avantajele materiale preconizate prin ocuparea acelei poziții. Nu în ultimul rând, sunt analizate și riscurile care pot apărea în urma asumării deciziei respective referitoare la o profesie sau alta, un domeniu ocupațional sau altul.

- În cele mai multe situații, rolul familiei în alegerea liberă a studiilor/carierei se evidențiază în sprijinul acordat copiilor prin acțiuni de tipul:
 - încurajarea acestora de a gândi liber, de a fi autonomi, independenți în acțiune, de a-și asuma de la vârste mici responsabilități, de a filtra informația și de a analiza acțiunile importante din perspectiva cost-beneficiu pentru fundamentarea argumentată a propriilor decizii;
 - eliminarea stereotipurilor și a prejudecăților cu privire la muncă, în general, sau la diferite locuri de muncă, în funcție de statutul lor social sau financiar în percepția publică;
 - încurajarea mobilității în vederea formării profesionale sau exercitării unei profesii;
 - informarea cu privire la dinamica pieței muncii și la oportunitățile domeniilor ocupaționale;
- De asemenea, nu trebuie ignorat faptul că aceste acțiuni la nivelul familiei ar trebui să se manifeste de la vârste mici, prin promovarea acelor experiențe care să le formeze capacitatea de a lua decizii, de a se informa, de a planifica activitățile și de a analiza situațiile cu care se confruntă etc.
 - **Grupul de prieteni**
- În general, grupul de prieteni are o valoare pozitivă, sprijină socializarea și dezvoltarea comunicării cu ceilalți, întărește sentimentul de siguranță personală, oferă suport emoțional în situații de stres și refugiu în cazul conflictelor cu alte persoane. În aceste situații, grupul de prieteni contribuie la dezvoltarea personală a tânărului, oferindu-i oportunitatea de a-și pune în valoare calitățile și de a se maturiza din punct de vedere emoțional.
- Cu toate acestea, de multe ori, părinții percep grupul de prieteni ca pe un inamic și nu ca pe un aliat. Din această cauză, părinții își mobilizează eforturile pentru a-și îndepărta copiii de grupul respectiv, considerat distructiv. În acest sens, ei ajung să critice și să culpabilizeze grupul de prieteni, întărindu-i astfel influența în fața tânărului care dorește apartenența la grupul respectiv. Astfel, se recomandă ca în aceste situații, evaluate ca fiind cu efect negativ important, părinții să apeleze la sfatul unor persoane specializate (psiholog, consilier etc.).
 - **Școala**
- Școala poate constitui un factor important de influențare a deciziei privind cariera, prin intermediul acțiunilor specifice pe care le realizează. Aceste acțiuni ar trebui să se refere în principal la sprijinirea elevilor pentru a-și dezvolta abilitățile necesare ca suport pentru luarea deciziei (de exemplu, abilitatea de a evalua o situație sau propriile resurse interne și externe; abilitatea de a planifica activități, de a gestiona situații de criză sau încărcate emoțional; abilitatea de a construi relații interpersonale, de a socializa etc.). Se adaugă acțiunile specifice de cunoaștere a personalității elevilor de către cadrele didactice, tot în scopul de a-i îndruma către cea mai potrivită alegere din punct de vedere educațional și/sau profesional.
- De asemenea, la nivelul școlii se pot oferi servicii de consiliere și orientare profesională; la aceste întâlniri pot participa alături de elev și părinții acestuia. Astfel, se asigură completitudinea informațiilor necesare pentru fundamentarea unei decizii informate.
- Pentru consolidarea procesului de consiliere și orientare profesională, școala poate lua unele măsuri care să vizeze evitarea insuccesului școlar, oferind parcursuri curriculare diferențiate și personalizate, prin implicarea în activități practice cu valoare formativă accentuată, la care să participe și parteneri sociali din diferite sfere de activitate etc.

III.2. Alegerea potrivită: metode și tehnici utilizate pentru dezvoltarea capacității de a lua decizii informate

Există o multitudine de modele de consiliere profesională și de tipuri de exerciții pentru luarea deciziei. Este foarte posibil ca elevii să cunoască deja o mare parte dintre ele sau să le fi pus în aplicare la școală sau în cabinetul de consiliere. La baza multora din aceste exerciții, teste și chestionare specifice se află convingerea esențială că elevii se pot autoevalua completând răspunsurile sincere la diferite întrebări și, mai mult decât atât, că elevii pot asocia profilul rezultat cu o anumită profesie/un anumit domeniu ocupațional. Ceea ce se dovedește de cele mai multe ori a fi fals. Din mai multe motive. Cel mai frecvent motiv este cel legat de cunoașterea de sine, capitol la care mulți elevi mai au încă lucruri de învățat și de descoperit. De aceea este nevoie de sprijinul cadrelor didactice, al profesorului diriginte și al consilierului școlar, pentru a discuta și a analiza activitățile și instrumentele respective, dar mai ales pentru a dezbate rezultatele înregistrate în urma completării instrumentelor respective.

Pentru ca deciziile referitoare la carieră să fie eficiente și să conducă în cele din urmă la satisfacția și la mulțumirea dorite, trebuie să se bazeze pe:

- O înțelegere clară a propriei persoane – abilități, aspirații, ambiții, personalitate, dar și limite ale acestora;
- O bună înțelegere a dinamicii pieței muncii și a diversității profesiilor disponibile și a domeniilor ocupaționale aflate în evoluție;
- Abilitatea de a crea conexiune între cele două aspecte esențiale menționate mai sus;
- Recunoașterea importanței factorilor de context general – social, economic, cultural, dar și personal – care îi poate influența pe elevi în mod direct în momentul deciziei.

Pentru ca aceste elemente specifice procesului de luare a deciziei să nu mai fie influențate de subiectivism, este important ca elevii să se familiarizeze cu câteva metode și tehnici de luare a deciziei, pe care să le poată utiliza cu ușurință.

Una din cele mai cunoscute și mai frecvent utilizate tehnici care facilitează procesul de luare a deciziei este *Analiza SWOT*. Denumirea metodei provine de la acronimul termenilor englezești asociați conceptelor analizate, și anume: **Strengths** – Puncte tari; **Weaknesses** – Puncte slabe; **Opportunities** – Oportunități și **Threats** – Amenințări. Analiza SWOT are în vedere armonizarea **factorilor interni** (Puncte tari și Puncte slabe) cu **factorii externi** (Amenințări și Oportunități), în luarea unei decizii.

Analiza se desfășoară pe două planuri: intern, pentru calități și puncte slabe, și extern, pentru oportunități și amenințări din afară. În general, tehnica se bazează și pe efectul vizual; pentru acest exercițiu, este necesară împărțirea unei foi de hârtie în patru secțiuni, fiecare secțiune reprezentând un concept de analizat.

Strengths – Puncte tari (Avantaje, beneficii, aspecte pozitive)	Weaknesses – Puncte slabe (Dezavantaje, aspecte negative)
Opportunities – Oportunități (Șanse posibile, tendințe favorabile)	Threats – Amenințări (Obstacole de înfruntat)

Pentru *Puncte tari* se vor completa avantajele, aspectele interne pozitive, iar pentru Puncte slabe dezavantajele interne privind adoptarea unei decizii. În secțiunea *Oportunități* se va face referire la șanse, la factorii externi care ar fi favorabili în luarea unei decizii, iar în secțiunea *Amenințări* se vor lista obstacolele de înfruntat în cazul adoptării unei decizii.

O altă metodă utilizată în procesul de luare a deciziilor este *Metoda Pălăriilor gânditoare*. Aceasta reprezintă o tehnică de analiză a problemei și de luare a deciziei, care a fost descrisă la începutul anilor '80 de psihologul Edward de Bono. Metoda presupune ca subiectul să își așeze pe cap una dintre cele șase pălării ipotetice, cu scopul de a adopta una dintre cele șase metode de gândire. Exercițiul de decizie bazat pe ceea ce Bono numea „alternativele gândirii” este foarte utilă, ajutându-ne să ne ordonăm gândurile, să fim mai creativi, să luăm o decizie înțeleaptă fără să ne grăbim, analizând toate posibilitățile existente.

În continuare sunt descrise **caracteristicile fiecărei pălării:**



1. **Pălăria albă**

- În această primă etapă a discuțiilor se adună toate informațiile disponibile, fără niciun fel de argumentare.
- Este perspectiva neutră și obiectivă, disciplinată și directă.
- NU oferă interpretări și opinii! Se stabilesc elementele situaționale care sunt importante în procesul de luare a deciziei. Când „poartă” pălăria albă, gânditorul trebuie să se concentreze strict pe problema discutată, în mod obiectiv și să relateze exact datele.
- Se formulează întrebări de tipul: *Ce informații avem? Ce informații lipsesc? Ce informații am vrea să avem? Cum putem obține aceste informații?*



2. **Pălăria roșie**

- Reprezintă etapa intuiției, a sentimentelor și a emoțiilor.
- Lasă frâu liber imaginației și sentimentelor.
- Este perspectiva impulsivă, pătimașă, emoțională, afectivă. Cel care privește din această perspectivă nu trebuie să-și justifice sentimentele și nici să găsească explicații logice pentru acestea. Gânditorul poate spune doar: *Așa simt eu în legătură cu... sau Sentimentul meu e că..., Nu-mi place felul cum s-a procedat.*
- Astfel, pălăria face posibilă vizualizarea și exprimarea emoțiilor și a sentimentelor.
- Întrebarea ei este: *Care dintre posibilitățile de acțiune analizate merită luate în considerare, pe baza intuiției și a sentimentelor celui în cauză?*



3. **Pălăria galbenă**

- Este pălăria logicii optimiste, simbolul gândirii pozitive și constructive, al optimismului.
- Exprimă speranța, are în vedere beneficiile, valoarea informațiilor și a faptelor date.
- Oferă material pentru a materializa ideile creative prezentate sub pălăria verde.
- Gânditorul pălăriei galbene luptă pentru a găsi suporturi logice și practice pentru aceste beneficii și valori. Oferă sugestii, propuneri concrete și clare.
- Se pun întrebări precum: *Pe ce se bazează aceste idei? Care sunt avantajele? Pe ce drum o luăm? Dacă începem așa....sigur vom ajunge la rezultatul bun!*



4. Pălăria neagră

- Este considerată etapa evaluării punctelor slabe ale fiecărei opțiuni propuse.
- Este pălăria avertisment, care punctează erorile ce pot apărea sau potențiale obstacole în derularea procesului.
- Nu presupune abordare negativă, ci una bazată pe analiză logică.
- Gînditorul pălăriei explică ce nu se potrivește și de nu vor merge lucrurile, care sunt riscurile, pericolele, greșelile opțiunilor propuse.
- Se formulează întrebări de tipul: *Care sunt erorile? Ce ne împiedică? La ce riscuri ne expunem? Ne permite regulamentul?*



5. Pălăria verde

- Reprezintă etapa creativității, a propunerilor, a alternativelor, a descoperirii aspectelor interesante, provocatoare legate de obiectul deciziei.
- Este folosită pentru a ajunge la noi concepte și noi percepții, la noi variante, la noi posibilități.
- Exprimă speranța: are în vedere beneficiile, valoarea informațiilor și a faptelor date.
- Gînditorul pălăriei galbene luptă pentru a găsi suporturi logice și practice pentru aceste beneficii și valori. Oferă sugestii, propuneri concrete și clare.
- Se formulează întrebări de tipul: *Pe ce se bazează aceste idei? Putem avea succes dacă...? Cum putem aborda problema în alt mod? Găsim și o altă explicație?*



6. Pălăria albastră

- Este pălăria corespunzătoare unei viziuni integratoare asupra soluțiilor și alternativelor luate în calcul.
- În cazul unui exercițiu – joc de rol, la care participă cei 6 voluntari, purtători de pălării, gînditorul pălăriei albastre definește problema și intervine periodic prin dirijarea întrebărilor, sumarizează informațiile pe parcursul activității și formulează ideile principale, precum și concluziile. Rezolvă conflictele și insistă pe revenirea la analiza inițiată, dacă e cazul. Chiar dacă el are rolul de conducător, este permis oricărui alt purtător de pălării să-i adreseze comentarii și sugestii.
- Exemple de întrebări finale specifice pălăriei albastre: *Putem să rezumăm? Care e următorul pas? Care sunt ideile principale? Care din alternativele luate în discuție vor fi considerate mai departe?*
- La finalul exercițiului, pot să rezulte două soluții preferate, care au beneficii/puncte slabe similare sau care se bazează pe valori diferite.

Activitatea nr. 4 prezintă un exemplu de utilizare a acestei metode sub forma unui joc de rol, în Subcapitolul III.4, dedicat activităților practice, „Repere pedagogice și metodologice pentru cadrele didactice”. Pentru a oferi elevilor o sinteză a semnificațiilor cu care se pornește în acest exercițiu - joc de rol, vă rugăm să rețineți că:

- ➔ Pălăria albă → informează
- ➔ Pălăria verde → generează ideile noi și efortul
- ➔ Pălăria galbenă → aduce beneficii creative
- ➔ Pălăria neagră → identifică greșelile
- ➔ Pălăria roșie → spune ce simte despre...
- ➔ Pălăria albastră → clarifică

În realizarea jocului de rol, este important să începeți cu pălăria albă și să încheiați cu pălăria albastră. Ordinea în care vor fi analizate argumentele diferitelor pălării trebuie să fie una logică, stabilită de comun acord sau anunțată de la început de către cadrul didactic, în funcție de aspectul asupra căruia vrea să insiste mai mult etc.

Aceste pălării reprezintă simbolic diferite perspective de a analiza lucrurile. Atunci când acest joc de rol este realizat pentru prima dată, este bine ca pălăriile să existe în mod efectiv, sporind puterea de înțelegere a elevilor prin efectul vizual și creând o atmosferă relaxată prin ineditul purtării acestor pălării colorate, indiferent de vârsta participanților. Pe măsură ce elevii interiorizează logica și semnificația exercițiului, este suficient să apelăm la latura simbolică a reprezentării și să solicităm elevilor să-și imagineze că în acel moment poartă pălăria roșie sau verde sau neagră etc. Această activare mentală este suficientă pentru memorarea semnificației culorii respective și a perspectivei de analiză, ceea ce ajută elevii să schimbe diferitele planuri la care se raportează.

De fapt, acesta este și principalul avantaj al metodei - ia în considerare perspective multiple, importante atât din punct de vedere rațional, cognitiv, dar și afectiv-atiudinal. Dată fiind vârsta și capacitatea de înțelegere a elevilor de liceu, este recomandat ca această metodă, pe baza studiilor de caz/exemplelor utilizate, să abordeze și aspecte de ordin etic și legal, implicate în luarea unei decizii și de care adolescenții trebuie să fie conștienți pentru a-și asuma consecințele. Aici intervine și arta pedagogică a profesorului, care constă în elaborarea sau selectarea acelor exemple care să suscite puncte de vedere diferite, dezbătute pe baza argumentelor de natură diferită, accentuând atât pe latura logică-rațională a analizei, dar și pe cea emoțională, foarte importantă la această vârstă.

Un alt detaliu esențial care trebuie explicat elevilor în practicarea acestei metode de luare a deciziei se referă la numărul persoanelor care participă la exercițiu. Pentru demonstrație, se face apel la 6 voluntari, dar în scopul internalizării acestui model de analiză a perspectivelor diferite de gândire, elevul trebuie să înțeleagă că, în procesul de luare a deciziei, el singur va schimba imaginar aceste pălării colorate, analizându-le semnificația în mod personalizat. Alături de *Analiza SWOT*, *metoda pălăriilor gânditoare* ar trebui să devină mult mai simplă pentru a fi mai ușor de înțeles și pentru a avea o durată mai scurtă, rămânând la fel de eficientă. Ele reprezintă două instrumente interne de lucru mental, ce pot fi utilizate ori de câte ori elevii se confruntă cu situații în care se solicită luarea unei decizii importante. Astfel, aceste instrumente devin parte integrantă a achizițiilor de bază care sprijină elevul în pregătirea sa pentru viață.

În copilărie, revenea obsesiv întrebarea adresată copiilor: *Ce vrei să devii când vei fi mare?* Întrebarea lăsa întotdeauna loc pentru răspunsuri amuzante sau dimpotrivă pentru reflecții serioase referitoare la profesia dorită. Pe măsură ce elevii se apropie de vârsta deciziei privind cariera, după ce au parcurs între timp o serie de experiențe personale care i-au „pregătit” pentru viața reală, răspunsul la această întrebare devine tot mai nuanțat și uneori dificil de oferit. În condițiile în care

această decizie devine apăsătoare și miza ei crește, pe măsură ce elevii se apropie de finalul liceului, pot fi îndrumați să apeleze constant la tehnici precum *Analiza SWOT sau Metoda pălărilor gânditoare*, pentru a-și forma o imagine de ansamblu asupra deciziei, luând în calcul toate consecințele pe care le antrenează aceasta.

III.3. Depășirea obstacolelor și gestionarea eficientă a stresului

Într-unul din subcapitolele anterioare am menționat fenomenul indeciziei care, în anumite limite, este normal la vârsta adolescenței. Acesta este însă alimentat de anumite categorii de probleme care ulterior devin obstacole în calea luării unei decizii. Printre acestea, le menționam pe cele legate de informații, de înțelegerea/cunoașterea sinelui, dar și pe cele generate de conflictele interioare sau de stabilirea unor obiective nerealiste. Indiferent la care din aceste obstacole ne-am referi, ele constituie frâne în procesul de luare a deciziei; pentru a ajuta elevii să aibă succes pe plan educațional/profesional, trebuie să le oferim modele pe care să le poată exercita și care să-i sprijine în depășirea acestor obstacole și, în special, a celor care țin de latura personalității lor, care derivă dintr-o precară cunoaștere de sine. Pornim în această pledoarie de la ideea de bază că **primul pas în depășirea unui obstacol este să admiți că acesta există. Obstacolele pot avea diferite forme și dimensiuni și se pot manifesta pe plan intern sau extern.** Indiferent de situație, elevii au nevoie de ajutor pentru depășirea lor, iar cadrele didactice pot constitui astfel de persoane resursă, implicate în proces.

În continuare, vom prezenta un astfel de model, utilizat sub acronimul ENGAGE (Jenner, Sh., 2010, pg. 81) și care pune la dispoziția elevului o succesiune de pași ca sprijin în gestionarea problemelor și în luarea unor decizii în acord cu personalitatea și valorile acestuia. Timpul și energia implicate în realizarea fiecărui pas diferă în funcție de specificul situației la care se aplică acest model de rezolvare a problemelor. Urmând pașii descriși în continuare și exemplificând prin intermediul exercițiilor sau sugestiilor de acțiune, veți putea lucra împreună cu elevii la identificarea acestor obstacole și la strategii simple de depășire a lor, astfel încât obiectivele propuse, educaționale sau profesionale, să fie atinse în bune condiții.

Pașii modelului ENGAGE, așa cum au fost identificați de Sh. Jenner:

1. Explorarea și identificarea problemelor.
2. Notarea perspectivelor dobândite.
3. Gândirea obiectivelor.
4. Acțiunea.
5. Găsirea rezultatelor.
6. Evaluarea progreselor și revizuire necesare, dacă e cazul.

Etapa 1. În prima etapă, aceea de explorare și identificare a problemelor, sunt vizate acele zone sau preocupări problematice, abordând detaliile lor privind conținutul, dar și exprimarea sentimentelor, emoțiilor aferente acestora. Primul exercițiu important în această etapă este cel dedicat *identificării obstacolului*. Este important ca problema să fie definită așa cum este ea percepută de către elev: *ce anume îl afectează, când și unde se manifestă acest lucru?* Prin urmare, solicitați elevului ca, pe baza unui moment de introspecție sau a unei discuții anterioare pe această temă, să completeze următorul enunț:

Principala mea problemă în acest moment este...

Etapa 2. În această etapă în care elevul notează perspectivele dobândite, are loc o dezbatere cu privire la schimbările pe care acesta dorește să le facă (natura lor, nivelul de realism etc.). În cazul celor mai multe obstacole, există un potențial semnificativ de dezvoltare personală, care are la bază trei tipuri majore de experiențe: (i) învățarea din trecut; (ii) învățarea de la alții; (iii) învățarea din experiența proprie.

Învățarea din trecut: Uneori, privind în urmă, putem înțelege lucruri legate de personalitatea, emoțiile, reacțiile, chiar și alegerile noastre. În aceste experiențe la care am fost expuși în mediul familial sau în mediul școlar anterior și care acum formează temelia pentru dezvoltarea personală se află multe răspunsuri. Pentru orice persoană, a privi în trecut poate fi un prilej de rememorare a unor satisfacții legate de contextul familiei, al școlii sau al vieții sociale, în privința realizărilor, dar și a dezamăgirilor. A privi în urmă poate fi un demers pozitiv, valorificat ca atare de elev pentru a se mobiliza în depășirea obstacolelor și a dificultăților din prezent.

Învățarea de la alții: La rândul lor, cei din jurul nostru reprezintă o sursă utilă de noi perspective și opinii. Feedbackul primit de la alte persoane reprezintă o resursă valoroasă, dacă este sincer și autentic. Sunt situații în care ceea ce ni se pare că reprezintă o problemă să fie un atu valoros pentru ceilalți.

Învățarea din experiența proprie: Potrivit specialiștilor în domeniu, cu toții avem o voce interioară și chiar dacă nu suntem conștienți de ea, aceasta poate avea un efect foarte puternic asupra noastră. Este acea voce care, în momentele dificile, ne poate demobiliza subminând încrederea de sine: *nu vei reuși, degeaba te străduiești; lucrurile merg din ce în ce mai prost și nici nu mă așteptam la altceva; sunt atâția alții care se pricep mult mai bine decât tine, renunță!* Oricare ar fi mesajele, valoarea lor negativă se întipărește adânc și devine o forță distructivă. Însă acest mod de gândire poate fi schimbat. Dar pentru ca acest proces să fie reversibil, este nevoie ca mai întâi (i) *elevul să fie ajutat să recunoască acest mecanism de gândire negativă*, (ii) *să-l contracareze*, (iii) *să creeze un nou mod de gândire pozitivă*, (iv) *pe care în final să-l pună în aplicare în mod consecvent*.

Etapa 3: Gândirea și stabilirea obiectivelor. La rândul său, stabilirea obiectivelor trebuie să urmeze, o tehnică specifică prin care să fie respectate câteva condiții de bază, cum ar fi: să fie specifice, măsurabile, aplicabile, realiste, clar definite și cu termene ce pot fi realizate etc. Toate aceste condiții importante se „traduc” în acronime de genul SMART, acesta fiind doar unul dintre cele mai cunoscute în elaborarea obiectivelor. Vom reveni supra acestor aspecte și în capitolul următor, dedicat planificării carierei.

De exemplu, obiectivele de tip SMART se referă la calitatea lor de a fi: specifice, măsurabile, aplicabile, realiste și temporale. Exersarea acestei tehnici cu elevii presupune ca ei să învețe despre și să exemplifice obiective care să fie formulate cât mai concret posibil; în termeni cuantificabili/măsurabili; să fie adaptate la realitate și aplicabile, prin rezultate, în viața de zi de zi; să fie realiste în sensul de a fi abordate pas cu pas, în acord cu resursele interne și externe disponibile și, nu în ultimul rând, să aibă fixat pentru realizare un orizont de timp rezonabil. Puteți exersa această tehnică de stabilire a obiectivelor împreună cu elevii, insistând asupra corectitudinii însușirii tehnicii prin exemple adecvate și analizate ulterior, până când elevii devin capabili să-și stabilească în mod corect propriile obiective referitoare la planificarea rutei educaționale sau profesionale.

Etapa 4: Acțiunea. După stabilirea obiectivelor, acțiunea presupune analiza câmpului de forțe, luând în considerare atât resursele pe care vă puteți baza cât și obstacolele care împiedică sau frânează atingerea obiectivelor. Aceste forțe care opun rezistență și care constituie veritabile obstacole sunt legate de convingeri, temeri, îndoieli cu privire la sarcinile pe care le avem de îndeplinit, presiuni exercitate de mediul profesional sau familial; ele se manifestă prin așteptările, cerințele sau restricțiile pe care le avem în vedere ca urmare a gândirii noastre negative într-un anumit moment.

Acest mod de gândire negativă despre care aminteam și anterior poate fi contracarat, odată identificat ca atare. În cazul în care sesizați aceste semne ale gândirii negative la elevi, e bine să le corelați cu obstacolele și limitele pe care aceștia și le induc și să încercați o analiză și o repunere în echilibru a resurselor de sprijin în raport cu cele autodistructive. Alături de motivație și determinare, este nevoie de persoane care oferă sprijin, pe care elevul să se poată baza pentru a depăși aceste obstacole. Acest lucru trebuie explicat cât se poate de clar. Atunci când mecanismele de gândire negativă sunt bine înrădăcinate, se întâmplă foarte rar ca elevul să-și poată reseta aceste modele de unul singur și să le transforme în abordări pozitive. Cel mai adesea, are nevoie de sprijin din exterior, din partea părinților, a prietenilor, a cadrelor didactice sau din partea psihologului.

Un exercițiu de tipul celui de mai jos, care solicită completarea unui tabel, ar putea fi util pentru elevii aflați în dificultate (Jenner, 2010, pg. 87):

Odată ce ați stabilit un obiectiv SMART pe plan educațional sau profesional, folosiți tabelul de mai jos pentru a vă identifica resursele necesare și obstacolele.

De ce este nevoie pentru atingerea obiectivului?	Ce ar putea fi de ajutor?	Ce ar putea reprezenta un obstacol?

Etapa 5. Găsirea rezultatelor. În această etapă sunt puși în aplicare pașii stabiliți anterior și care trebuie să conducă la realizarea obiectivelor SMART. Pentru a ține evidența progreselor este recomandat să lucrați cu elevii și să realizați ceea ce specialiștii numesc rețeaua de sprijin. Odată identificată de către elevii în dificultate, aceasta poate constitui o resursă de sprijin extrem de valoroasă care să contribuie la atingerea obiectivelor propuse. Exercițiul descris mai jos poate fi un exemplu în acest sens, mai ales pentru elevii care nu și-au analizat niciodată această rețea de sprijin și nu au valorificat încă potențialul ei. Alți elevi pot fi în situația de a-și construi această rețea de sprijin în urma discuției din clasă. Oricare ar fi situația, rețeaua constituie un ajutor pentru depășirea obstacolelor.

Rețeaua de sprijin (Jenner, 2010, pg. 89):

Identificați cine sau ce:

- Vă ajută să vă relaxați....
- Vă face să râdeți.....
- Vă permite să vorbiți deschis despre temeri și îndoieli...
- Este interlocutorul vostru în discuțiile despre opțiunile profesionale...
- Vă dă sfaturi practice despre:
 - Studii
 - Bani
 - Aspirații profesionale
 - Sănătate

- Vă ajută să rezolvați conflictele.....
- Vă spune adevărul...
- Vă poate supăra...
- Vă sărbătorește realizările...

Etapa 6: Evaluarea și revizuirea progreselor. În această etapă finală se analizează rezultatele și progresul înregistrat în realizarea obiectivelor. Monitorizarea acestui progres poate constitui măsura evoluției înregistrate în ceea ce privește dezvoltarea personală a fiecărui elev din perspectiva depășirii obstacolelor.

Modelul ENGAGE poate fi astfel folosit de elevi ori de câte ori se află în fața unei noi provocări, ceea ce presupune de fiecare dată, atât resurse de sprijin, cât și nevoia de a depăși propriile limite.

Perioadele dificile, cum este și cea a unui examen final important, presupun depășirea obstacolelor și sunt cel mai adesea însoțite și de stres și de suprasolicitare, ceea ce adaugă o presiune psihologică suplimentară la dificultatea situației existente. În acest context, elevii ar trebui să fie pregătiți pentru ceea ce denumim rezistența la stres sau gestionarea acestuia prin diferite tehnici. Rezistența la stres devine astfel o abilitate necesară și importantă în viața fiecărui tânăr, acesta confruntându-se cu cele mai variate situații în viața de zi cu zi (proiecte, relații, examene, viața în familie, activitatea profesională etc.).

Fiecare dintre noi poate tolera o anumită doză de stres. Confruntate cu aceeași situație dificilă, două persoane se pot comporta extrem de diferit; una dintre ele poate fi copleșită de teamă și anxietate, iar cealaltă poate considera că situația în care se află este o provocare și va încerca să exploateze oportunitățile potențial favorabile. De aici și diferența între stresul provocat, cu potențial benefic și stresul cauzat de suprasolicitare, care conduce la epuizare fizică și psihică (fenomenul de burnout). *Stresul poate fi astfel definit ca o combinație între presiunile și provocările externe și abilitatea unei persoane de a face față acelor solicitări.*

Este bine ca elevii să cunoască faptul că stresul le poate afecta sentimentele, comportamentul și starea de sănătate. **Cele mai frecvente semne care vă ajută să recunoașteți un elev stresat** din cauza suprasolicitării sunt (Jenner, 2010, pg. 94):

- Teamă, grijă, anxietate;
- Greșeli frecvente;
- Oboseală;
- Dificultate de concentrare;
- Dificultate de a lua decizii;
- Părere proastă despre sine;
- Insomnii;
- Leșiri emoționale;
- Autocritica în exces;
- Schimbări ale dispoziției;
- Manifestări de furie;
- Iritabilitate;
- Lipsa de interes față de muncă/învățătură;
- etc.

Fiecare persoană poate prezenta aceste simptome ale stresului la niveluri diferite de intensitate. Odată ce aceste semne au fost identificate, etapă care este esențială, următorul pas este gestionarea eficientă a stresului. Abilitatea de a gestiona stresul este influențată de factori interni (imaginea de sine și stima de sine) și de factori externi (evenimentele și provocările vieții școlare sau sociale, în general). Analiza câmpului de forțe din cadrul modelului ENGAGE, prezentat anterior, poate constitui un punct de pornire în rezolvarea problemelor. Strategiile cu ajutorul cărora pot fi limitate efectele negative produse de stres sunt:

- exercițiile fizice;
- tehnicile de relaxare fizică;
- tehnicile de respirație;
- tehnicile de control mental;
- **consilierea educațională;**
- etc.

De asemenea, elevii pot fi îndrumați să realizeze o activitate practică de analiză a atuurilor și slăbiciunilor în ceea ce privește rezistența la stres. Această analiză ia în considerare stilul de viață al elevului, evaluând componente esențiale, după cum urmează: *sănătate, alimentație, relaxare, gândire pozitivă, sprijin emoțional, deprinderile de studiu*. Fiecare componentă este discutată pe baza câtorva acțiuni/enunțuri considerate relevante. **În nicio situație nu trebuie exclus apelul la ajutor specializat (psiholog, consilier etc.).** Dacă psihoterapia, tehnicile de relaxare sau de control mental și altele asemenea sunt specifice altor domenii psiho-sociale, putem considera **consilierea educațională** ca fiind cea mai adecvată pentru controlul și reducerea efectelor negative ale stresului și celor corelate lui, precum conflictul sau frustrarea. Consilierea educațională poate realiza cea adaptare dorită a obiectivelor, a etapelor și a strategiei de consiliere la specificul acestor procese, personalizând intervenția și înlocuind astfel acele recomandări sau scheme general valabile care sunt adesea oferite elevilor pentru a se ajuta singuri în astfel de situații.

Încheiem prin a reitera faptul că în orice unitate școlară, prezența consilierului școlar (psiholog sau pedagog) reprezintă o necesitate obiectivă și nu doar o aliniere la norme europene în domeniu, stabilind totodată și un număr adecvat de elevi care pot lucra în mod efectiv cu un consilier, un număr mult mai mic decât cel prevăzut în normele legislative actuale (800 de elevi alocați unui consilier în învățământul preuniversitar).

III.4. Repere pedagogice și metodologice

Preambul

Înainte de a vă oferi câteva propuneri de realizare a unor activități practice cu elevii, activități care să contribuie la aplicabilitatea noțiunilor și ideilor explicate în cadrul acestui capitol, vă oferim și **câteva sfaturi adresate tot elevilor** și care ar fi util de discutat cu aceștia în privința deciziei lor de carieră:

În primul rând, NU EXISTĂ CEA MAI BUNĂ DECIZIE, CU VALOARE ABSOLUTĂ, CI CEA MAI POTRIVITĂ DECIZIE într-un anumit context, în anumite circumstanțe date!

1. **Întrebări privind cariera.** Dacă aveți o serie de întrebări legate de parcursul vostru profesional sau sunteți indeciși în privința carierei voastre, apelarea la un consilier avizat vă poate ajuta să luați decizia potrivită. Chiar dacă luați singuri decizia, suportul consilierului vă ajută să evaluați alternativele, să vă cunoașteți punctele forte și punctele slabe, să valorificați resursele personale și să începeți călătoria pe care o aveți de făcut în carieră

2. **Definirea deciziei.** Răspunde la întrebările: Cine sunt? Ce vreau să fac în viață? Care sunt valorile mele? Aceste răspunsuri pot fi analizate în raport cu alegerea viitoarei profesii.
3. **Obțineți informațiile necesare pentru explorarea alternativelor identificate.**
4. **Evaluați toate alternativele posibile.** Analizați informațiile și alegeți-le pe cele mai potrivite.
5. **Analizați întotdeauna contextul.** În alegerile lor, unii dintre voi se raportează foarte mult și la contextul în care este necesară luarea deciziei. Nu conjunctura este elementul pe care trebuie să se bazeze luarea deciziei în carieră, ci abilitățile, competențele și interesele. Luarea deciziei nu trebuie luată sub presiune (de timp sau de oricare altă natură), ci merită să i se aloce tot timpul necesar pentru a face alegerea corectă. În acest mod vă ajutați atât pe voi înșivă, cât și pe cei din jur.
6. **Proiectați-vă în viitor!** Pentru planificarea carierei, este foarte important să vă proiectați în viitor. Vă puteți gândi la atribuțiile pe care le veți avea, la programul de lucru, la stilul de lucru, la mediul în care veți lucra, la echilibrul personal spre care tindeți.
7. **Căutați echilibrul între viața profesională și personală.** Dezechilibrul între cele două sfere, încurajează apariția insatisfacției pe ambele planuri și într-un final, conduce la un posibil eșec, atât în plan personal cât și profesional. De exemplu, pentru a combate un potențial dezechilibru, vă puteți gestiona timpul eficient, puteți profita de timpul liber pentru a-l petrece cu familia, vă puteți crea un jurnal în care să notați activitățile realizate cu familia și timpul petrecut la muncă, căutând strategii pentru echilibrarea acestora etc.

În final, dorim să vă atragem atenția cu privire la un aspect important, și anume: nu este suficient să luați o decizie corectă și să vă stabiliți un plan de carieră, dacă nu sunteți conștienți de resursele interioare necesare pentru a înfrunța eventualele obstacole care apar pe parcursul profesional! Este important să vă autocunoașteți, să fiți motivați, să vă responsabilizați și să vă asumați decizia. În condițiile unei piețe a muncii dinamice și în continuă schimbare, rețineți că adaptarea devine un element cheie, mai ales dacă doriți ca această decizie să se reflecte într-un mod pozitiv pe termen lung, atât pentru voi, cât și pentru cei din jur.

Succes!

Activități practice propuse:

Activitatea 1: Stiluri decizionale

Instrucțiuni generale:

Scop: Prin această activitate, pe baza exemplurilor personale, elevii pot analiza caracteristicile stilurilor decizionale care îi definesc. Astfel, luând ca referință o situație care a necesitat luarea unei decizii cu miză, ei pot înțelege mai bine importanța informațiilor din surse diferite, evaluarea acurateții/obiectivității lor, precum și feedbackul primit din partea celorlalți (persoanele cu roluri semnificative pentru elev).

Organizarea activității: Fiecare elev realizează individual exercițiul propus, urmând ca o parte dintre elevi, la alegere, să prezinte descrierea situației și caracteristicile implicate. Ulterior, sunt sintetizate concluziile în urma informațiilor prezentate, împreună cu toți elevii. Una dintre concluzii este aceea că fiecare își construiește treptat propriul stil decizional, analizat în raport cu acele situații care necesită luarea unor decizii foarte importante.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Rememorați o situație în care a trebuit să luați o decizie foarte importantă pentru voi. Raportându-vă la această experiență, notați răspunsurile la următoarele întrebări:

- Cum ați procedat?
- Ce etape ați parcurs?
- Care este modalitatea în care simțiți că luați cel mai bine o decizie?

Descrieți aceste aspecte și concluzionați adecvat.

Durata estimată a activității: 30 de minute.

Activitatea 2: Etapele procesului decizional – Modelul DECIDES

Instrucțiuni generale:

Scop: Modelul prezentat, pe baza căruia se creează exemple personale, are scopul de a familiariza elevii cu etapele procesului de luare a deciziei. Acest model poate fi utilizat cu ușurință în activitățile practice cu elevii, ca bază de analiză a modului în care aceștia abordează etapele procesului de luare a deciziei. Astfel, elevii își formează abilități importante, precum cea de luare a deciziilor.

Organizarea activității: Pentru început, împreună cu toți elevii, într-o organizare frontală a activității, se analizează caracteristicile fiecărei etape de luare a deciziei, conform teoriei lui Krumboltz și Hamel (1997), care într-o abordare sistemică a acestei problematici au dezvoltat acronimul DECIDES (Szilagyi A., 2007, pag. 80). În contextul familiarizării cu acest model operațional, în discuțiile cu elevii și apoi individual, se aplică cunoștințele noi pentru formularea exemplurilor personale privind luarea unei decizii.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Analizați cu atenție modelul de mai jos, caracteristic unui proces de luare a deciziilor.

- 1. D (define):** definirea problemei. *Care este decizia care trebuie luată?*
- 2. E (establish):** stabilirea unui plan de acțiune. *Cum vei lua această decizie?*
- 3. C (clarify):** clarificarea valorilor. *Care este cea mai importantă valoare pentru tine în situația dată?*
- 4. I (identify):** identificarea alternativelor. *Care sunt alegerile care pot fi făcute?*
- 5. D (discover):** descoperirea posibilelor rezultate. *Care sunt posibilele consecințe ale acelor alternative?*
- 6. E (eliminate):** eliminarea opțiunilor în mod sistematic. *Care alternative nu vor fi potrivite pentru calitățile/valorile personale sau situațiile specifice ție? Care din ele au cea mai mică probabilitate de succes?*
- 7. S (start):** startul acțiunii. *Ce trebuie să faci pentru a transforma planul în realitate?*

Pe baza înțelegerii funcționalității modelului DECIDES, analizați o situație importantă care necesită luarea unei decizii, urmând algoritmul pas cu pas. Comentați pe baza exemplurilor personale oferite.

Durata estimată a activității: 45/50 de minute.

Activitatea 3: Factorii care influențează luarea unei decizii

Instrucțiuni generale:

Scop: Activitatea are ca scop analizarea factorilor care influențează luarea unei decizii și astfel, ajută elevii să conștientizeze forța cu care acționează, mai ales în situațiile importante care solicită luarea unei decizii.

Organizarea activității: Activitatea se bazează pe o discuție/dezbatere cu elevii asupra factorilor care influențează deciziile importante, pornind de la rezolvarea individuală a exercițiului de mai jos. În măsura în care este posibil, exercițiul trebuie multiplicat pentru fiecare elev, astfel economisind timp pentru rezolvarea acestuia și pentru discutarea concluziilor.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Imaginați-vă că acum sunteți în situația de a lua decizia privind alegerea studiilor/carierei. Alături de factori precum: familie, școală și grupul de prieteni, vă invităm să introduceți în analiză și următoarele aspecte:

- datele de personalitate;
- abilitățile;
- domeniile de cunoaștere;
- ambițiile personale;
- valorile și constrângerile;
- temerile și îndoielile;
- rezultatele la examene și mediile generale la disciplinele de interes;
- experiența de viață și cea de muncă/voluntariat/stagii de practică;
- relațiile sentimentale;
- rețelele sociale și persoane de contact;
- interesele profesionale;
- posibilitatea unui sprijin financiar;
- imaginea și încrederea de sine.

Dintre acești factori enumerați, care vă pot influența alegerea, vă rugăm să notați trei, pe care îi considerați cei mai importanți. Motivați-vă răspunsul.

Recomandări pentru cadrul didactic în abordarea activității: Cadrul didactic poate folosi ca preambul al discuției informațiile din ghid referitoare la cei trei factori importanți care ne influențează deciziile: familie, școală și prieteni. Însă tabloul este mult mai nuanțat, așa cum rezultă în urma concluziilor formulate de elevi la finalul sarcinii de lucru. Ca o **concluzie** a activității, poate părea evident că alegerea celui mai potrivit drum profesional este un demers dificil. Este nevoie de timp și de răbdare, de autocunoaștere și de analiză informată pentru a lua cea mai potrivită decizie, conștientizând importanța factorilor care ne influențează în acest proces.

Durata estimată a activității: 45/50 de minute.

Activitatea 4: Joc de rol pentru exersarea Metodei pălărilor gânditoare

Instrucțiuni generale:

Scop: Jocul de rol are ca scop familiarizarea elevilor cu această metodă de luare a deciziei, oferindu-le șansa să exerseze punerea ei în practică pentru a realiza diversitatea perspectivelor de abordare a unei situații care necesită luarea unei decizii importante.

Organizarea activității: În organizarea acestui joc de rol, cadrul didactic are nevoie de o scurtă discuție cu toți elevii pentru reactualizarea informațiilor referitoare la specificul Metodei Pălărilor Gânditoare, pe baza celor prezentate în Ghid. Este recomandat ca un tabel sintetic cu semnificația culorilor fiecărei pălării implicate în decizie să fie permanent în câmpul vizual al elevilor, fie scris pe tablă, fie într-o prezentare în PowerPoint.

După această discuție, se solicită 6 voluntari din clasă, câte unul pentru fiecare pălărie, pentru realizarea jocului de rol. Cadrul didactic citește scenariul jocului de rol și elevii iau notițe succint sau, dacă este posibil, această informație se multiplică pentru fiecare elev. Voluntarii sunt rugați să-și construiască argumentele specifice pălăriei pe care o reprezintă, iar la rândul lor, ceilalți elevi din clasă trebuie să caute argumente pentru cât mai multe pălării, pentru a completa intervențiile voluntarilor.

În finalul activității se ajunge la o decizie agreată de comun acord, se concluzionează în privința acesteia și a rolului metodei pentru luarea unei decizii. De asemenea, este recomandat ca pentru sporirea forței de sugestie a jocului de rol, să existe și pălării în cele 6 culori specifice, pe care voluntarii să le poarte pe cap. Astfel, jocul permite elevilor să înțeleagă mai bine diferitele perspective la care elevii trebuie să se raporteze pentru luarea deciziei.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Elevii primesc următorul scenariu pentru jocul de rol:

„Gândește-te că ești proaspăt absolvent/ă al/a Liceului de Informatică. Ai depus eforturi importante pentru a găsi un loc de muncă și a te angaja pentru a-ți ajuta financiar familia. În sfârșit, ai primit o ofertă de job pe o poziție începătoare în domeniul tău de specializare și ai un salariu care te mulțumește, având în vedere că abia ai ieșit de pe băncile școlii și că nu ai experiență de lucru.

Pe de altă parte, ți-ai dori să-ți poți continua studiile în domeniu, dar ești conștient/ă că ai nevoie de bursă pentru a te putea întreține pe durata studiilor sau de un job cu jumătate de normă pentru a acoperi costurile. Facultatea pe care vrei să o urmezi nu este în orașul tău și acest fapt presupune cheltuieli suplimentare. Dacă te pregătești suplimentar pentru admiterea la facultate, ai șanse mari să obții bursa de studii. În plus, ai un/o prieten/ă cu care vrei să continui relația sentimentală existentă, dar te gândești că distanța nu va fi în favoarea voastră, mai ales că el/ea nu este deloc încântat/ă că vei pleca.”

Ce decizie vei lua?

Vei accepta jobul sau îți vei continua studiile? Vei rămâne alături de prietena ta/prietenul tău sau cariera este mai importantă?

Analizați această situație utilizând Metoda pălărilor gânditoare!

Durata estimată a activității: 45/50 de minute.

Activitatea 5: Model de analiză a unei situații problematice, care implică o schimbare/decizie importantă (Adaptare după Modelul 4S, descris de Schlossberg, 1984, Szilagyi, pp. 47-56).

Instrucțiuni generale:

Scop: Această activitate are drept scop familiarizarea elevilor cu un model de analiză a situației atunci când este necesară luarea unei decizii importante.

Organizarea activității: Într-o primă etapă, activitatea se organizează frontal, cadrul didactic moderând discuția și prezentând modelul de analiză, pe baza recomandărilor de mai jos și a structurii sarcinii de lucru. Ulterior, elevii sunt invitați să răspundă cerințelor individual, analizând o situație în care au trebuit să ia o decizie importantă, pe baza întrebărilor structurate din sarcina de lucru. Într-o etapă următoare, elevii discută în perechi sau în grupuri mici (de 4-5 elevi) despre concluziile la care au ajuns pe baza răspunsurilor notate. În final, se concluzionează asupra necesității interpretării nuanțate a caracteristicilor celor 4 factori care influențează luarea unei decizii importante, conform exemplului din sarcina de lucru.

Recomandări pentru cadrul didactic: Ca prezentare generală a acestui model, poate fi utilizată informația descrisă în continuare.

Modelul 4S se concentrează pe ideea că există patru factori care influențează abilitatea unei persoane de reacționa atunci când se confruntă cu o situație care necesită luarea unei decizii. Cei patru factori (cei **4S: (en.) Situation, Self, Support, Strategy**) au legătură cu **situația** (analiza caracteristicilor situației), **sinele** (analiza caracteristicilor propriei persoane), **sprijinul** (analiza elementelor suport) și **strategia** (analiza elementelor de strategie).

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Gândiți-vă la o situație în care a trebuit să luați o decizie importantă referitoare la viața voastră școlară sau personală. Analizați această situație și procesul de luare a deciziei pe baza factorilor detaliați pe baza întrebărilor de mai jos. Lucrând în perechi, comentați răspunsurile voastre la aceste întrebări specifice modelului 4S (analiza situației, analiza sinelui, analiza suportului și analiza strategiei).

a. Analiza situației:

- i. Cauza: Care a fost cauza situației?
- ii. Timpul: Evenimentul respectiv are legătură și cu alte situații sociale sau cu impact asupra dezvoltării personale/profesionale?
- iii. Durata: Va fi o afectare/schimbare cu caracter permanent sau temporar?
- iv. Experiențe similare: Cum s-au finalizat? Ce ați simțit?
- v. Factori de stres: Care sunt aceștia?
- vi. Atitudinea față de situație: Optimistă/pesimistă?

b. Analiza propriei persoane (sinele):

- i. Rezistență sau adaptare la schimbare: Cât de bine rezist la presiune? Cum mă adaptez la o schimbare importantă din viața mea (cât timp necesită adaptarea, ce resurse/mecanisme vizează?)
- ii. Încrederea în forțele proprii: Am suficientă încredere în mine pentru a face față unei astfel de provocări?
- iii. Echilibrul dintre muncă și alte activități: Cât timp aloc muncii/învățării? Dar relaxării? Munca reprezintă o parte a scopului meu în viață? Cât de importantă este/Ce pondere are această parte?

c. Analiza elementelor suport:

- i. Care este atitudinea mea față de situație? Cum îmi mobilizez resursele interioare? Care este nivelul stimei mele de sine?
- ii. Informare: de la alții, din cărți sau alte documente, planificarea carierei: Cum mă informez? Cât timp aloc informării? Cum aplic ceea ce am învățat/descoperit citind sau de la alți oameni?
- iii. Ajutor practic: Din partea cui poate veni? Ce fel de ajutor? Cine ar putea fi persoanele resurse/de ajutor?

d. Analiza strategiei:

- i. Planificarea carierei: Am un obiectiv de carieră? Cum l-am stabilit? Cum m-am gândit să-l ating? Am un plan de acțiune?
- ii. Reconsiderarea problemei și schimbarea percepției față de situație: Situația a fost percepută corect de la început? Există șanse ca situația să fie percepută ca o oportunitate
- iii. Strategii personale de combatere a stresului: exerciții fizice, nutriție adecvată etc.: Cât de des fac sport? Mă ajută să combat stresul? Mă hrănesc corect? Ce alte strategii mai utilizez?

„Alege o slujbă care să-ți placă și nu vei fi nevoit să muncești vreodată.” (Confucius)

Din punct de vedere statistic, un om obișnuit își petrece la serviciu cam o treime din viață. Deci, ar fi bine ca munca respectivă să-i placă, să-i aducă satisfacții profesionale și să se bucure de ceea ce realizează. Dar pentru a găsi un job care să-ți placă, trebuie să ai mai întâi o idee clară despre ceea ce ți-ar plăcea să faci. Cu cât ideea pe care o putem transpune ulterior într-un obiectiv și un plan de carieră va fi mai clară, cu atât mai simplă va fi atingerea acestui obiectiv. De aceea, răspunsurile la întrebarea deja clasică „*Ce ai vrea/ce ți-ar plăcea să faci când vei fi mare?*” ar trebui să fie din ce în ce mai realiste, odată cu tranziția de la un nivel de școlaritate la altul. În acest scop, o bună cunoaștere de sine este fundamentală și reprezintă o premisă esențială în planificarea carierei; am încercat să vă convingem de acest aspect în capitolul anterior, dedicat autocunoașterii și rolului său în proiectarea aspirațiilor și ambițiilor personale.

IV.1. Premise și pași în planificarea carierei. Un job, mai multe sau o carieră?

Este deseori utilizată expresia că *unele persoane au job-uri, iar altele au cariere*. Poate că multe persoane nu înțeleg sau nu se gândesc la diferența dintre cele două. Foarte simplist, cuvântul *job* se referă la muncă, ceea ce poate fi o activitate temporară, într-un anumit domeniu profesional, care are sau nu legătură cu domeniul de specializare absolvit. De cealaltă parte, cuvântul *carieră* implică un proces susținut de formare și dezvoltare profesională, corelat cu o bună susținere motivațională și cu determinare. Toate acestea conduc către angajamentul absolut necesar într-o carieră, angajament față de tine însuși și față de profesie, în sensul de a te dedica respectivei activități profesionale. Nicio diplomă de examen sau de absolvire, niciun certificat de competențe, nu reprezintă în sine rețeta succesului pentru a avea o carieră. De fapt, o carieră înseamnă ceea ce alegi să faci pentru tot restul vieții tale profesionale. Iar această alegere presupune să ai succes în acțiunile întreprinse, corelat cu o stare de bine, o satisfacție profesională, care se reflectă atât în stilul personal, cât și în cel financiar.

Pentru a ajuta elevii să înțeleagă importanța deciziei referitoare la ceea ce-ți place să faci, luând în considerare și apropierea încheierii studiilor liceale, ar fi recomandat să încercați un exercițiu de 15 minute, lansând o întrebare simplă: *Ce vreau eu să fac în viață?* Pentru ca ulterior să puteți avea o dezbateră reușită analizând răspunsurile obținute din perspective multiple, fără a exclude nicio opțiune, este bine să știți că la această întrebare există șase tipuri de răspuns, așa cum le sintetizează Mark Parkinson (Parkinson, 2002, pag. 27-29). Pentru a vă familiariza cu aceste tipuri de răspuns, pe care le veți auzi reproduse sub diverse forme și în răspunsurile elevilor dvs., vi le prezentăm mai jos, astfel încât să aveți argumente suplimentare prin care să îi puteți motiva să depășească aceste clișee și să treacă la acțiune.

- ✓ *Nu pot face ceea ce mi-ar plăcea mie să fac.* În mintea multor elevi, chiar la vârste mai mici, apare ideea acestei neîncrederi în forțele proprii care se traduce prin *Oricum, este prea mult pentru mine, nu cred că pot reuși și nu vreau să fiu dezamăgit!* În această etapă a planificării rutei educaționale/profesionale este important să nu confundăm realismul autoevaluării/evaluării de sine cu îndoielile și teama de eșec, ultimele putând fi eliminate, dacă se acționează adecvat.

- ✓ *Nu contează ceea ce-mi place mie să fac.* Aceasta este o perspectivă mai degrabă pesimistă asupra viitorului, cea care lasă impresia că elevul este doar un executant al unei decizii de carieră care nu-i aparține sau că ceea ce face/crede el nu este suficient de important pentru a fi comunicat. Uneori este vorba de subestimarea importanței propriilor acțiuni și a lui însuși, ceea ce trebuie să determine o reacție inversă de a conștientiza elevul că ceea ce el face/crede/decide este la fel de important ca ceea ce face cei din jurul lui (familie sau colegi, prieteni).
- ✓ *Știu deja ce vreau să fac.* Nu este nimic greșit în acest răspuns, dar televii trebuie să fie conștienți de faptul că perspectivele lor asupra profesiei și carierei evoluează în timp și că trebuie să mențină o abordare flexibilă asupra carierei, luând în calcul schimbările inerente vârstei, experiența sau aspirațiile profesionale. Acest exercițiu permanent de autoanaliză și autoexplorare a intereselor profesionale și a resurselor personale implicate poate să surprindă prin rezultatele sale și să determine elevul să își schimbe opțiunile, chiar dacă ele erau deja stabilite și planul era deja trasat.
- ✓ *Mi-e teamă să fac ce-mi place.* În discuțiile cu elevii, individuale sau cu clasa, unele dorințe pot părea irealizabile, iar teama de eșec, de dezamăgire atât de mare, încât să inhibe motivația elevului de a-și înfrunta temerile și îndoielile legate de aceste decizii de carieră. Pe de altă parte, acești elevi trebuie încurajați permanent, pentru că este bineștiut faptul că cele mai mari satisfacții în viață vin din înfruntarea temerilor și din reușita unor lucruri care aparent păreau imposibil de realizat. Deci, sprijiniți-vă elevii să-și analizeze aceste temeri!
- ✓ *Nu știu ce mi-ar plăcea să fac.* Acest răspuns poate fi cel mai des întâlnit. Deși unele persoane afirmă încă din copilărie că vor fi doctori, ingineri sau avocați, marea majoritate a oamenilor nu știu cu precizie care este vocația lor. Poate că pentru această categorie de elevi este de recomandat să fie reluat procesul de autocunoaștere, centrat pe interese, preferințe, valori, motivații; se vor analiza toate resursele personale care pot susține luarea unei decizii informate, în acord cu datele de personalitate.
- ✓ *Știu ce vreau să fac, dar presupune multă muncă.* Acest răspuns reprezintă un punct de vedere cât se poate de nep practic. Orice profesie implică muncă, orice plan de carieră înseamnă cel puțin efortul de a-l pune în practică. În afara situației în care elevul se poate susține financiar din averea familiei, celelalte perspective, inclusiv antreprenoriatul, presupun analize profunde și realiste asupra planurilor de viitor. Și în acest caz, la fel ca și la cel anterior, este recomandată reîntoarcerea la procesul cunoașterii de sine în scopul asistării elevului în a lua cea mai potrivită decizie referitoare la ceea ce vrea cu adevărat să facă.

Un exercițiu util de realizat cu elevii, indiferent de răspunsul ales de ei la întrebarea formulată anterior, este unul de clarificare a opțiunilor de carieră în sensul „viziunii personale”. Acest exercițiu este prezentat în secțiunea IV.4: „*Repere metodologice și practice pentru cadrele didactice*”.

Prin urmare, pentru a-i sprijini pe elevi în luarea acestei decizii, stimulați de împrejurări sau din proprie inițiativă, ar trebui să-i provocați să-și adreseze câteva întrebări, al căror răspuns devine esențial pentru ceea ce denumim planificarea carierei: *Ce tip de activitate profesională aș vrea să fac în continuare pentru restul vieții mele? Încotro mă îndreaptă experiențele profesionale pe care le-am avut deja până la această vârstă? Am în minte imaginea carierei/jobului ideal(e)? Am un plan sau o strategie pentru atingerea acestor obiective?* Să spunem că unele oportunități de carieră apar uneori în calea lor cu puțin noroc, și ele trebuie valorificate, dar cei mai mulți dintre ei trebuie să depună efort ca să se informeze, să învețe despre diferite domenii profesionale și caracteristicile lor, despre felul în care acestea pot utiliza abilitățile și competențele lor, astfel încât să ajungă să dobândească jobul visat și să construiască pe baza lui o carieră. Răspunsul este: *planificarea carierei!*

Beneficiile acestei activități de planificare a carierei sunt multiple. În primul rând, este vorba despre o mai bună înțelegere și cunoaștere de sine. Apoi, extinzând perspectiva, ajungem la o mai bună cunoaștere a diferitelor domenii profesionale și a caracteristicilor acestora, în termeni de abilități solicitate. O bună planificare a carierei nu poate să nu abordeze problematica deciziei, această abilitate de a lua decizii fiind astfel mult mai bine dezvoltată și exersată. Nu în ultimul rând, sunt vizate acele abilități de promovare a propriei imagini, cu valorificarea atuurilor și prezentarea lor într-o manieră convingătoare și cu atitudinea potrivită.

Cu alte cuvinte, stabilirea unui **plan de carieră** presupune definirea unor obiective de carieră și asumarea acestora, evaluarea abilităților personale, dar și a valorilor în acord cu obiectivele formulate și, nu în ultimul rând, aplicarea unei strategii pentru atingerea pas cu pas a acestora!

IV.2. Obiectivele de carieră și planul de acțiune

Odată ce îi sprijinim pe elevi să descopere cine sunt și care sunt abilitățile care îi definesc, ei devin capabili să-și fixeze propriile ținte de atins: obiectivele de carieră. Informațiile pe care le-am sumarizat până aici pot fi utilizate pentru a ajuta elevii să-și definească operațional obiectivele pe care aspiră să le atingă în ruta lor educațională sau profesională.

Astfel, o cale de a reflecta asupra propriilor aspirații și ambiții profesionale este oferită de stabilirea obiectivelor de carieră. Stabilirea obiectivelor conduce la planificarea acțiunilor și într-un final, la stabilirea unui plan de acțiune. Cu ajutorul acestor obiective, elevii își clarifică direcția către care vor să se îndrepte în continuare, pe termen scurt și mediu. Cu cât aceste obiective sunt definite mai realist, ținând cont de aplicabilitatea lor și de contextul general în care se dezvoltă, cu atât mai mare va fi satisfacția elevilor atunci când le vor atinge și ei vor înțelege rolul acestora în planificarea parcursului lor de carieră.

Obiectivele au funcții motivaționale, educaționale și evaluative, ajutând elevii să păstreze direcția de planificare a viitorului pe care au ales-o și astfel să poată măsura, prin rezultatele finale, nivelul de realizare a acțiunilor întreprinse. Din această perspectivă, stabilirea obiectivelor constituie o etapă necesară în cadrul demersului de planificare pe care ar trebui să-l înceapă fiecare elev, sub îndrumarea profesorului-diriginte și a consilierului școlar.

Așa cum doar aminteam în capitolul anterior, există câteva tehnici utilizate frecvent pentru stabilirea obiectivelor, dintre care vom prezenta **tehnica SMART și tehnica RUMBAS**. Aceste tehnici pot fi utilizate cu succes în activitățile cu elevii pentru definirea sau clarificarea obiectivelor pe termen scurt, mediu sau lung. Puteți exersa aceste tehnici de stabilire a obiectivelor împreună cu elevii, insistând asupra corectitudinii însușirii tehnicii prin exemple adecvate și analizate ulterior, până când elevii vor fi capabili să-și stabilească în mod corect propriile obiective referitoare la planificarea rutei educaționale sau profesionale.

OBIECTIVE SMART

- **Specific** – obiectivul trebuie formulat cât mai concret posibil, astfel încât să surprindă natura problemei sau a preocupării elevului. Atunci când elevii le formulează, pot folosi în sprijinul lor verbe de acțiune, care să descrie comportamente observabile.
- **Măsurabil** – reflectă tipul de schimbare, soluția căutată și definită în termeni măsurabili;
- **Aplicabil** – cerința formulată pe baza obiectivului poate fi realizată, se situează în sfera lucrurilor posibil de atins;
- **Realist** – obiectivul propus este realist în raport cu abilitățile personale și contextul general și realizabil printr-o succesiune de pași/etape;

- **Temporal** – obiectivul ia în calcul un termen de realizare rezonabil, ținând cont de resursele disponibile, dar și de eventuale obstacole, amenințări.

OBIECTIVE RUMBAS

- **Realist** - obiectivul poate fi de dificultate moderată, dar totuși poate fi atins;
- **Clar (Understandable)** – obiectivul poate fi exprimat, comunicat și înțeles de către alții;
- **Măsurabil** – schimbarea poate fi observată și măsurată;
- **Comportamental (Behavioral)** – obiectivul trebuie să cuprindă pași de acțiune concretă, cu referire la schimbările comportamentale intenționate;
- **Agreat** – obiectivul este acceptat de către cei care ar putea fi implicați în proces;
- **Specific** – obiectivul poate fi descris prin unul sau mai multe comportamente observabile, utilizând verbe de acțiune și fiind formulat cât mai concret posibil.

Indiferent de tehnica utilizată pentru definirea obiectivelor, așa cum rezultă din descrierea lor, se constată că au mai multe elemente de interferență în elementele cheie pe care le solicită ambele – *realism, concretețe, specificitate, termene rezonabile*. Unul dintre punctele importante care trebuie abordat împreună cu elevii se referă la **distincția dintre formularea unor obiective nerealiste vs. realiste/realizabile** într-un orizont de timp rezonabil. De ce este important acest aspect?

Bandura (1982) a propus un model teoretic de analiză pentru a explica anumite comportamente, ca de exemplu, perseverența sau lipsa ei în fața anumitor obstacole. El a descoperit astfel că anticiparea succesului sau a eșecului într-o anumită situație este un reper foarte important pentru determinarea motivației, având la bază o explicație simplă și confirmată de acțiunile noastre din viața de zi cu zi: o persoană este motivată să încerce un anumit lucru, să realizeze o acțiune, dacă are și încredere că obiectivul propus prin acțiunea respectivă poate fi atins! Dimpotrivă, dacă nu are încredere că obiectivele respective sunt realizabile, nu are nici motivația de a acționa în consecință, de a depăși obstacolele inerente și de a nu renunța.

Din această perspectivă, încrederea elevului că obiectivul pe care și l-a stabilit este realist și poate fi atins prin acțiuni specifice, îi oferă susținerea motivațională și încrederea că poate face orice pentru a-și atinge obiectivul, asumându-și întreg procesul de planificare, ceea ce contribuie la asigurarea reușitei. Din acest motiv și intenția de a insista asupra aspectelor legate de caracterul realizabil al obiectivelor stabilite, fapt ce se bazează fundamental pe o evaluare obiectivă a propriilor resurse, a calităților personale, a abilităților și a aspirațiilor profesionale. Cu alte cuvinte, **planificarea carierei are la bază o bună autocunoaștere și o bună capacitate de autoevaluare!**

De exemplu, chiar dacă la finalul clasei a XII-a, un elev este preocupat ca imediat după absolvire să-și caute un loc de muncă și se informează în acest sens, analizând ofertele disponibile, un obiectiv de tipul *Să-mi găsesc un loc de muncă până la sfârșitul lunii iunie* poate fi nerealist în acest stadiu; astfel, el trebuie înlocuit printr-o serie de obiective mai mici, dar realizabile în mai multe etape, asemenea unui **plan de acțiune**:

Pentru același obiectiv: *Să-mi găsesc un loc de muncă până la sfârșitul lunii iunie*, **pașii/planul de acțiune pe termen scurt pot/poate fi**:

O1. Să finalizez o formă a CV-ului, actualizată și cu documentele justificative aferente, în următoarea săptămână.

O2. Să alcătuiesc o listă scurtă de firme/companii care fac angajări și prezintă interes pentru mine în domeniul de specializare ales, în următoarele două săptămâni.

O3. Să trimit CV-ul către firmele/companiile selectate, până la sfârșitul lunii.

Astfel, pe baza unui obiectiv profesional bine stabilit, elevii ajung la realizarea unui plan de acțiune. **Alăturând cele două elemente esențiale – obiectivul/obiectivele și planul de acțiune**, într-o coordonare logică și coerentă din perspectiva carierei, elevii pot obține imaginea de ansamblu a ceea ce **înseamnă un plan de carieră**.

Un plan de carieră poate conține următorii pași:

- Stabilirea obiectivului/obiectivelor profesional(e) pe termen scurt și mediu/lung, prin corelarea informațiilor despre propria persoană (aptitudini, interese etc.) cu cele referitoare la piața muncii;
- Pași deja parcurși pentru atingerea obiectivelor: educație, sarcini de dezvoltare etc.;
- Pași specifici care trebuie parcurși în continuare pentru atingerea obiectivelor: terminarea studiilor, internship-uri, programe de formare etc.;
- Stabilirea unui plan de acțiune pentru atingerea obiectivelor: activități specifice, resurse/oportunități, obstacole, modalități de depășire a acestora, termene de realizare a diferitelor etape etc. La rândul său, planul de acțiune poate avea mai mulți pași sau mai multe etape, subsumate aceluiași obiectiv.
- Pentru a fi eficient, planul de acțiune trebuie să fie **logic și flexibil**, permițând introducerea ajustărilor determinate de monitorizările periodice ale realizării obiectivelor.

Un model de astfel de **plan de acțiune**, de completat împreună cu elevii, poate fi următorul:

PLAN DE ACȚIUNE

Termen mediu: lunile -Anul.....

Obiectivul 1:

Nr. crt.	Activități	Termene	Resurse/oportunități	Obstacole	Modalități de depășire a lor
1.					
2.					
3.					
4.					

Obiectivul n:

Nr. crt.	Activități	Termene	Resurse/oportunități	Obstacole	Modalități de depășire a lor
1.					
2.					
3.					
4.					

Sintetizând, **procesul de planificare a carierei presupune:**

- **Evaluarea resurselor personale**, a valorilor și a abilităților;
- **Organizarea procesului** prin asigurarea îndeplinirii premiselor necesare: bună autoevaluare/evaluare a potențialului existent ca susținere motivațională intrinsecă de lungă durată; bună gestionare a resurselor necesare;
- **Stabilirea obiectivelor și asumarea lor;**

- Detalierea activităților/acțiunilor de realizare a obiectivelor respective într-un **plan de acțiune** care să conțină pașii pentru atingerea obiectivelor: estimarea resurselor necesare pentru fiecare acțiune concretă, precum și stabilirea unui calendar de desfășurare a activităților;
- **Evaluarea și monitorizarea rezultatelor.** Nivelul de realizare a obiectivelor stabilite și, implicit a planului de acțiune, se asigură printr-o monitorizare periodică a rezultatelor, astfel încât să fie posibilă corectarea lor în timp real, pe baza feedbackului astfel obținut.

Din această perspectivă de analiză, **beneficiile planificării carierei** sunt evidente:

- Îmbunătățește nivelul de autocunoaștere și **încrederea de sine**;
- Dezvoltă și presupune exersarea efectivă a **abilităților de luare a deciziilor**;
- Oferă informații și dezvoltă nivelul de **promovare a propriilor servicii și competențe**.

IV.3. Dezvoltarea abilităților transferabile și a abilităților de management al carierei: organizare, evaluarea situațiilor, luarea deciziilor, prioritizarea acțiunilor etc.

În subcapitolele anterioare am prezentat modele și proceduri specifice procesului de planificare a carierei - stabilirea obiectivelor și asumarea acestora, realizarea planului de acțiune -dar, pe lângă aplicarea unor tehnici utile pentru anumiți pași, elevii au nevoie să-și dezvolte și să-și exerseze în diferite contexte anumite abilități considerate cheie pentru planificarea carierei. Vorbim astfel despre abilități transferabile, în sfera cărora includem abilități de:

- organizare;
- evaluarea unei situații și a propriei persoane;
- stabilirea obiectivelor;
- prioritizare;
- luarea deciziilor;
- coordonare a unui proces sau a unei echipe;
- gestionarea resurselor materiale sau umane;
- etc.

Conceptul de *abilități de management al carierei* intervine în corelație cu aceste *abilități transferabile*; potrivit *Strategiei Europa 2020* și documentelor de politică educațională dezvoltate subsecvent la nivel european și, ulterior, național, acesta se referă la:

- abilități referitoare la cunoașterea mediului economic, a mediului de afaceri și a pieței muncii;
- capacitatea de autoevaluare și de autocunoaștere, în termeni de descriere a competențelor personale dobândite în contexte de educație formale, informale și non-formale;
- abilități pentru înțelegerea sistemului educațional și de formare profesională, precum și a sistemului de calificări existente.

Între cele două categorii de abilități există similitudini. Probabil că cea mai evidentă este legată de capacitatea de autoevaluare/evaluare a propriei persoane sau a unei situații, corelate adecvat cu toate celelalte. În continuare, vom arunca o privire asupra acestor abilități transferabile, accentuând relația lor cu abilitățile de management al carierei, acolo unde este necesar.

În procesul de evaluare/autoevaluare se vorbește frecvent despre **identificarea abilităților transferabile ale unei persoane**, ca despre un reper esențial al profilului său de competențe. De unde vine denumirea acestei categorii de abilități? De la faptul că ele sunt abilități dezvoltate într-un anumit context (educațional, profesional, de formare etc.), dar ulterior, odată ce contextul specific este depășit, ele pot fi utilizate cu succes în diverse alte medii de lucru sau de viață. Caracterul lor transferabil se bazează tocmai pe această flexibilitate în a fi demonstrate în medii/contexte noi, generând succes și contribuind la realizarea obiectivelor respective (pentru completarea informațiilor, vă rugăm să revedeți și **Activitatea 5 din cadrul subcapitolului II.5** al prezentului Ghid, activitate dedicată abilităților transferabile).

Să luăm **exemplul** unui elev de liceu într-o clasă terminală, care a participat la organizarea *Balului Bobocilor*. Chiar dacă el nu a avut o contribuție foarte importantă, nu a coordonat acțiuni în sine, acea experiență l-a pus în situația de a participa la planificarea activității respective, la organizarea și la desfășurarea ei, la identificarea/alocarea resurselor, la strângerea de fonduri etc. De fapt, toate aceste experiențe au creat un context de învățare, în care au fost dezvoltate anumite abilități: de planificare, de organizare, alocarea resurselor etc. Aceste abilități, exersate ulterior prin organizarea unui grup de studiu sau în realizarea unui proiect școlar, își transferă valoarea educațională într-un context nou, interiorizându-și valențele formative pentru elev și devenind achiziții personale de bază. Aplicând un model al învățării în spirală, noile contexte nu fac decât să consolideze dezvoltarea acestor abilități, care, indiferent de situație, pot fi transferate într-un nou domeniu, demonstrând din partea elevului: capacitatea de evaluare/autoevaluare, de organizare, de planificare, de stabilire a obiectivelor sau de luare a deciziilor.

Descoperirea abilităților transferabile joacă un rol esențial pentru profilul de competențe al fiecărei persoane, atât din punct de vedere motivațional și evaluativ, dar și din punct de vedere al dezvoltării personale, asigurând acel caracter flexibil, ca însușire de personalitate atât de căutată de angajatori în rândurile tinerilor absolvenți.

Mark Parkinson (2002, pag. 42-55) împarte abilitățile transferabile în patru mari categorii, descrise în continuare, după cum urmează:

- ✓ capacitatea de a lucra cu oamenii;
- ✓ abilitățile de comunicare;
- ✓ abilitățile de (auto)organizare;
- ✓ abilitățile/aptitudinile intelectuale.

Analizate pe rând, aceste categorii evidențiază aspecte importante asupra cărora elevii trebuie să-și concentreze atenția pentru a-și dezvolta și exersa cele mai importante abilități transferabile, solicitate de către angajatori (spre exemplu, lucrul în echipă, cooperarea, comunicarea etc.). Acesta este și motivul pentru care fiecare dintre aceste abilități transferabile prezentate în continuare este însoțită de o activitate propusă pentru lucrul cu elevii, în cadrul secțiunii următoare, „*Repere pedagogice și metodologice pentru cadrele didactice*”.

Capacitatea de a lucra cu oamenii include:

- *Lucrul în echipă.* În practica de zi cu zi, lucrul în echipă nu implică doar colectarea, transmiterea și utilizarea informațiilor, ci și sprijinirea fiecărui membru al echipei, relațiile care se dezvoltă între ei (de colaborare sau competiție), construirea unor proiecte bazate pe idei comune; luarea unor decizii de grup, dar cel mai important: subordonarea ambițiilor personale și a propriului interes în favoarea echipei, în ansamblu.

- *Comunicarea verbală.* Comunicarea intervine în toate tipurile de activități, inclusiv la nivel organizațional. În organizația școlară, elevii stabilesc relații de comunicare cu profesorii, cu colegii, cu prietenii etc. Comunicarea verbală, cea mai frecvent utilizată, presupune abilitatea elevului de a-și susține propriile opinii, de a le argumenta clar și coerent, într-un registru vocal potrivit contextului.
- *Persuasiunea.* Aceasta se referă la capacitatea unei persoane de a convinge oamenii să creadă, să susțină sau să facă lucruri cu care inițial nu erau de acord sau în privința cărora aveau îndoieli. În general, schimbarea atitudinii celorlalți se datorează unui proces de negociere logic și subtil, în funcție de nivelul interlocutorilor. Capacitatea de a-i influența pe ceilalți este esențială pentru anumite categorii de profesii, de exemplu, din domeniul vânzărilor, publicității, dezvoltării/promovării de produse noi, strângerii de fonduri etc.
- *Rezolvarea conflictelor.* Abilitatea de a rezolva conflicte sau situații-problemă este una foarte importantă în orice context (școlar, familial, profesional, social etc.). Presupune ca persoana respectivă să simtă pulsul negativ al situației, să anticipeze evoluția problemei, să aplaneze conflictul etc.
- *Empatia.* Luată ca atare, această trăsătură definește considerația pe care o arătam celorlalți, grija manifestată pentru a-i înțelege, a le respecta deciziile chiar și când nu suntem de acord cu ele, toleranța în raport cu diversitatea nevoilor manifestate de oameni.

Abilitățile de comunicare se referă, în general, la:

- *Scris.* Capacitatea unei persoane de a elabora un text corect gramatical, logic și fluent, prezentând în același timp și informații concrete. Este important ca fiecare elev să se poată exprima în scris, structurând ideile și argumentele și, mai ales, să le transmită într-o formă adecvată capacității de înțelegere a cititorului cărui îi este destinat.
- *Prezentarea.* Pregătirea unei prezentări publice, indiferent de mărimea audienței, solicită capacitatea unui elev de a structura un conținut în raport cu obiectivele/tema stabilite(ă), cu timpul alocat și cu nivelul de înțelegere al audienței. Aceasta constituie, probabil, una dintre cele mai slab reprezentate și exersate abilități transferabile ale unui elev, de aceea și numărul sporit de ateliere de lucru care oferă oportunități pentru a dezvolta vorbitul în public, necesar în contexte din ce în ce mai diferite. Prezentarea impune adesea și utilizarea echipamentelor audio-vizuale.
- *Utilizarea computerului.* Această abilitate este foarte apreciată, mai ales, pe piața muncii. Majoritatea angajatorilor se așteaptă ca tinerii absolvenți să dețină competențe digitale.

Abilitățile de organizare și de autoorganizare (în sensul conducerii propriei vieți și a implicării în propriul traseu de învățare și de formare) sunt convertite în calități personale care descriu profilul unui tânăr pe care te poți baza, care poate lucra sub presiunea timpului, a oamenilor sau a altor factori perturbatori, care își poate planifica în mod corect acțiunile și își poate gestiona eficient resursele de care dispune, asumându-și responsabilitatea care derivă din toate acestea.

- *Încrederea.* În general, în viața școlară, nu există prea multe situații în care această calitate să nu fie cerută și, mai ales, apreciată. La fel procedează și angajatorii pe piața muncii. Indiferent că sunt profesori, colegi sau angajatori, tuturor le place să lucreze cu persoane demne de încredere, care își asumă responsabilitatea acțiunilor, a termenelor și a calității rezultatelor. Nu în ultimul rând, contează încrederea de sine.
- *Acțiunea sub stres.* Activitățile educaționale și profesionale ne aduc și în situația de a lucra sub presiune. Elevii experimentează aceste situații încă din școală (reluarea unor

teme/proiecte pe care le credeau terminate, preluarea unor sarcini de lucru de la colegi în situații limită etc.) și ei știu că pentru a rezista pe termen lung trebuie să-și dezvolte propriile mecanisme de rezistență la stres.

- *Planificarea sarcinilor.* Planificarea reprezintă o abilitate-cheie care presupune conceperea unui program în detaliu și stabilirea priorităților, implicarea anumitor persoane, gestionarea resurselor și stabilirea unor termene realiste.
- *Flexibilitatea.* Pentru a reuși să se adapteze, o persoană trebuie să manifeste flexibilitate. Același lucru i se cere și unui elev care se adaptează la cerințele diferiților profesori, la normele școlare implicite și explicite, la reguli, la grupul de colegi/prieteni, totul pentru o integrare socială cât mai reușită la specificul vieții școlare. Același lucru se va întâmpla odată cu trecerea de la liceu la viața de student, la rigurile universitare care presupun adaptare la stiluri noi de predare și de evaluare, la presiunea termenelor pentru diferite sarcini de lucru, la o altă organizare a activității didactice, la noi colegi. Flexibilitatea devine astfel un factor cheie al integrării atât din punct de vedere academic, cât și social.
- *Orientarea pe baza obiectivelor și a sarcinii de lucru pentru îndeplinirea lor și pentru dezvoltarea personală.* Concentrarea și perseverența în procesul de urmărire a obiectivelor de învățare sau de dezvoltare personală și/sau profesională constituie un atribut necesar în profilul de personalitate al celor determinați să reușească în viață. În aceeași sferă integrăm inițiativa și curajul de a lua o decizie care vizează dezvoltarea ulterioară.

Aptitudinile/abilitățile intelectuale vin să întregesc tabloul devenirii unui elev de la etapa pregătirii lui academice ca licean până la momentul absolvirii, al trecerii de la liceu către universitate sau către piața muncii. Între cele două concepte, aptitudini și abilități există diferențe pe care cadrul didactic trebuie să le explice elevilor. Dacă ai spirit de observație și te orientezi cu ușurință, acest lucru nu înseamnă că vei fi un bun geograf sau un bun biolog. La fel, dacă poți memora cu ușurință informații și ai talent artistic, nu înseamnă că vei deveni neapărat un artist remarcabil. Când un elev își identifică punctele tari, activitățile la care se pricepe și la care se consideră bun, el identifică, de fapt, aptitudinile sale. Acestea sunt înzestrări naturale cu care te naști, fac referire la potențialul care există în fiecare individ. Pentru ca acest potențial să se concretizeze, să se manifeste în viața cuiva, aptitudinile au nevoie de oportunitate și de context favorabil, ele trebuie exersate continuu și rafinate gradual pentru a-și atinge nivelul maxim de eficiență. Astfel, aptitudinile devin abilități. Prin urmare, abilitățile sunt exersate consecvent, implică efort, participarea la programe educaționale și la diverse activități practice, prin intermediul cărora se dezvoltă. Simpla înclinație nativă către un anumit domeniu/activitate reprezintă o condiție necesară, dar nu și suficientă pentru a transforma o persoană într-un expert în domeniul respectiv.

Un tânăr are nevoie deopotrivă de aptitudini și de abilități pentru a avea succes pe plan educațional și profesional. Acest fapt presupune ca el să-și descopere talentele native și să le șlefuiască prin exercițiu și prin educație. Astfel, doi dintre factorii importanți ai dezvoltării personalității, ereditatea și educația, conlucrează într-un mod fericit, iar rezultatul este pe măsură.

- *Învățarea* ca aptitudine nu înseamnă doar acumularea unor informații, absolvirea unor cursuri sau citirea unor cărți. Se presupune că elevii generațiilor actuale sunt capabili să învețe rapid, să organizeze informațiile disparate integrându-le într-un sistem noțional, pentru a prelucra adecvat datele necesare și a extrage concluzii. Învățarea adaptată a generațiilor actuale înseamnă în primul rând capacitatea elevului de a-și identifica nevoile de învățare care apar în viața școlară, în tranziția de la un nivel educațional la altul, sau în viața profesională.

- *Rezolvarea situațiilor-problemă.* Rezolvarea unei situații-problemă are două etape: analiza și soluționarea propriu-zisă. Analiza include toate acele operații pregătitoare pentru găsirea celei mai potrivite soluții: identificarea situației/sarcinii/problemei, discutarea fiecărui aspect al acesteia, studierea relațiilor dintre elemente și identificarea cauzei care a generat situația problematică respectivă. La rândul său, soluționarea presupune generarea unor alternative și aplicarea unor strategii pentru remedierea situației.
- *Conceptualizarea* vizează acumularea și procesarea informațiilor pentru a descoperi noi concepte sau pentru a genera noi perspective de abordare a lucrurilor, proceselor sau fenomenelor. Este o capacitate extrem de necesară pentru domeniile de cercetare științifică.
- *Luarea deciziei*, ca abilitate-cheie despre care am mai amintit deja în capitole anterioare, se bazează pe evaluări premergătoare, analize de opțiuni și scenarii de implementare a unor soluții diferite. În acest mod, se poate ajunge la concluzii/judecăți de valoare raționale în urma unei analize.
- *Creativitatea.* Reprezintă un ingredient obligatoriu pentru orice proces de construcție sau de extindere a abordării unor idei deja existente.

IV.4. Reper pedagogice și metodologice

Activitatea 1: Proiecția mea în viitor

Instrucțiuni generale:

Scop: Activitatea are ca scop clarificarea opțiunilor profesionale și personale, din perspectiva unui exercițiu de imaginație care să solicite elevilor proiectarea lor în viitor și analiza acestei imagini multidimensionale. (adaptat după M. Parkinson, 2002, pag. 29).

Organizarea activității: În debutul activității, cadrul didactic poate aborda frontal o discuție cu elevii despre planurile lor de viitor și despre importanța clarificării coordonatelor de parcurs educațional și profesional, analizate din mai multe perspective. Ulterior, elevii pot răspunde individual cerințelor sarcinii de lucru (al cărei enunț e recomandat să fie multiplicat), urmând ca în final să împărtășească celorlalți opiniile și viziunea personală despre viitor.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Imaginează-te în viitor, peste 10 ani. Ai reușit să-ți urmezi planurile, așa cum le-ai stabilit încă din liceu. Cum arată viața ta? Ce simți în legătură cu asta? Cum te-ai descrie pe tine însuși? În mod concret, pentru a contura această imagine, poți răspunde la următoarele întrebări:

- ✓ **Scopul în viață:** Imaginează-te în viitor și încearcă să vizualizezi ce lucruri importante ai realizat până acum. Cum te-ai descrie pe tine (calități personale)? Cum te simți în această postură?
- ✓ **Imaginea de sine:** Ai devenit persoana care îți doreai să fii? Cum crezi că te văd ceilalți? Cum ai putea descrie performanțele tale?
- ✓ **Munca:** Ai job-ul la care visai în liceu? Ce anume ți-ar plăcea să obții în continuare prin munca ta? Care sunt trăsăturile/abilitățile pe care crezi că te poți baza în acest sens?
- ✓ **Relațiile cu ceilalți:** Ce relații crezi că ai avea cu ceilalți – prieteni, colegi, rude?
- ✓ **Familia:** Cum arată casa ta? Cum arată familia ta? Unde te vezi locuind?
- ✓ **Educație și timp liber:** Cum arată viața ta în afara job-ului? Continui să înveți lucruri noi? În ce fel? Cum îți petreci timpul liber?

Durata estimată a activității: 45/50 de minute

Activitatea 2: Tehnici de formulare a obiectivelor de carieră

Instrucțiuni generale:

Scop: Scopul acestei activități este ca elevii să exerseze tehnicile de formulare a obiectivelor. Sunt avute în vedere tehnicile explicate în cadrul acestui capitol sub acronimele SMART și RUMBAS.

Organizare activității: Activitatea alternează organizarea frontală cu lucrul individual și în perechi. În debutul activității se recomandă o reactualizare a informațiilor specifice celor două tehnici de stabilire a obiectivelor, cel puțin pe baza explicațiilor din acest Ghid. După ce elevii răspund individual la cerințele activității, aceștia pot analiza în perechi exemplele elaborate și la nivelul clasei pot fi oferite/alese câteva exemple de formulări.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Dați un exemplu de obiectiv personal sau profesional și apoi analizați-l pe baza tehnicii SMART sau RUMBAS, la alegere. (De exemplu: Îmi voi îmbunătăți abilitățile de comunicare în public în următoarele 6 luni.)

S.....
M.....
A.....
R.....
T.....

SAU

R.....
U.....
M.....
B.....
A.....
S.....

Durata estimată a activității: 30 de minute.

Activitatea 3: Obiective pe termen scurt, mediu și lung

Instrucțiuni generale:

Scop: Scopul activității este familiarizarea elevilor cu ideea planificării activităților în funcție de orizontul de timp alocat atingerii țintelor propuse. De asemenea, prin această activitate ei exersează tehnici de formulare a obiectivelor, având drept criteriu de diferențiere timpul necesar atingerii acestora.

Organizarea activității: Este recomandat ca această activitate să fie corelată cu Activitatea 2, prezentată mai sus, putând fi realizate împreună în intervalul de timp al unei ore de curs. Activitatea alternează organizarea frontală cu lucrul individual și în perechi, la fel ca în activitatea precedentă.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Formulați trei obiective personale/profesionale pe termen scurt, mediu și lung. Comentați perspectivele de abordare în realizarea acestora.

O1. Pe termen scurt:.....

O2. Pe termen mediu:.....

O3. Pe termen lung:

Durata estimată a activității: 15/20 de minute

Activitatea 4: Planul meu de acțiune

Instrucțiuni generale:

Scop: Prin intermediul acestei activități, elevii se familiarizează cu modalitatea de realizare a unui plan de acțiune, parcurgând toți pașii de analiză, de la formularea unui obiectiv până la stabilirea activităților pentru atingerea acestuia, a termenelor specifice fiecărei activități și a resurselor necesare. De asemenea, elevii conștientizează legătura dintre aceste componente, faptul că nu este suficient să stabilești un obiectiv pentru a-l realiza, ci e nevoie și de gestionarea adecvată a resurselor și a pașilor de acțiune.

Organizarea activității: Cadrul didactic începe activitatea deschizând o discuție privind legătura dintre componentele planului de acțiune; primul pas constă în formularea obiectivului/obiectivelor. Ulterior, pentru realizarea planului de acțiune, elevii pot lucra individual sau pot comenta în perechi rezultatele obținute; în final, activitatea redevine frontală. Comentariile finale se pot concentra pe nevoia de realizare a unui plan de acțiune pentru abordarea pas cu pas a oricărui obiectiv.

Recomandări pentru cadrul didactic: Este recomandat ca această activitate să fie legată din punct de vedere cronologic de Activitatea 2 (de formulare a unui obiectiv de carieră), elevii putând utiliza obiectivul definit anterior; astfel, demersul are o semnificație mai puternică pentru elevi prin evidențierea legăturilor dintre componentele planului de acțiune.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Utilizând exemplul de obiectiv formulat la activitatea anterioară, elaborați un plan de acțiune pentru realizarea acestuia, după modelul:

Obiectivul 1:.....

Nr. crt.	Activități	Termene	Resurse	Obstacole	Modalități de depășire a lor
1.					
2.					
3.					
4.					

Durata estimată a activității: 45/50 de minute

Activitatea 5. Eu în viitor

Instrucțiuni generale:

Scop: Această activitate își propune să-i familiarizeze pe elevi cu analiza obiectivelor profesionale/de carieră și cu stabilirea unor criterii personale în funcție de care să acorde valori asupra importanței acestora.

Organizarea activității: Activitatea se organizează frontal, dar și individual (rezolvarea sarcinii de lucru). Este recomandat ca sarcina de lucru să fie multiplicată pentru fiecare elev.

Recomandări pentru cadrul didactic: După prezentarea concluziilor individuale (de ex., prezentarea și comentarea primelor trei obiective clasificate) se discută asupra criteriilor și argumentelor care au stat la baza alegerilor elevilor pentru clasificările respective.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Ce obiective profesionale sperați să atingeți la cinci ani de la absolvire? Lista de mai jos include câteva opțiuni, dacă aveți altele mai importante, pe care nu le regăsiți, vă rog să le menționați la secțiunea „Altele”.

Utilizând lista de mai jos, clasificați opțiunile în funcție de importanța acordată, **1 fiind cea mai importantă valoare, iar 10 cea mai puțin importantă.**

Nr. crt.	Obiective profesionale/de carieră	Clasificare (de la 1 la 10)
1.	Să termin o facultate.	
2.	Să mă angajez într-o companie mare.	
3.	Să-mi deschid propria afacere.	
4.	Să ocup o poziție de manager.	
5.	Să realizez un echilibru între viața personală și carieră.	
6.	Să mă ocup de sarcini clare și bine definite.	
7.	Să lucrez în domeniul de activitate pentru care m-am pregătit.	
8.	Să creez sau să dezvolt produse noi.	
9.	Să mă stabilesc în străinătate.	
10.	Să fiu angajat într-o instituție publică.	
11.	Să călătoresc mult în afara țării.	
12.	Să mă ocup de sarcini provocatoare, să dezvolt strategii.	
13.	Altele, care? Menționați și clasificați mai jos:	
	COMENTARII:	

Durata estimată a activității: 45/50 de minute

Activitatea 6: Reușitele mele

Instrucțiuni generale:

Scop: Această activitate are ca scop creșterea motivației pentru realizarea obiectivelor stabilite. De asemenea, contribuie la asumarea acestor obiective și la sporirea încrederii de sine în raport cu propria capacitate de evaluare realistă a obiectivelor.

Organizarea activității: Organizarea activității alternează incluzând atât o activitate cu toată clasa, cât și o activitate individuală și în perechi. Tema/Sarcina de lucru se explică și se argumentează cu întreaga clasă, apoi se rezolvă individual, se discută ulterior în perechi și se concluzionează reținând aspectele esențiale care definesc acțiunile reușite, cu ajutorul tuturor elevilor.

Recomandări pentru cadrul didactic: La debutul activității, cadrul didactic discută cu toată clasa despre relația dintre obiectivele pe care elevii și le stabilesc și motivația necesară pentru realizarea acestora. Atunci când este realizat un obiectiv important, starea de satisfacție generală care însoțește acțiunea, o transformă într-o reușită.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Notați în tabelul următor cele mai importante trei reușite profesionale și personale din ultimii 3 ani, așa cum le apreciați voi. Comentați aceste reușite din perspectiva susținerii pe care ați avut-o în realizarea lor.

	Reușite personale	Reușite profesionale
	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Comentarii		

Durata estimată a activității: 45/50 de minute

Activitatea 7: Abilitățile mele transferabile

Instrucțiuni generale:

Scop: Această activitate ajută elevii să identifice abilitățile transferabile și să evalueze nivelul de dezvoltare/exersare a acestora în diferite contexte de acțiune.

Organizarea activității: Activitatea se organizează frontal (la debut și la final), dar și individual (rezolvarea sarcinii de lucru). Este recomandat ca sarcina de lucru să fie multiplicată pentru fiecare elev în parte. Elevii pot fi încurajați să facă schimb de impresii, să împărtășească experiențe pentru dezvoltarea diferitelor categorii de abilități transferabile.

Recomandări pentru cadrul didactic: Această activitate este o adaptare a unui exercițiu complex de analiză multidimensională a abilităților transferabile, ceea ce explică multiplele perspective prezentate (M. Parkinson, 2002, pag. 41-51). Prin urmare, recomandarea noastră este ca în limita timpului disponibil, să lucrați cu elevii alegând unul din următoarele **posibile scenarii de abordare a sarcinii de lucru:**

- lăsați elevii să aleagă oricare dintre abilitățile prezentate mai jos, parcurgând cât mai multe în limita de timp alocată;

- stabiliți dvs. un anumit număr și lăsați elevii să aleagă ce categorii de abilități vor analiza sau stabiliți direct categoriile de abilități la care ei să răspundă și pe care doriți să le analizați ulterior cu toată clasa;
- sarcina de lucru, multiplicată pentru fiecare elev, este rezolvată, analizată și comentată pe parcursul a 2 ore de curs succesive, fișele fiind păstrate de către cadrul didactic de la o întâlnire la alta.

Rețineți: nu este obligatoriu să fie parcurse/analizate toate categoriile de abilități; important este ca cele discutate să ofere elevilor puncte de reflecție, dar și un model de analiză ulterioară a abilităților și un prilej de comentarii/recomandări personalizate din partea dvs.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Vă rog să analizați cu atenție categoriile de abilități transferabile menționate în continuare și să răspundeți întrebărilor specifice fiecărei categorii pentru a vă autoevalua nivelul de dezvoltare al acesteia.

a. Lucrul în echipă. *Gândește-te și scrie pe o listă toate echipele de care îți amintești, în care ești sau ai fost implicat în vreun fel (sportive, de studiu, de cercetare, de proiect școlar, de voluntari etc.). Analizează:*

- i. Rolul tău;*
- ii. Timpul alocat lucrului în echipă;*
- iii. Efortul depus în cadrul activității;*
- iv. Contribuția ta la rezultatele echipei și la buna funcționare a echipei.*

b. Comunicare. *Analizează o situație în care a trebuit să susții o prezentare în fața unui grup de persoane sau a colegilor tăi.*

- i. Despre ce și cum ai vorbit? Cum te-ai încadrat în timp?*
- ii. Cum ți-ai structurat conținutul? Prin ce anume crezi că ai captat atenția? Cum a fost recepționat mesajul tău?*
- iii. Cum te-ai simțit la începutul, pe parcursul și la finalul prezentării?*

c. Persuasiunea. *Identifică o situație în care ai reușit să-i faci pe ceilalți să adopte punctul tău de vedere, în ciuda rezistenței manifestate de ei. Analizează:*

- i. De ce crezi că ai avut succes?*
- ii. Pe ce te-ai bazat?*
- iii. Cum a decurs procesul?*

d. Rezolvarea conflictelor. *Trece în revistă experiența ta de până acum, atât în mediul școlar, cât și familial sau social. Gândește-te dacă a existat vreo situație în care ceilalți te-au chemat să mediezi un conflict sau dacă ai contribuit la aplanarea lui, fără să vrei. Încearcă să răspunzi la următoarele întrebări:*

- i. Ai fost capabil să rezolvi acele situații conflictuale?*
- ii. Cum ai procedat pentru a calma spiritele?*
- iii. Care dintre calitățile tale personale crezi că a contribuit la aplanarea conflictului?*
- iv. Cum te-ai simțit în timpul intervenției și la finalul ei?*

e. Empatia. *Gândește-te la o situație în care ai făcut efortul să înțelegi un grup diferit de oameni, o altă cultură sau un stil de viață diferit.*

- i. *Ti-ai redefinit criteriile de evaluare a celorlalți?*
 - ii. *Ai conștientizat existența vreunor prejudecăți în felul în care te-ai raportat la situație? Cum te-ai simțit?*
 - iii. *Dacă ești implicat în situații/acțiuni de voluntariat sau în activități comunitare/ sociale, în ce fel ți-au modificat acestea percepția asupra lumii?*
- f. **Scris.** *De multe ori, sarcinile profesionale implică redactarea unor eseuri, rapoarte, proiecte și disertații. Autoevaluează-te în raport cu aceste abilități:*
 - i. *Crezi că este cazul să ți le îmbunătățești? Dacă da, cum anume?*
 - ii. *Ai scris vreodată vreun articol sau orice altceva (jurnal, note de călătorie) în timpul liber?*
- g. **Prezentarea.** *Amintește-ti ocaziile în care a trebuit să realizezi o prezentare în fața unei audiențe (colegii clasei sau ai școlii etc.).*
 - i. *Cum te-ai pregătit? Ce ai făcut pentru a crește impactul prezentării tale?*
 - ii. *Ce materiale ajutătoare ai utilizat sau ai elaborat?*
 - iii. *Ai utilizat echipament specific (computer, videoproiector)?*
 - iv. *Cum te-ai descurcat? Ce ai simțit înainte, în timpul și după prezentare?*
- h. **Utilizarea computerului.** *Fiecare dintre voi este abilitat, mai mult sau mai puțin, să utilizeze computerul.*
 - i. *Notează pe o listă aplicațiile și programele pe care le poți utiliza. În ce contexte faci acest lucru?*
 - ii. *Cât timp dedici activității pe computer? În ce mod te ajută timpul astfel petrecut în activitatea școlară?*
- i. **Încrederea.** *Deseori angajatorii sau chiar profesorii în cadrul activităților didactice cu elevii, se plâng că aceștia nu știu să-și planifice și să-și organizeze eficient ziua de lucru. De cele mai multe ori, lipsa de experiență a tinerilor absolvenți este invocată ca motiv al ineficienței.*
 - i. *Cum arată o săptămână obișnuită din viața ta? Te rog să faci un program în care să notezi activitățile zilnice importante și timpul alocat lor în cadrul unei săptămâni. De ex.: ora de trezire, timpul petrecut la școală, timpul pentru învățat și pentru teme, timpul pentru prieteni și socializare, timpul petrecut în familie; timpul petrecut în fața calculatorului etc., ora de culcare*
 - ii. *Ce concluzii poți desprinde analizându-ți programul unei săptămâni? Unde ar trebui să schimbi ceva? Ce priorități ți-ai stabilit?*
- j. **Ațiune în condiții de stres.** *Identifică un eveniment recent în care a trebuit să lucrezi în condiții de stres.*
 - i. *Cum te-ai simțit? Ce efecte a avut stresul asupra ta și asupra activității? Ți-a afectat performanța?*
 - ii. *În general, cum faci față situațiilor de lucru în condiții de stres?*
 - iii. *Cum te relaxezi după aceea?*
- k. **Planificarea sarcinilor de lucru.** *Gândește-te la câteva situații deosebite, în care a trebuit să dai dovadă de o bună organizare pentru a îndeplini o sarcină sau un obiectiv sau pentru a realiza un proiect școlar.*
 - i. *Cum ți-ai planificat activitatea?*

ii. Cum ai procedat pentru a anticipa toate nevoile/cerințele necesare pentru a realiza proiectul/obiectivul?

iii. Cum te-ai descurcat cu respectarea termenelor?

l. Flexibilitatea. Să presupunem că te afli într-o situație în care trebuie să-ți schimbi abordarea obișnuită și trebuie să faci un lucru care îți este mai puțin familiar.

i. Te adaptezi ușor sau cu dificultate?

ii. Fă o listă cu situații în care ai descoperit că simpla schimbare a perspectivei tale de a privi lucrurile a constituit soluția problemei. Ce ai învățat din asta?

m. Orientarea pe obiective și pe sarcina de lucru în sensul acumulării și dezvoltării. Rememorează o situație în care ai preluat conducerea unui grup și ți-ai asumat responsabilitatea pentru ceilalți.

i. Care au fost circumstanțele? Cum te-ai descurcat?

ii. Care a fost efectul? Cum te-ai simțit?

iii. Cum te-au ajutat ceilalți?

n. Învățarea. Învățarea accelerată presupune absorbția rapidă a informațiilor, rememorarea lor și aplicarea în practică în situații noi. Amintește-ți când ai făcut asta ultima dată.

i. În ce situație nouă ai aplicat cunoștințele?

ii. Ce ai schimbat în stilul tău de învățare?

o. Rezolvarea de situații problemă. Amintește-ți o situație în care a trebuit să rezolvi o problemă, la școală sau în viața personală (familie/prieteni).

i. Cum ai procedat?

ii. Ce strategie ai folosit pentru a rezolva situația?

iii. Ai avut succes în încercarea ta de a rezolva situația? Cum te-ai simțit?

p. Conceptualizarea. Dacă te pricepi să susții cu argumente o discuție sau ești capabil să identifici rapid principalele teme de discuție, atunci ai această calitate. Fă o listă de exemple recente în acest sens.

i. Autoevaluează-te și spune de ce crezi că ești bun în astfel de situații? Pe ce resurse interioare te sprijini?

ii. Cum crezi că funcționează logica ta în procesul de argumentare?

iii. Cum elaborezi ideile noi?

q. Luarea deciziei. Privește în urmă și analizează unele decizii pe care le-ai luat.

i. Au fost corecte în totalitatea lor?

ii. A trebuit vreodată să te răzgândești? De ce?

iii. Cum ai reușit să îndrepti situația? Cum ai procedat pentru o decizie reușită?

r. Creativitatea. Ai inventat vreodată ceva? Ce anume? Cum ți-a venit ideea?

i. Consideri că ai un mod creativ de a rezolva problemele?

ii. Ce te îndreptățește să crezi asta?

iii. Poți dezvolta ideile altor persoane pentru a genera un produs nou?

Durata estimată a activității: 45/50 de minute sau 90/100 de minute.



Piața muncii reprezintă subiectul a nenumărate studii de cercetare și analiză din domeniile economic, financiar și sociologic, din diferite puncte de vedere, precum dezvoltarea și creșterea economică, criza economică, globalizare, legislație, oportunități egale, protecția economică a persoanelor cu nevoi speciale. Piața muncii este un domeniu complex cu influențe majore, atât la nivel social, cât și la nivel individual.

Pe baza informațiilor furnizate în capitolele anterioare, am încercat să oferim pârghii pentru conturarea unui model de urmat pas cu pas, pe care să-l exersați împreună cu elevii, sprijinindu-i să ia deciziile potrivite referitoare la parcursul educațional sau profesional. Dr. Jenner sintetizează toate aceste informații esențiale sub forma unei structuri care stă la baza acestor decizii (pag.34), și care, după părerea sa, conturează forma unică a unei cariere: **SHAPE**.

Deprinderile, cunoștințele și abilitățile (**S**kills, knowledge and abilities)

Aspirații (**H**opes)

Ambiții (**A**mbitions)

Personalitate (**P**ersonality)

Experiență profesională (**E**xperience of work)

Elementele constitutive ale modelului **SHAPE**, care oferă o structură de fundamentare a unei rute profesionale, au fost deja analizate în capitolele anterioare. Ultima dimensiune, cea a **experienței profesionale**, cu toate notele sale specifice, va fi abordată în subcapitolele următoare.

V.1. Informații despre piața muncii. Politici și tendințe, caracteristici ale pieței muncii din România

Piața muncii reprezintă cadrul în care cererea și oferta de locuri de muncă sau cererea și oferta forței de muncă interacționează în mod dinamic. Înțelegerea dinamicii și a tendințelor manifestate pe piața muncii joacă un rol-cheie în planificarea realistă a opțiunilor de carieră pe care le are un elev la finalul liceului. În continuare, vom argumenta succint de ce sunt importante datele statistice pentru piața muncii.

Situația pieței muncii, evoluția acesteia, precum și tendințele observate ar fi imposibil de analizat fără utilizarea datelor statistice. În țara noastră, aceste date sunt colectate de câteva ori pe an, de către instituții abilitate, precum Institutul Național de Statistică; apoi sunt folosite în scopul analizei tendințelor și schimbărilor de pe piața muncii cu privire la situația locurilor de muncă.

Datele statistice vizează informații cu privire la piața muncii și stau la baza analizei, formulării și implementării politicilor naționale în domeniul micro economiei și macroeconomiei, din arii precum:

- Dezvoltarea resurselor umane;
- Generarea și menținerea veniturilor;
- Redistribuirea veniturilor;

- Stabilizarea prețurilor;
- Promovarea și crearea locurilor de muncă, referitor la:
 - Asistența pentru micii întreprinzători;
 - Programe de formare profesională, inițială și continuă;
 - Programe de reorientare/conversie profesională;
 - Subvenții salariale;
 - Alte programe de încurajare/stimulare a ocupării forței de muncă.

Odată colectate, aceste date statistice sunt analizate pe baza unor indicatori și a unor variabile de tipul: gen, vârstă, ocupații, nivel de studii, domenii și ramuri de activitate economică; acest lucru oferă posibilitatea de a evalua efectul politicilor publice din domeniul ocupării forței de muncă asupra societății în ansamblu și asupra fiecărui individ. De asemenea, datele despre angajați, clasificate în funcție de ocupație, ramură economică și alte caracteristici socio-demografice sunt necesare pentru asigurarea unor oportunități egale pentru fiecare persoană, la nivelul societății și al comunității. Nu în ultimul rând, analizele statistice evidențiază evoluții și tendințe economice la nivel global, național și local.

La nivel global/mondial, *Organizația Internațională a Muncii (OIM)* estima în anul 2014 că în următorii 10 ani, în lume vor fi necesare **peste 600 de milioane de noi locuri de muncă pentru a se evita o creștere suplimentară a șomajului**. De asemenea, recesiunea și șomajul reprezintă două probleme majore de pe agenda socială, care trebuie rezolvate. În anul 2014, peste 74 de milioane de tineri (15-24 ani) erau în căutarea unui loc de muncă.

La nivel European, *Strategia Europeană de Ocupare a Forței de Muncă* evidențiază patru mari direcții de acțiune care să conducă pe termen lung la o mai bună ocupare a forței de muncă la nivelul UE:

- angajabilitatea: stipulează condiția de adaptabilitate pentru angajați, în scopul combaterii șomajului în rândul tinerilor;
- antreprenoriatul: încurajează dezvoltarea locală pentru crearea de noi locuri de muncă;
- adaptabilitatea: promovează contractele de muncă flexibile și modernizarea organizării muncii;
- egalitatea de șanse: susține adoptarea măsurilor speciale pentru asigurarea oportunităților egale de ocupare a forței de muncă, prin combaterea oricărui tip de discriminare.

Aceste direcții generale de ocupare a forței de muncă se traduc în recomandările specifice fiecărei țări UE, sub forma Planurilor Naționale de Acțiune, care descriu moduri de aplicare și măsuri specifice. În ultimul deceniu, aceste politici comune la nivelul UE pentru domeniul ocupării forței de muncă, au vizat ca priorități:

- creșterea investițiilor în capitalul uman;
- atragerea și menținerea unui număr mai mare de persoane pe piața muncii;
- creșterea adaptabilității angajaților și angajatorilor;
- asigurarea implementării eficiente a reformelor printr-o strategie eficientă de guvernare.

În acest context european, structurat succint la nivelul documentelor strategice, vom prezenta în continuare, câteva **date statistice și tendințe pe piața muncii din România**, așa cum rezultă în urma analizelor de specialitate publicate de la finalul anului 2017 până la finalul primului semestru al anului 2018 (sursa datelor: Institutului Național de Statistică - INS, Eurostat și Ministerul Muncii, precum și studii de profil elaborate de Coface, Manpower, opinii ale specialiștilor din domeniul resurselor umane etc.):

- **Criză pe piața forței de muncă, dar la extreme:** fie se caută job-uri cu un nivel scăzut de calificare și cu un salariu minim pe economie, fie se caută job-uri care necesită o supracalificare, în domeniul industriei IT și în industria de înaltă tehnologie, ca urmare a investițiilor străine în România.
- **Rată redusă a șomajului:** Rata șomajului din România este printre cele mai reduse din Europa. La finele lunii iulie 2018, rata șomajului înregistrată la nivel național a fost de 3,50%. Conform datelor de pe site-ul Ministerului Muncii, numărul șomerilor femei la data raportării era de 133.823 persoane, în timp ce numărul șomerilor bărbați era de 171.546 persoane. Pe medii de rezidență, situația statistică evidențiază 88.772 șomeri care provin din mediul urban și 216.597 șomeri care provin din mediul rural. Sintetizând datele, deși rata șomajului este în scădere, în corelație cu creșterea numărului locurilor de muncă în piață, rămâne îngrijorător faptul că cea mai mare pondere a acestor șomeri provine din mediul rural, subliniind din nou faptul că între cele două medii de rezidență există mari diferențe în privința oportunităților educaționale și profesionale oferite.
- Conform statisticilor INS, pe baza informațiilor colectate pentru anul 2017 și analizate la începutul anului 2018, **rata de ocupare a populației în vârstă de muncă** (15-64 ani) a fost de 63,9%. Acest indicator a avut valori mai ridicate pentru bărbați (71,8%, față de 55,8% pentru femei) și valori mai apropiate pe cele două medii de rezidență (64,8%, în mediul urban și 62,7% în mediul rural). În ceea ce privește rata de ocupare pe segmente de vârstă, segmentul tinerilor absolvenți din învățământ preuniversitar și superior (15-24 de ani) este de 24,5%.
- Corelând aceste date statistice cu cele prezentate anterior, pe piața muncii din România, numărul tinerilor cu vârsta între 15 și 24 ani, **fără ocupație și care nici nu urmează o formă de educație sau de formare**, este îngrijorător. Acest segment de populație reprezintă o categorie de persoane inactivate din punct de vedere economic.
- În anul 2017, procentul tinerilor care nu erau încadrați profesional și nu urmau niciun program educațional sau de formare era de 17,0%, cei mai afectați fiind tinerii din mediul rural (20,8%) și persoanele tinere de gen feminin (18,8%). Această situație semnalează dificultăți în tranziția de la sistemul de educație la piața muncii și problemele legate de ocupare pentru populația tânără, necuprinsă în sistemul de educație. Oricare ar fi cauza, activitățile de consiliere și orientare profesională pot avea o contribuție însemnată, pe termen mediu și lung, în ameliorarea acestui fenomen.
- **Pericolul de dispariție a unor joburi în următorii 10 ani.** Conform specialiștilor în domeniul resurselor umane, este vorba despre acele joburi care au o puternică componentă de repetitivitate, de rutină și care pot fi ușor automatizate (de ex., angajații front-desk, operatorii telemarketing, ofițerii de credit, angajații care procesează diverse comenzi etc.). De cealaltă parte, ne referim la asaltul unor concepte care există deja și care au schimbat enorm realitatea care ne înconjoară: *inteligența artificială* (AI - artificial intelligence), *realitatea augmentată* (AR - augmented reality), *realitatea virtuală* (VR - virtual reality). Se adaugă automatizarea și robotizarea multor procese tehnologice (RPA - robotic process automation). Toată această realitate reconfigurează piața muncii, asigurându-i o dinamică în creștere, ceea ce va conduce la dispariția mai multor joburi într-un viitor apropiat, pentru a face loc altora, precum: *Data Detective*, *Ethical Sourcing Officer*, *AI Business Development Manager*, *Master of Edge Computing*, *Cyber City Analyst*, așa cum arată studiul *21 Jobs of the Future: A Guide to Getting and Staying Employed Over the Next 10 Years*, realizat în noiembrie 2017 de către Center for the Future of Work (Cognizant).

- „În următorii ani, în vederea angajării vor fi mai importante criteriile de soft skills” este concluzia studiilor de profil care analizează schimbările din piața muncii și afirmă că pozițiile interdisciplinare, cele care tind să acopere mai multe arii de expertiză sunt din ce în ce mai mult puse în valoare. De exemplu, în IT, în ultimii ani sunt tot mai solicitate poziții de *Full stack developer*, spre deosebire de anii trecuți, când erau solicitări specializate pentru zona de *Front-end* sau *Back-end*. De asemenea, se consideră că în următorii ani, pentru angajare vor fi mai importante criteriile de tip „soft skills” (comunicare, leadership, abilități de prezentare, public speaking, gândire critică sau creativitate) și inovare.
- O altă dimensiune a viitorului: **joburi pentru oameni vs. joburi pentru mașini și roboți.** Vor continua să existe „joburi pentru oameni”, însă unele specializate și pentru care va fi nevoie de alte abilități informatice decât cele care se formează în prezent prin programele de studii. De asemenea, se accentuează nevoia formării abilităților soft în rândul absolvenților și exersarea lor: abilităților de comunicare, de negociere, lucru în echipă și leadership.
- **Toate companiile caută tineri, dar se așteaptă și ca aceștia să fie bine pregătiți, în privința competențelor academice, dar și sociale și relaționale.** Aceasta este o realitate, ceea ce contribuie la criza forței de muncă, la faptul că tinerii schimbă foarte des joburile, la iluzia că un salariu mare înseamnă și o competență pe măsură. Dacă nu-și schimbă strategia, căutând și angajați seniori, firmele vor rămâne fără bazin de recrutare, își vor bloca investițiile și creșterea lor va încetini. Pe de altă parte, tot mai mulți angajatori solicită și valorizează în vederea angajării, mai ales în cazul tinerilor, și alte tipuri de abilități în afara celor tehnice și de specialitate, abilități din categoria soft skills, prezentate mai sus.
- **România are foarte multe firme mici fără putere financiară și care nu generează o valoare adăugată mare:** din 660.000 de firme, 600.000 de firme au între 0-9 angajați și generează mai puțin de jumătate din cifra de afaceri la nivelul întregii economii. Doar 260 de companii din România (locale și multinaționale) au afaceri anuale de peste 100 de milioane de euro. Sunt peste 330.000 de companii care au vânzări anuale sub 100.000 de euro, conform unui studiu Coface, 2017.
- **Mediul de afaceri românesc nu încurajează antreprenorii:** în mediul de afaceri, în special antreprenorii români consideră că tendința actuală este aceea de a pune presiune pe companiile private românești, care nu sunt protejate de niciun fel de măsuri naționale (foarte puține programe de stat și private finanțează capitalul românesc), și care participă la o competiție inegală pe piața muncii în raport cu companiile multinaționale, care câștigă mai mult teren.

Posibilă soluție - prin intermediul acestor elemente:

- ➔ Pregătirea tinerilor, ținând cont de previziunile referitoare la dezvoltarea domeniilor profesionale și a ocupațiilor și de evoluția tehnologică.
- ➔ Formarea profesională continuă a adulților și conversia lor către noi ocupații, în funcție de evoluția tehnologică. Acest fapt conduce la ideea educației permanente, încurajând receptivitatea adulților pentru participarea la programe educaționale și mobilitatea lor pe piața muncii.

V.2. Ce caută angajatorii vs. ce așteaptă/ofere absolvenții?

Așadar, ce caută angajatorii și ce anume au de oferit absolvenții? Mulți **angajatori** au așteptări ridicate în ceea ce privește abilitățile absolvenților, competențele pe care ei trebuie să le demonstreze odată ce au încheiat studiile și au obținut o calificare atestată de diploma de absolvire. Ei au o anumită percepție asupra absolvenților și caută un profil general care are ca trăsături comune *motivația, adaptabilitatea și dinamismul*. Unii angajatori așteaptă o contribuție imediată a celui proaspăt angajat, care să aducă companiei plus valoare într-un timp scurt, în timp ce abordarea altor angajatori este diferită: ei urmăresc inițial să instruiască tinerii angajați, să le dezvolte potențialul în domeniul de specializare în care lucrează și apoi să aștepte rezultatele care se concretizează în performanțe superioară.

Pe de altă parte, studiile de specialitate evidențiază faptul că majoritatea angajatorilor vizează un anumit profil de absolvent, care în caracteristicile sale de bază implică, în ordine (Harvey, L. et. al.,1997):

1. dorința de a învăța;
2. angajament;
3. de încredere;
4. automotivare;
5. lucrul în echipă;
6. abilități de comunicare verbală;
7. cooperare;
8. abilități de comunicare scrisă;
9. energie;
10. (auto)organizare
11. dorința de a avea realizări;
12. abilitatea de a rezolva probleme;
13. abilitate analitică;
14. flexibilitate;
15. inițiativă.

Setul de însușiri enumerate mai sus include un amestec de abilități, multe dintre ele transferabile, dar și de calități personale, care au legătură cu motivația și cu trăsăturile de personalitate. Este obișnuit faptul ca un angajator, să includă în descrierea profilului pe care îl solicită caracteristici din ambele categorii, atât de ordin personal, cât și din sfera abilităților/competențelor-cheie (comunicare, organizare, evaluare etc.), dar și de specialitate.

O direcție majoră identificată în domeniul resurselor umane la nivel mondial este **cerința tot mai mare de abilități transferabile**. Potrivit *Forumului Economic Global (2017)*, peste 5 ani, cel puțin o treime dintre capacitățile angajaților (35%) considerate importante acum, se vor schimba! *Potrivit Raportului privind viitorul profesiilor (2016)*, la nivel mondial, până în 2020 se va produce o schimbare considerabilă **în topul celor mai solicitate 10 abilități de către angajatori**:

1. abordarea complexă în rezolvarea sarcinilor /problemelor;
2. gândirea critică;
3. abordarea creativă;

4. managementul resurselor umane;
5. coordonarea;
- 6. inteligența emoțională;**
7. capacitatea de analiză și de luare a deciziilor;
8. orientarea pe servicii de calitate;
9. negocierea;
10. flexibilitatea în gândire.

Indiferent de topul stabilit sau de studiul pe baza căruia ne argumentăm opinia, concluzia este clară și accentuează rolul acestor competențe-cheie din perspectiva angajatorilor, ceea ce crește și importanța acestora în contextul oportunităților educaționale de care trebuie să beneficieze elevii. Abilitățile de lucru în echipă, abilitățile de relaționare, de comunicare sau de rezolvare a problemelor, au nevoie de timp și de consecvență educațională pentru a fi dezvoltate și integrate în rutina practicilor de lucru intelectual și de viață ale unui elev, fiind apoi valorificate ca atare.

Dacă profilul abilităților căutate de angajatori este destul de clar și evidențiat unitar, în ceea ce-i privește pe **absolvenți**, aceștia au adesea așteptări nerealiste. Cauzele sunt multiple și despre unele dintre ele am amintit deja în capitolele anterioare: de la lipsa lor de informare până la un nivel scăzut al cunoașterii de sine, stabilirea unor ținte/obiective nerealiste, o planificare insuficientă a acțiunilor de viitor etc. De multe ori, în situația de angajare, proaspătul absolvent deplasează accentul nu pe ceea ce are el de oferit, pe competențele pe care le poate demonstra, ci pe ceea ce dorește să primească odată cu job-ul respectiv, în materie de beneficii, nivel de salarizare, condiții de muncă.

Unii elevi consideră că diploma de absolvire în sine este suficientă pentru a le asigura angajarea pe piața muncii. Mult mai aproape de adevăr este abordarea potrivit căreia, *diploma este necesară, dar nu și suficientă* pentru a le asigura succesul pe piața muncii. Diploma confirmă faptul că absolventul respectiv a terminat studiile și a trecut un examen de certificare a unor competențe, care sunt menționate pe diplomă. Dar angajatorul așteaptă ca acele competențe să fie demonstrate în practică, să contribuie la performanța la locul de muncă.

Prin urmare, profilul abilităților menționate mai sus devine un element-cheie, iar elevii pot fi ajutați încă din clasele terminale de liceu să analizeze acest profil și să se autoevalueze pe baza lui; astfel își pot identifica punctele tari și punctele slabe, își pot defini o bază pentru autoeducație; de asemenea, comparând aceste abilități cu alți colegi, pot exersa din perspectiva selecției care intervine pe piața muncii. O astfel de activitate practică în care este vizată evaluarea profilului de abilități transferabile este prezentată și în secțiunea *Repere pedagogice și metodologice pentru cadrele didactice* a acestui capitol, **Activitatea nr. 1**.

Statisticile referitoare la absolvenți și la șansele lor de a-și găsi un job sunt disponibile din diverse surse și fiecare poate construi o imagine diferită de celelalte, în funcție de specificul educațional al celor chestionați și de relevanța întrebărilor sau a abordării cercetării. În ultima decadă, criza economică a determinat o înăsprire a condițiilor de angajare, iar absolvenții sunt printre primii vizați; ei constituie și în politicile publice de ocupare a forței de muncă, o categorie vulnerabilă pe piața muncii; principală cauză o reprezintă lipsa lor de experiență practică în domeniul de specializare al companiei/firmei respective. Mulți angajatori îi preferă pe cei deja instruiți în acest sens, dar există și alți mulți angajatori care preferă tineri absolvenți, tocmai pentru a-i modela în spiritul culturii organizaționale respective.

Un top al celor mai căutate profesii din România, conform statisticilor din ultimii 5 ani, vizează, în ordine:

1. specialiștii IT (programatori, administratori de rețea etc.)
2. ingineri;
3. finanțiști (contabili, auditori etc.)
4. farmaciști.

Modul în care elevii iau în considerare aceste prognoze pe domenii ocupaționale și activități profesionale pentru a alege specializarea studiilor reprezintă deja o altă temă de dezbatere care nu face obiectul acestui ghid, dar asupra căreia merită să reflectăm.

V.3. Cum se face trecerea de la statutul de elev la cel de student sau de angajat? Cultura și climatul organizațional

În literatura de specialitate, această trecere de la statutul de elev la cel de angajat este de multe ori comparată cu „un șoc de intrare/*entry shock*”, așa cum a fost el denumit și descris de către Feldman (1987). În acest context, pe baza observațiilor lui Feldman, specialiștii în educație recomandă absolvenților să își concentreze atenția la zece posibile zone de adaptare care solicită dezvoltarea unor noi abilități în vederea acomodării cu noua situație. În această trecere de la cultura școlii la cultura universității sau a inserției pe piața muncii, cele zece zone de adaptare a gândirii în sensul rezolvării problemelor, luării deciziilor adecvate, devin esențiale.

Aceste zece arii de adaptare se referă la (Reardon, R., Lenz, J.G., et.al. 2000):

- deplasarea accentului de la teorie la practică;
- rutina activităților profesionale;
- structura organizațională;
- așteptări nerealiste;
- atitudine de cooperare;
- acceptarea responsabilității;
- filosofia managementului;
- recunoașterea situațiilor inadecvate;
- adaptarea la noile locații;
- comunicarea.

Din această perspectivă, se consideră că aceste arii de adaptare se structurează în trei categorii, după cum urmează: (i) cultura job-ului; (ii) viața personală după absolvire și (iii) gestionarea nevoilor financiare în primul an de la angajare. La rândul său, Matthew Hennecke afirmă că există trei tipuri de bază ale culturii organizaționale, și anume:

- **Cultura organizațională de tip piață**, zonă în care se practică recompensele pentru a atrage angajații și a-i menține în organizație, dar nu se acordă atenție dezvoltării personale, prestigiului sau altor tipuri de valori care motivează oamenii.
- **Cultura organizațională de tip birocratic**, în cadrul căreia se evidențiază cât de departe și cât de mult poate avansa o persoană în cadrul organizației. Prin urmare, acest tip de cultură se remarcă prin accentul pus pe influența exercitată de angajat în organizație, pe statutul său de putere care implică o creștere a responsabilităților manageriale.

- **Cultura organizațională de tip profesional**, în cadrul căreia angajații au oportunitatea de a se implica în activități stimulante, valorizând astfel autonomia și independența angajaților, precum și creativitatea și explorarea noilor idei.

În această trecere de la un statut la altul, există câteva strategii de adaptare specifice tânărului absolvent care se angajează pentru prima dată. Una dintre aceste strategii vizează abilitățile de comunicare, a căror dezvoltare este prioritară în primele 6 luni de la angajare. Dezvoltarea lor presupune abilitatea celui în cauză de a face față discuțiilor la locul de muncă, exprimându-și opiniile, participând la întâlniri de lucru în echipă, prezentând public rezultatele obținute etc. În acord cu aceste strategii de adaptare la primul job, Bradley Richardson și Bruce Tulgan (1997) sugerează tânărului absolvent să analizeze câteva aspecte care facilitează adaptarea cu succes în tranziția către studiile universitare sau către piața muncii, pentru primul job, după cum urmează:

- *Învăță despre afacerea companiei în care lucrezi și înțelege-i cultura organizațională*, înainte de a încerca s-o schimbi. Acest fapt presupune ca tânărul absolvent să învețe despre noua organizație, pornind de la istoria acesteia până la actuala structură de funcționare, interacțiunea dintre departamente, trecând prin discuții cu alți colegi din alte sfere de activitate și ajungând până la analiza comportamentului organizațional al acestora.
- *Fii propriul tău agent de PR în scopul promovării!* Uneori nu este suficient să ai realizări la locul de muncă; acestea trebuie să fie și observate pentru ca în cele din urmă să fii recompensat. Este nevoie să comunici cu privire la experiențe, să-i informezi pe ceilalți despre progresul activităților, despre rezultatele înregistrate, ceea ce sporește șansele pentru noi oportunități de job.
- *Utilizează networking-ul.* La rândul lor, contactele sunt importante, la fel ca participarea la evenimente tematice și afilierea la organizații profesionale de breaslă.
- *Reinventează-te.* Un nou angajat, după ce adună informații despre organizație și cultura ei specifică, încearcă să contribuie la crearea/dezvoltarea valorilor organizației.
- *Dacă faci ceea ce-ți place, acest lucru devine important și în plan personal.* În aceste circumstanțe, tânărul înțelege mult mai profund abilitățile personale, interesele și valorile sale; acest lucru influențează șansele de a găsi un job mai bun/ de a fi promovat la job-ul existent/ de a se dezvolta profesional.
- *Multitasking.* Noile cerințe de job solicită de multe ori persoane care să fie capabile să se concentreze simultan asupra mai multor sarcini de lucru, ceea ce poate deveni o adevărată provocare.

O persoană care tocmai s-a angajat pentru prima oară și ia contact cu o nouă cultură organizațională are nevoie de sprijin pentru a o înțelege și a-i decripta regulile explicite, dar mai ales, pe cele implicite. Sunt momente în care se poate simți nesigură, tensionată, neînțeleasă, singură, copleșită de situație. O parte din aceste dificultăți sunt provocate tocmai de aceste diferențe care există între cultura școlii și cea specifică unui loc de muncă. Calitatea relațiilor pe care tânărul le construiește în noul context al unui loc de muncă poate constitui colacul de salvare pentru noua etapă.

V.4. Repere pedagogice si metodologice

Activitatea nr. 1: Profilul meu de abilități

Instrucțiuni generale:

Scop: Scopul activității este ca elevii să își evalueze propriul profil pe baza abilităților transferabile, pornind de la un clasament publicat de revista Forbes în anul 2015.

Organizarea activității: Activitatea debutează cu lansarea unei dezbateri referitoare la abilitățile pe care angajatorii le caută atunci când analizează profilul tinerilor absolvenți. Se comentează răspunsurile elevilor pe această temă, precum și clasamentul celor mai căutate 10 abilități de către angajatori (vezi conținutul sarcinii de lucru), ca introducere pentru rezolvarea individuală a sarcinii de lucru. Pe baza răspunsurilor elevilor la cerințele sarcinii, vor prezenta comentarii personale dar și între colegi, insistând asupra modalităților de exersare propuse de ei, în vederea îmbunătățirii acestui profil de abilități.

Durata estimată a sarcinii de lucru individuale: 15 minute.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: În urma unui studiu apărut în revista Forbes în anul 2015, a fost realizat un top al **celor mai căutate 10 abilități de către angajatori** și ajunge la următoarea clasificare (Adams, S., 2015):

1. Abilitatea de a lucra în echipă;
2. Abilitatea de a lua decizii și de a rezolva probleme;
3. Abilitatea de a comunica verbal cu persoane din interiorul și din exteriorul organizației;
4. Abilitatea de planifica, organiza și prioritiza activitățile;
5. Abilitatea de a obține și de a procesa informația;
6. Abilitatea de a analiza date cantitative;
7. Cunoștințe și abilități tehnice legate de job;
8. O bună utilizare a programelor de computer (software programs);
9. Abilitatea de a crea și de a elabora rapoarte scrise;
10. Abilitatea de a vinde și de a influența alte persoane.

Pornind de la clasamentul de mai sus al celor mai căutate abilități ale absolvenților de către angajatori:

- Analizează fiecare dintre aceste abilități din perspectiva specificului său și a situațiilor educaționale în care acestea pot fi dezvoltate și exersate.
- Autoevaluează-te și analizează în ce măsură le regăsești în profilul tău de abilități. Indică primele trei abilități cel mai bine dezvoltate și alte trei cel mai puțin dezvoltate în profilul tău.
- Scrie trei modalități concrete prin care crezi că poți să-ți îmbunătățești profilul de abilități.

Durata totală estimată a activității: 45/50 de minute.

Activitatea nr. 2: Dezbaterea Locul meu pe piața muncii

Instrucțiuni generale:

Scop: Activitatea își propune familiarizarea elevilor cu modul de analiză a informațiilor referitoare la piața muncii și la dinamica acesteia.

Organizarea activității: Activitatea ia forma unei dezbateri, utilizând argumente și contra-argumente în formularea răspunsurilor solicitate prin sarcina de lucru.

Recomandări pentru cadrul didactic: Cadrul didactic are rol de moderator al discuțiilor, provocând elevii să analizeze răspunsurile la următoarele întrebări:

- Piața muncii are nevoie de specialiști în domeniul meu de specializare (argumente statistice sau empirice)?
- Tipul de post pe care mi-l doresc există pe piață?
- Ce știi despre mediul de lucru, despre climatul organizațional specific unui asemenea post?
- În ce măsură corespunde acest post celor mai importante valori ale mele? Există o legătură puternică între jobul dorit și calitățile personale, abilitățile mele?
- Ce fel de climat organizațional s-ar potrivi mai bine jobului pe care mi-l doresc (birocratic sau profesionist)?
- Sunt pregătit/îmi doresc să lucrez în cadrul unei companii mici sau vizez direct o companie multinațională? Etc.

Odată ce clarificați răspunsul la aceste întrebări împreună cu elevii, puteți considera că ați realizat o scurtă analiză a așteptărilor profesionale, dar și că ați reușit să încurajați o evaluare mai obiectivă a ceea ce își doresc elevii, dar și a ceea ce pot să facă și să demonstreze.

Durata estimată a activității: 45/50 de minute.

Activitatea nr. 3: Atitudinea contează!

Instrucțiuni specifice:

Scop: Activitatea are ca scop autocunoașterea, exersarea abilităților de comunicare și a celor socio-emoționale.

Organizarea activității: Activitatea debutează cu o scurtă introducere/prezentare a temei de către cadrul didactic, evidențiind ideea că, în situațiile de viață importante, atitudinea cu care ne raportăm la fapte face diferența între reușită și nereușită. Apoi, elevii se împart în 4-5 grupe (4-5 elevi în fiecare grupă) și fiecare grupă primește o fișă cu un citat care trebuie analizat și ulterior argumentat din perspectiva mesajului transmis. În final, fiecare grup prezintă concluziile sale, iar cadrul didactic evidențiază ideea generală care trebuie reținută.

Recomandări pentru cadrul didactic: Fiecare grup primește o fișă cu un citat reprezentativ, iar în cadrul grupului, elevii trebuie să discute și să susțină părerile cu argumente, referitoare la mesajul transmis de text (15 minute). Un reprezentant al fiecărui grup prezintă opiniile (câte 5 minute fiecare grup).

În final, se poate solicita elevilor să dea exemple din experiența personală referitoare la situații care evidențiază mesajele exprimate în citate. Concluzia finală este că atitudinea contează: o atitudine pozitivă sprijină elevii în drumul spre reușită, o atitudine negativă generează dificultăți, împiedică depășirea obstacolelor și realizarea obiectivelor.

Durata estimată a sarcinii de lucru: 15 minute.

Enunțul sarcinii de lucru: Analizați citatul și elaborați un punct de vedere referitor la mesajul transmis pe baza a cel puțin două argumente.

- Fișa 1: „Dimensiunea succesului tău este măsurată de puterea dorinței tale, de mărimea visului tău și de cum gestionezi dezamăgirile pe drumul către succes.” (Robert Kiyosaki)
- Fișa 2: „Încrederea în limite creează oameni limitați... Dacă aveți convingerea că veți reuși, este foarte probabil ca acest lucru să se întâmple.” (Anthony Robbins)
- Fișa 3: Când a fost întrebat cum se simte știind că a eșuat de aproape 5000 de ori înainte să inventeze becul, Thomas Edison a spus: „Nu am eșuat. Am găsit 5000 de moduri în care NU se realizează un bec.”
- Fișa 4: „Care e secretul succesului tău?”, a fost întrebat Michael Jordan, un baschetbalist profesionist american de renume mondial. Acesta a spus: „Am ratat peste 9000 de coșuri în cariera mea. Am pierdut aproape 300 de jocuri. De 26 de ori mi s-a încredințat coșul decisiv și l-am ratat. Am eșuat din nou și din nou în viața mea. Și de asta am reușit. Pot să accept eșecul. Toți eșuăm la un moment dat în ceva. Dar nu pot accepta să nu mai încerc încă odată.”
- Fișa 5: „Atitudinea ta, nu aptitudinea, îți va determina altitudinea.” (Zig Ziglar)

Durata estimată a activității: 45/50 de minute.

PREGĂTIREA PORTOFOLIULUI DE ANGAJARE

În cazul tinerilor absolvenți, strategia de căutare a unui job trebuie să fie una cât mai realistă, având în vedere că este vorba despre prima angajare. Ei au efervescența și entuziasmul necesar pentru a învăța lucruri noi, a inova și a eficientiza procesele, dar nu trebuie să uite că pentru a reuși să se angajeze, în primul rând trebuie să dețină o bază solidă de cunoștințe și abilități, alături de un portofoliu de angajare foarte bine realizat. Alături de aspectele descrise mai sus, este necesar să ofere încredere și să fie conștienți de responsabilitățile pe care și le asumă, pentru ca în cele din urmă să se adapteze la mediul organizațional respectiv. În acest scop, tânărul absolvent își pregătește portofoliul de angajare, care, de regulă, include CV-ul, scrisoarea de intenție și diplomele de studii sau certificările profesionale dobândite. Nu în ultimul rând, este importantă pregătirea pentru interviu, atât din punct de vedere psihologic, cât și din punct de vedere al informațiilor de conținut. Acest fapt se realizează prin exersarea tehnicilor de comunicare specifice interviului, utilizând simularea. În afara pregătirii portofoliului de angajare, alt aspect care trebuie amintit se referă la strategiile de angajare, la acele metode tradiționale și netradiționale prin care putem obține informații despre potențialele locuri de muncă disponibile. Câteva din aceste modalități de abordare vor fi prezentate în subcapitolul următor.

VI.1. Strategii de căutare a unui loc de muncă

După cum aminteam, primul pas în realizarea obiectivului de a găsi un loc de muncă, este ca viitorul angajat să-și contureze un profil al jobului respectiv. Tânărul are la îndemână câteva canale de căutare, dar această căutare trebuie direcționată în funcție de anumite criterii și cerințe. Cerințele pornesc de la analiza prealabilă a pieței muncii și a tendințelor înregistrate în acest spațiu, dar și de la propriile așteptări profesionale, ca răspuns la câteva întrebări personale de genul:

- În ce măsură calificarea/specializarea obținută este căutată pe piața muncii? La nivel local/regional sau național?
- Cum arată profilul jobului pe care îl caut/mi-l doresc? Care sunt condițiile de lucru pe care le aștept, mediul în care aș vrea să lucrez?
- Intenționez să-mi orientez căutările către companii/firme mici sau țintesc mai sus? Îmi doresc să fiu angajat al unei instituții publice sau private?

În funcție de acest răspuns, se stabilesc și strategiile de căutare, care pot rămâne la un nivel general, ușor accesibil sau care trebuie să devină mai aprofundate, în funcție de domeniul de activitate, dar și de nivelul de experiență profesională atins. Nu de puține ori, în acest proces de căutare, cel în cauză apelează la persoane specializate de tipul consilierului în carieră sau la beneficiile oferite de canalele Social Media, canale specializate de tipul Facebook, LinkedIn etc. Oricare ar fi modalitatea de abordare, trebuie să amintim că informațiile referitoare la potențialele locuri de muncă disponibile pot fi colectate utilizând cel puțin două modalități (Szilagyí A., pg. 196):

- Metodele tradiționale (anunțurile de oferte, agențiile de recrutare de stat și private etc.);
- Metodele netradiționale, care utilizează networking-ul și *canalele Social Media/rețelele sociale* pentru a accesa oportunitățile de angajare. La acestea se adaugă un proces de informare continuă, care înseamnă participarea la evenimente dedicate carierei (târguri de job-uri, conferințe etc.), precum și documentarea din mediul online, afilierea la grupuri de discuții pentru schimbul de idei și de experiențe. Tot în această categorie putem include și interviurile informaționale.

Aceste interviuri sunt, de fapt, niște vizite informale în acele locuri, companii, firme față de care un tânăr manifestă un potențial interes de angajare. Chiar dacă aceste instituții nu au publicat o cerere de job-uri, aceste vizite de informare pot avea loc, solicitând o întrevvedere/audiență cu o persoană din departamentul Resurse Umane de la care se pot obține informații despre companie, despre specificul activităților vizate, fișa postului care interesează în mod deosebit.

Astfel de vizite pot fi realizate și de către cadrul didactic împreună cu grupuri de elevi din anii terminali de liceu, interesați de un anumit domeniu, de un anumit tip de activitate, tocmai pentru a înțelege mai bine și a se familiariza cu specificul unei instituții în această tranziție importantă de la studiile liceale la obținerea unui loc de muncă. Pentru ca vizita să fie cu adevărat productivă și eficientă, este recomandat să încurajați elevii să se pregătească în prealabil pentru această vizită, elaborând un set de întrebări pe care ar dori să le adreseze persoanei/persoanelor cu care vor întâlni, marcând elementele de interes față de potențialul angajator.

Tot în categoria metodelor netradiționale de căutare a unui job, se înscriu și *canalele Social Media/rețelele sociale*. Cum ne pot ajuta acestea? Răspunsul este relativ simplu pentru că se referă la cel care este în căutare, deci la tânărul absolvent. Cel mai la îndemână este ca acesta să creeze un profil profesional pe aceste site-uri de socializare, în special pe cele care au un număr foarte mare de utilizatori. În acest sens, dacă nu este în situația de a-și crea singur un site, ceea ce presupune și o investiție financiară, absolventul poate face apel la site-urile specializate unde să-și construiască acest profil. În conținutul său trebuie să se regăsească informații despre studiile și cursurile de specializare absolvite, despre calificările obținute, dar și despre experiența dobândită (colaborări, parteneriate, burse de studii/specializare, activități de voluntariat etc.). Nu în ultimul rând, profilul profesional ar trebui să includă și referințe și recomandări care să ateste această experiență profesională menționată.

Indiferent de rețeaua de socializare utilizată, fie că este vorba despre Facebook sau LinkedIn (cea mai mare rețea de socializare profesională), avantajele în procesul de căutare a unui job sunt legate de rețeaua de contacte care se construiește în acest fel: *networkingul*. Acest concept este corelat în primul rând cu tot ceea ce presupune comunicare și relaționare în mediu online, dar și în mod direct în cadrul diferitelor evenimente de carieră, în scopul construirii unor legături între persoane care împărtășesc aceleași interese profesionale. Aceste persoane sunt reprezentate la început de prieteni, colegi, cei cu care au existat contacte de comunicare/socializare anterioare, pentru ca, treptat, cercul acestor relații să se extindă tot mai mult în raport cu obiectivele stabilite de tânărul în căutarea unui job. În acest stadiu apar contactele cu potențiali parteneri sau angajatori, cu reprezentanți ai unor asociații profesionale sau organizații care inițiază proiecte etc. Dacă este realizată eficient, activitatea de *networking*, presupune din partea celui interesat de acest tip de relații, o implicare din mai multe perspective, atât cognitiv și emoțional, cât și din punct de vedere al intereselor profesionale, aspirațiilor, dar mai ales, abilităților pe care fiecare persoană și le dezvoltă.

Astfel, beneficiarii acestor legături, cei care ajung să facă *networking* autentic obțin cu ușurință informații despre diferite evenimente la care pot participa, despre job-uri, despre cum să-și construiască un brand personal sau cum să interacționeze cu diferite categorii de specialiști pe care îi pot întâlni în cadrul acestor evenimente, învățând să își promoveze brandul personal sau serviciile oferite. Sunt angajatori care preferă să utilizeze și site-urile de socializare pentru anunțuri de recrutare, tocmai pentru marea vizibilitate a profilurilor și pentru comunicarea directă pe care o presupun acestea.

Indiferent de metoda de căutare aleasă pentru obținerea unui job, cel interesat de acest lucru trebuie să-și pregătească un portofoliu de angajare, care conține, cel mai adesea, un CV și o scrisoare de intenție, adaptată cerințelor specifice poziției/postului pentru care aplică. De asemenea, portofoliul poate include și scrisorile de recomandare care oferă informații despre performanțele profesionale ale persoanei respective. În continuare, vom prezenta elementele de bază ale unui portofoliu de angajare.

VI.2. Elaborarea unui curriculum vitae (CV)

Curriculum Vitae (CV) este „cartea de vizită” care recomandă o persoană pentru postul dorit. El ajunge să ne reprezinte prin istoria personală, prin experiența educațională și profesională pe care am dobândit-o de-a lungul vieții. De aceea, un CV trebuie să fie bine structurat, astfel încât să prezinte cel mai bine competențele pe care le deținem, dar și calitățile personale. Trebuie însă subliniat încă de la început că un CV, chiar și însoțit de o scrisoare de intenție, nu poate asigura în sine obținerea slujbei dorite, dar constituie condiția fundamentală pentru a reuși acest lucru.

De regulă, se spune că un angajator are nevoie de aproximativ 30 de secunde pentru a-și face o imagine de ansamblu asupra unui CV. Dacă acesta a reușit să atragă atenția, atunci se poate continua selecția, dacă nu, va ajunge în teancul CV-urilor trecute în așteptare. De aceea, CV-ul trebuie să convingă de la început prin informații relevante și potențial. Acest lucru se poate obține respectând câteva reguli bine definite, așa cum vom prezenta în continuare.

Există mai multe tipuri de CV, dar cel mai frecvent utilizat în momentul actual în spațiul european este *CV-ul Europass*, care poate fi însoțit de alte două documente. Unul atestă nivelul abilităților de limbi străine - *Europass Language Passport*. Dacă absolventul respectiv a realizat și stagii de pregătire sau de muncă în altă țară europeană, el va beneficia și de *Europass Mobility*, adică o listă a tuturor stagiilor efectuate într-o altă țară europeană, decât cea de proveniență. Aceste trei documente sunt corelate și sunt incluse ca atare în portofoliul de angajare.

În afara formatului de CV Europass, există multe altele, dintre care menționăm CV-ul de tip cronologic și de tip funcțional, despre care vom prezenta în continuare câteva informații relevante.

În mod tradițional, un CV include următoarele secțiuni importante:

- a. date personale – studii - specializări și atestate
- b. experiență profesională- cunoștințe operare p. c. - limbi străine
- c. abilitați/aptitudini/competențe generale – hobby-uri/interese - referințe

CV-ul cronologic pune accent pe experiența profesională și este structurat în ordinea datelor angajărilor anterioare, începând cu cele mai recente. Citind un CV cronologic, angajatorul poate avea informații despre cum a progresat aplicantul de-a lungul timpului, evidențiind potențialul său profesional. Acest tip de CV este avantajos atunci când o persoană a lucrat mult timp în același domeniu de activitate și când există o evoluție în istoricul pozițiilor ocupate. Formatul cronologic nu este însă în avantajul tinerilor absolvenți, deoarece evidențiază lipsa lor de experiență. CV-ul cronologic atrage atenția asupra oricărei perioade mai lungi de inactivitate, ceea ce va ridica întrebări pe această temă. De asemenea, o prezentare succintă sau amplă a parcursului profesional va permite angajatorului să aproximeze vârsta și natura experienței profesionale. Nu este recomandat celor care vor să-și schimbe domeniul de activitate sau celor cu puțină experiență profesională (Lițoiu, N., 2015, pg. 26).

CV-ul funcțional are un format non-linear prin care pot fi evidențiate abilitățile și realizările personale. Menționarea locurilor de muncă anterioare este limitată sau chiar evitată. Abilitățile și experiența, inclusiv cea educațională sunt prezentate încă de la începutul CV-ului, fiind organizate pe domenii majore de implicare. Această organizare îi permite angajatorului să decidă dacă abilitățile solicitantului sunt cele mai potrivite pentru cerințele locului de muncă vizat. CV-ul funcțional se concentrează pe realizările în sine, fără a ține cont de ordinea cronologică. Acest tip de CV necesită un efort mai mare de redactare, dar evidențiază mult mai bine abilitățile transferabile, dar și calitățile profesionale și intelectuale. El se potrivește *mai ales tinerilor absolvenți*, care în acest fel, pot scoate în evidență abilitățile dobândite și situațiile care le-au creat această oportunitate pe parcursul studiilor. (Lițoiu, N., 2015, pg. 26).

CV-ul unui tânăr absolvent este mai dificil de elaborat, din cauza informațiilor sumare existente în experiența profesională. Prin urmare, prin acest tip de CV, un tânăr absolvent poate aborda ca strategie specificarea acelor informații care să evidențieze potențialul său, prin menționarea: celor mai bune medii școlare; a cursurilor relevante din timpul studiilor; a premiilor și distincțiilor obținute; a burselor obținute și a stagiilor de practică efectuate, precum și a eventualelor activități de voluntariat. De asemenea, sunt descrise situațiile relevante pentru evidențierea competențelor dobândite (competențe de comunicare, de relaționare/lucru în echipă, competențe sociale sau antreprenoriale).

De asemenea, se poate pune accent pe proiecte educaționale realizate în timpul liceului, oferind informații privind subiectul acestora sau al unor cursuri opționale urmate și încheiate cu succes. În acest sens, sunt indicate cunoștințele, abilitățile (transferabile) sau competențele dobândite. În categoria *experiență profesională* poate fi inclusă orice activitate de voluntariat pe care elevul a desfășurat-o și care poate avea importanță pentru noul loc de muncă, se pot menționa perioadele de practică desfășurate sau lucrările practice din timpul studiilor, care au legătură cu postul vizat. Pe de altă parte, ca în orice alt tip de CV, trebuie reținut faptul că se menționează doar realizările, rezultatele învățării, care sunt corelate cu acele competențe cerute de piața muncii pentru domeniul de activitate/locul de muncă pentru care absolventul aplică.

CV-ul EUROPASS, cel mai frecvent tip de CV utilizat, este structurat pe mai multe categorii de informații solicitate, precum:

- informații personale,
- experiență profesională,
- educație și formare,
- competențe personale (limbi străine, competențe de comunicare, organizaționale/manageriale, digitale etc.),
- informații suplimentare (publicații, proiecte educaționale, evenimente științifice, distincții, afilieri etc.),
- anexe (diplome, recomandări).

La fel ca în cazul oricărui alt tip de CV, există instrucțiuni și reguli de elaborare, general aplicabile, unele deja menționate, și care se referă la (sursa: Instrucțiuni pentru completarea CV-ului Europass - europass.cedefop.europa.eu - © Uniunea Europeană, 2002-2017):

- **Concentrarea pe aspectele esențiale**

- În selecția inițială a candidaturilor primite, de obicei angajatorii nu alocă unui CV mai mult de un minut. Dacă un CV nu are impactul estimat, autorul său pierde ocazia de a fi invitat la un interviu.
- Caracterul logic și succint este întotdeauna apreciat: nu se insistă decât pe ceea ce are relevanță pentru aplicarea la jobul respectiv; celelalte informații, chiar dacă sunt importante pentru cel în cauză, nu sunt valoroase pentru profilul căutat de angajator.
- Dacă experiența profesională este limitată, atunci pot fi descrise mai întâi studiile și formarea profesională, pentru a scoate în evidență stagiile de practică profesională și activitățile de voluntariat.

- **Claritate și concizie**

- Este recomandată exprimarea concisă, evitând clișeele, dar evidențiind aspectele relevante în educație și în experiența profesională.

- Exemplificarea, ori de câte ori este posibil, este necesară pentru a demonstra competențele menționate. Realizările pot fi cuantificate în vederea evaluării de către angajator.
- Pe măsură ce se acumulează experiență, CV-ul trebuie actualizat, renunțând la informații care pot fi considerate depășite și care nu mai aduc un plus de valoare pentru poziția respectivă.

- **Adaptarea CV-ului în funcție de specificul postului**

- Informațiile din CV trebuie întotdeauna corelate cu nevoile angajatorului, ținând cont de competențe și de abilitățile transferabile.
- Orice întrerupere a studiilor sau orice pauză în experiența profesională trebuie să fie argumentată. Este recomandat ca aceste pauze să poată fi exemplificate prin alte abilități transferabile dobândite în timpul respectiv.

- **Prezentarea CV-ului**

- Prezentarea abilităților se face în mod clar și logic, evidențiind avantajele și punctele forte.
- În ceea ce privește formatul, conținutul CV-ului trebuie să fie corect din punct de vedere al ortografiei și punctuației, imprimat pe hârtie albă sau transmis electronic, în funcție de cerințe.

- **Verificarea CV-ului după completare**

- Întotdeauna, după completarea CV-ului, acesta trebuie verificat (chiar și de o altă persoană) și corectat de posibilele greșeli, astfel încât să-și păstreze structura clară și logică.

Ca **exemplificare** a tuturor aspectelor descrise anterior, vă propunem să analizați succint Anexa 1 a Ghidului, trecând în revistă principalele secțiuni ale unui CV EUROPASS.

VI.3. Scrisoarea de intenție

Scrisoarea de intenție este parte integrantă a portofoliului de angajare, alături de CV. De asemenea, ca strategie de căutare a unui loc de muncă, reprezintă un instrument de relaționare cu reprezentatul companiei. Prin scrisoarea de intenție se manifestă interesul, atât pentru poziția vacantă, cât și pentru companie, precum și interesul de a impresiona angajatorul, atrăgându-i atenția asupra abilităților și calificărilor detaliate în CV.

Scrisoarea de intenție apare astfel ca un instrument extrem de important prin semnificația sa, evidențiind interesul candidatului pentru jobul respectiv, precum și motivația sa pentru angajare, calificările profesionale, dar și calitățile personale. Toate acestea recomandă acel candidat ca fiind cea mai potrivită persoană pentru ocuparea aceluși loc de muncă. De reținut este faptul că scrisoarea de intenție este o completare a CV-ului și nu o repetare a informației conținute de el. Prin urmare, deși este scurt și concis – nu ocupă mai mult de o pagină în totalitatea sa –, acest document inclus în cadrul portofoliului de angajare trebuie să impresioneze angajatorul și să-l convingă cu privire la intențiile candidatului. Acesta este motivul pentru care scrisoarea de intenție se elaborează pentru fiecare situație de angajare, în funcție de cerințele din profilul postului, se redactează respectând toate normele de limbă română în vigoare și se semnează de mână.

Ca structură, scrisoarea de intenție are mai multe secțiuni, din care nu lipsesc introducerea, cuprinsul și încheierea, pe care le vom sintetiza, după cum urmează:

- Scrisoarea debutează cu menționarea clară a datelor personale ale candidatului (nume, prenume, adresa, număr de telefon, adresa de email), date la care acesta poate fi ulterior contactat în vederea unui interviu, de exemplu. Toate informațiile descrise în această secțiune trebuie să fie valide. La fel ca și în cazul CV-ului, numărul de telefon trebuie să fie cel uzual, ca și adresa de email.
- Scrisoarea se adresează și în acest fel se personalizează. Deci, alături de informațiile de prezentare a candidatului, se notează și cele ale persoanei căreia i se adresează (nume, funcție, departament). De asemenea, se menționează numele și adresa companiei. Ca formulă de adresare se poate folosi, spre exemplu *Stimată doamnă/Stimate domn*.
- În introducere, se face apel la informațiile din anunț și pornind de la acestea se evocă firma/compania utilizând date cunoscute direct sau identificate prin alte canale de informare, inclusiv cele din anunțul de angajare.
- În cuprinsul scrisorii, partea cea mai amplă se referă la atributele personale, la competențele și la experiența profesională a candidatului, la toate acele argumente, inclusiv de ordin motivațional, pentru care acesta consideră că este cea mai potrivită persoană pentru a ocupa postul respectiv. De asemenea, este momentul în care candidatul poate convinge posibilul angajator că poate contribui la dezvoltarea companiei și poate aduce valoare proiectelor acesteia.
- În partea de încheiere, se reafirmă interesul candidatului pentru compania respectivă și se solicită un interviu/o întâlnire directă, ca următor nivel al procesului de angajare. Formula de încheiere este una standard de politețe – de exemplu, *Cu respect sau Cu mulțumiri pentru timpul acordat argumentației/motivației mele*, după care se semnează, întotdeauna cu numele întreg, urmat de semnătura de mână.

Recomandări pentru redactarea unei scrisori de intenție:

- ✓ În conținutul scrisorii se evidențiază legătura dintre experiența personală, competențele și atributele personale și cerințele postului;
- ✓ Se motivează clar și succint legătura cu postul vizat, prin prisma competențelor, valorilor, proiectelor etc., precum și legătura cu acea companie, în mod particular (de ex., *pentru că este prestigioasă, pentru că este cea mai importantă din zonă/domeniu, pentru că v-ați dorit mereu să faceți parte din acea echipă, pentru că împărtășiți valorile/principiile etice ale companiei, pentru că apreciați cultura organizațională specifică* etc.);
- ✓ Scrisoarea se adaptează astfel, se personalizează, ceea ce-i aduce o amprentă unică și Astfel,devine greu de ignorat ca mesaj de către angajator;
- ✓ Tonul scrisorii trebuie să fie optimist și energic, iar modul de adresare direct;
- ✓ Scrisoarea trebuie să fie impecabilă ca formă și conținut, nu trebuie să conțină greșeli de punctuație, exprimare sau gramaticale. Se tehnoredactează pe hârtie albă și se semnează de mână.

Exemplu de scrisoare de intenție:

Grațiela Ionescu

Str. Marin Preda, nr. 12, bl. 38, sc. A, ap.118, sector 1, București

Tel.: 0722 123 456

E-mail: ionescu.gratiela@gmail.com

Domnului Prof. Andrei Neacșu

Director al Liceului Teoretic Nicolae Bălcescu

București, 12 aprilie 2018

Stimate domnule director,

Prin această scrisoare aș dori să-mi exprim interesul de a participa la programul Tineret în acțiune, dedicat schimburilor între tineri, ca program de mobilitate în Uniunea Europeană. Acest program este visul meu încă de la începutul liceului. Așa cum am citit în anunț, știu că trebuie să formăm un grup de cel puțin 16 persoane pentru a participa la aceste schimburi, dar îmi doresc mult să fiu una dintre acestea.

Sunt o persoană dinamică, implicată și entuziastă. Am derulat deja un proiect de voluntariat împreună cu organizația Salvați pădurea, dețin numeroase distincții și premii la concursurile școlare din clasa a IX-a și până în clasa a XI-a, la disciplinele Istorie și Informatică. Am participat la Sesiunea de Comunicări Științifice ale Elevilor, disciplina istorie, etapa județeană, unde am avut o prezentare apreciată cu premiul II, nu doar pentru conținutul său științific, ci și pentru abilitățile mele de prezentare în public. Prin toate aceste experiențe pe care le-am menționat, mi-am dezvoltat capacitatea de analiză și sinteză, dar și de organizare și planificare; în cadrul Proiectului de voluntariat, am coordonat activitatea colegilor mei timp de 3 luni, perioadă în care am construit o echipă și legături frumoase de prietenie, pe care le apreciez și azi. Nu în ultimul rând, cunosc limba engleză datorită celor 10 ani de studiu de până acum, ceea ce mă îndreptățește să fiu încrezătoare că pot contribui cu experiența mea la proiectele de grup pe care le vom desfășura în schimburile interculturale din cadrul acestui program. Interculturalitatea, studiul valorilor altor societăți constituie elemente de interes pentru mine, despre care pot să învăț interacționând direct cu alți tineri din Europa. De asemenea, sunt convinsă că această experiență mă va ajuta în continuarea parcurii mele către facultate, unde vreau să urmez specializarea Studii Sociale.

În speranța că argumentele mele v-au ajutat să vă construiți o imagine despre abilitățile, calitățile și interesele mele școlare și că v-am convins că locul meu în echipa care va participa la program este bine definit, vă rog să-mi acordați șansa de a vă detalia modul în care eu cred că această experiență de schimburi între tineri va contribui la prestigiul liceului în care învățăm.

Cu deosebită considerație,

Grațiela Ionescu

VI.4. Interviu de angajare: cum îl putem pregăti?

Succesul este un concept relativ, iar succesul la interviul de angajare, în particular, depinde de foarte mulți factori. Pentru fiecare dintre noi, primul interviu a fost o piatră de încercare și cu siguranță am învățat ceva din acea primă experiență. Interviu de angajare este asemenea unui filtru de selecție în scopul identificării celei mai potrivite persoane pentru un post anume. Din punct de vedere sociologic, interviul este un instrument de colectare a datelor, ceea ce face implicit și interviul de angajare din perspectiva aspectelor de personalitate, de performanță și de experiență profesională care sunt puse în legătură directă cu cerințele specifice ale postului vizat. În cele ce urmează, vom folosi termenul de „interviu de angajare”, cu mențiunea că acest instrument poate fi aplicat în diferite momente ale parcursului de carieră, atât în scopul selecției pentru un job sau pentru un program de studii (de exemplu, pentru admiterea la facultate), cât și pentru promovarea în cadrul unei organizații profesionale.

Există prejudecata conform căreia un interviu de angajare nu poate fi pregătit pentru că nu știi niciodată la ce întrebări să te aștepti din partea comisiei de selecție. În afara unor sfaturi cu caracter general, care vizează mai mult latura psihologică și vestimentară a abordării interviului de angajare, se consideră că aspectele de conținut nu pot fi previzionate. Acest fapt este adevărat într-o pondere de 50%. Nu putem ști cu exactitate câte întrebări vor fi formulate, în ce ordine, ce specific vor avea informațiile referitoare la companie sau la responsabilitățile aferente postului. Dar ceea ce știm cu siguranță este că toate aceste aspecte vor fi abordate în cadrul interviului de angajare. Și simulările de interviu în scopul pregătirii absolvenților pentru acest moment au o contribuție importantă în asigurarea succesului.

Să le luăm pe rând:

- *Întrebările referitoare la propria persoană din perspectiva cunoașterii de sine.* Ne referim aici la calitățile personale ca puncte tari, la punctele slabe, la abilitățile transferabile, la competențele tehnice, la interese și aspirații profesionale etc. Pentru fiecare dintre aceste aspecte, absolventul trebuie să fie pregătit să ofere exemple de situații în care atributele menționate au fost dezvoltate și exersate corespunzător, în special abilitățile transferabile. Nu este suficient ca un candidat să menționeze că este responsabil, capabil de a lua decizii, organizat, că are spirit de echipă sau abilități de comunicare. În cadrul întâlnirii directe, angajatorul va dori să afle detalii despre cum au fost dezvoltate aceste abilități, în ce contexte, care au fost lecțiile învățate și care au fost experiențele trăite. Prin urmare, în cadrul simulărilor de interviu, cadrele didactice și consilierii școlari pot exersa cu elevii posibile răspunsuri la aceste întrebări, în acord cu profilul de personalitate și de competențe al fiecăruia.
- *Întrebări referitoare la experiența profesională.* Am abordat aspectul experienței profesionale și în subcapitolul dedicat elaborării CV-ului și am explicat că, deși pentru un tânăr absolvent este puțin mai dificil să cuantifice această experiență, acest fapt nu înseamnă că nu deține experiență profesională. Ea se regăsește în:
 - toate activitățile practice desfășurate pe parcursul studiilor liceale;
 - stagiile de practică la diferiți agenți economici sau în ateliere de lucru;
 - activitățile de voluntariat desfășurate/inițiate;
 - proiectele educaționale sau sociale derulate;
 - parteneriatele inițiate;
 - *practic, în orice tip de activitate educațională formală sau non-formală care a condus la dezvoltarea și exersarea de abilități și competențe transversale sau specifice!*

Tânărul absolvent trebuie să știe să ofere detalii despre aceste activități și despre ceea ce a învățat în cadrul lor, argumentând această acumulare a experiențelor profesionale.

- *Întrebări referitoare la compania/firma în care candidatul vrea să se angajeze.* O altă categorie de întrebări vizează informațiile pe care candidatul ar trebui să le adune despre compania în care vrea să se angajeze: care este dimensiunea companiei, prestigiul ei la nivel zonal/regional/național, principalele activități și rezultate, climatul organizațional, valorile promovate, proiectele în care este implicată. Orice informație în acest sens este apreciată și punctată de angajator ca interes pentru locul în care se presupune că îți dorești să lucrezi în continuare. Pot fi întrebări specifice despre modul în care candidatul se regăsește în valorile promovate de companie, dacă mediul de lucru este potrivit pentru stilul său etc. Informațiile generale pot fi colectate de pe site-uri de specialitate, din studii sau publicații și această documentare despre companie este obligatorie înainte de interviu. Maniera în care candidatul utilizează și interpretează aceste informații în cadrul interviului, dincolo de inteligența socială demonstrată, probează abilitatea personală a acestuia de a convinge angajatorul că el este persoana cea mai potrivită pe care o caută.
- *Întrebări referitoare la motivația pentru care candidatul dorește să lucreze în acea companie, în acel job și în ce fel va contribui la dezvoltarea companiei.* Ca și în cadrul scrisorii de intenție, prezentarea motivației pentru job este extrem de importantă și poate fi pregătită în prealabil. Nu trebuie ca absolventul să se afle în situația de interviu pentru a căuta argumente în acest sens. Se poate gândi la ele și le poate sintetiza și rafina pentru a surprinde cât mai bine motivul pentru care dorește să obțină acel job în acea companie. În acest moment al interviului, argumentele trebuie să fie cât mai logice, dar și cu amprentă personală, corelate cu propriile credințe, valori, abilități, obiective de dezvoltare personală și profesională.
- *Întrebări referitoare la responsabilitățile aferente poziției pentru care absolventul candidează.* La aceste întrebări candidatul poate să-și exprime doar propria opinie, neavând întotdeauna acces la informații specifice legate de fișa postului. Dar se poate informa despre poziții similare în alte companii și, în măsura în care găsește informații, acestea pot fi adaptate. Angajatorul nu se așteaptă la răspunsuri exacte în acest sens, dar se așteaptă la răspunsuri logice și se așteaptă ca cei care candidează să se fi gândit anticipativ la responsabilitățile corelate poziției la care aspiră.
- *Întrebări referitoare la așteptările candidatului, în termeni de beneficii oferite de companie, salariu etc.* Nu în ultimul rând, angajatorul este interesat să cunoască așteptările candidatului cu privire la jobul propus. Cum își imaginează lucrurile, activitățile, mediul de lucru, condițiile, dacă are în vedere anumite beneficii specifice (de ex., telefon sau mașină de serviciu, asigurări medicale gratuite) și dacă s-a gândit la salariul pe care ar vrea să-l primească dacă este angajat. Singura recomandare pentru formularea acestor răspunsuri este precauția. Entuziasmul de final îl poate face pe cel în cauză să solicite mai mult decât poate să ofere, având intuiția că este deja angajat. Dar încă nu este și interviul nu s-a terminat. Cumpătarea, cerințele raționale, comparabile cu ceea ce se oferă pentru poziții similare, în companii de același profil/mărime sunt de natură să asigure un final reușit interviului de angajare. Dar aceste răspunsuri au la bază tot informarea prealabilă a candidatului, ceea ce susține importanța pregătirii pentru interviu. În caz contrar, chiar dacă un candidat manifestă spontaneitate și inteligență, nu poate suplini întotdeauna lipsa informației. Prea multe răspunsuri de genul *Nu știu, Nu am informații în acest sens, Nu m-am gândit la acest aspect* nu sunt de natură să convingă angajatorul despre seriozitatea celui care candidează pentru un job.

La aceste aspecte menționate mai sus, se pot adăuga cele care vizează:

- *Pregătirea psihologică pentru interviu.* Este evident faptul că această pregătire joacă un rol important pentru succesul candidatului. Felul în care se mobilizează, gândirea pozitivă, încrederea de sine, atitudinea sunt aspecte care devin vizibile în comportamentul candidatului și aduc un plus în aprecierea generală și în interacțiunea din cadrul interviului.
- *Stilul vestimentar abordat.* Aspectul vestimentar reprezintă imaginea pe care candidatul o aduce în fața comisiei și el trebuie să fie foarte conștient de importanța acestui fapt. De obicei, în cazul interviurilor de angajare, aspectul formal primează, ceea ce înseamnă o notă de sobrietate impusă și prin vestimentație în sensul evitării oricăror aspecte utilizate excesiv (parfum, accesorii vestimentare, culori stridente, machiaj etc.).
- *Limbajul nonverbal.* În cazul acestui aspect, există studii întregi consacrate semnificațiilor pe care anumite poziții, posturi, mimica le pot comunica celor din jurul nostru. Angajatorul, la rândul său, va privi cu atenție către candidat, urmărindu-i comportamentul nonverbal: felul în care salută, strânge mâna, se așază pe scaun, își ține mâinile, dacă zâmbește sau nu, dacă susține contactul vizual etc. Fiecare dintre acestea - mimica, gesturile sau pozițiile - oferă indicii despre nivelul de stres, despre nivelul de stăpânire a conținuturilor despre care vorbește, face diferența dintre o lecție învățată și un comportament normal, încărcat de emoții, dar natural și relaxat. Simulările de interviu ajută și în această situație, sprijinind elevii să facă față adecvat situațiilor de stres, emoțiilor și să transmită încredere în propria persoană, abordând situația într-un mod pozitiv.

În concluzie, în baza argumentelor prezentate, este evidentă necesitatea pregătirii pentru interviul de angajare, fie și numai pentru faptul că în acest fel se diminuează semnificativ stresul la interviu. Sprijinul cadrelor didactice ar trebui să se centreze pe modalitățile în care pot oferi oportunități elevilor de a exersa abilitățile de comunicare, de prezentare și argumentare, astfel încât să transforme experiența pregătirii pentru interviu într-o etapă eficientă și productivă în parcursul profesional. În subcapitolul următor, vă oferim câteva recomandări de realizare a unor activități aplicative care să susțină elevii în pregătirea portofoliului de angajare și a interviului.

VI.5. Repere pedagogice si metodologice

Activitatea nr. 1: Modalități posibile de localizare a angajatorilor

Instrucțiuni generale:

Scop: Activitatea își propune să analizeze strategii de căutare a unui loc de muncă, încercând să contureze o strategie de abordare a unei situații de acest gen.

Organizarea activității: Activitatea debutează frontal cu trecerea în revistă a modalităților prin care se pot colecta informații despre un loc de muncă dorit, urmând ca apoi elevii să completeze individual sarcina de lucru. Este recomandat ca, dacă este posibil, conținutul acesteia să fie multiplicat pentru fiecare elev. În final, concluziile se pot discuta în perechi și/sau cu toată clasa, accentuând ideea necesității de a avea un plan pentru abordarea acestui proces de căutare a unui loc de muncă. Acest plan poate fi structurat pe baza aspectelor conținute în sarcina de lucru.

Enunțul sarcinii de lucru: Imaginează-ți că ești pe cale de a începe procesul de căutare a unui job. Clarifică-ți modalitatea de lucru, completând datele următoare:

- a. Locul de muncă/ jobul care mă interesează este:

.....

b. Cred că aş găsi această poziție profesională în următoarele instituții/companii/firme:

.....
c. Mă gândesc că la nivelul fiecărei instituții/firme aş putea să mă adresez (notează numele persoanei dacă îl cunoști sau departamentul la care crezi că ar trebui să ajungi pentru informații sau alte modalități de contactare):

.....
d. Ce ai vrea să știi referitor la locul jobul vizat? Enumeră trei categorii de informații.

.....
e. Ce întrebări ai vrea să adresezi unui potențial angajator, în legătură cu jobul dorit? Formulează trei astfel de întrebări.

.....
Durata estimată a activității: 45/50 de minute.

Activitatea nr. 2: Locul de muncă dorit

Instrucțiuni generale:

Scop: Activitatea are ca scop clarificarea opțiunilor profesionale ale elevilor, argumentarea acestora în sensul corelării cu interesele lor profesionale, dar și cu așteptările personale.

Organizarea activității: Sarcina de lucru se completează individual, se comentează în perechi sau pe grupuri mici, iar în final se concluzionează asupra activității.

Recomandări pentru cadrul didactic: Concluziile finale ar putea fi formulate din perspectiva nevoii de a corela caracteristicile locului de muncă dorit cu evaluarea calităților personale, a performanțelor și abilităților fiecărui elev. De aici decurge ca o concluzie generală necesitatea unei evaluări obiective, pentru a pune în acord aspirațiile personale cu posibilitățile reale de a obține locul de muncă dorit. Această concluzie trebuie întărită în scopul conștientizării de către fiecare elev.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Imaginează-ți locul de muncă dorit și descrie-l în funcție de următoarele aspecte:

- a. Care este domeniul de activitate?
- b. Ce studii și abilități sunt necesare?
- c. În ce măsură consider că dețin calități personale, abilități, realizări care să mă recomande pentru această loc de muncă? Oferă trei argumente.
- d. În ce fel de instituție/companie se desfășoară (publică/privată sau nu are importanță)?
- e. Care este programul de lucru (flexibil/strict)?
- f. Care sunt responsabilitățile postului?
- g. Cum ați dori să fie mediul de lucru (relaxant/cu termene limită etc.)?
- h. Cum vă imaginați relațiile de muncă (în echipă/individual/colaborare/competiție/încredere/responsabilități/autonomie etc.)?
- i. Ce salariu v-ați dori să aveți?
- j. Ce alte avantaje/oportunități ați mai avea în vedere?

Durata estimată a activității: 45/50 de minute.

Activitatea nr. 3: Cum pot fi descrise propriile abilități în cadrul unui CV?

Instrucțiuni generale:

Scop: Activitatea își propune să familiarizeze elevii cu diferite categorii de abilități care sunt vizate în completarea unui CV.

Organizarea activității: Activitatea debutează cu o discuție inițiată de cadrul didactic referitoare la modul de redactare a unui CV și la regulile care trebuie respectate în acest sens. Pe baza informațiilor din Ghid, se va discuta despre diferitele categorii de abilități care se menționează în cadrul unui CV. Poate fi folosit în acest sens și modelul de CV Europass, prezentat în Anexa 1 a Ghidului. În finalul activității se reiterează ideea că fiecare dintre abilitățile menționate în CV trebuie să se sprijine pe un exemplu de activitate prin care elevul și-a dezvoltat/exersat acea abilitate.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: În vederea completării unui CV, identifică-ți abilitățile obținute prin educație și/sau experiență în activitate, abilități de bază și pe cele specifice postului dorit, utilizând ca repere categoriile menționate mai jos. Alege din fiecare categorie câte trei abilități, considerate cele care te definesc (sau propune tu altele, care îți sunt specifice) și motivează alegerea ta.

Abilități de bază:

- comunicare,
- organizare;
- analiză;
- luarea deciziilor;
- lucrul în echipă;
- planificare;
- abilități digitale etc.

Abilitățile specifice postului dorit:

- utilizarea de programe specifice;
- fluentă în două limbi străine;
- stagii de practică;
- identificarea abilităților transferabile (de ex., conducerea unei echipe);
- eseuri creative;
- discurs public;
- activități de voluntariat etc..

Durata estimată a activității: 45/50 de minute.

Activitatea nr. 4: Cum elaborez un CV?

Instrucțiuni generale:

Scop: Activitatea își propune să familiarizeze elevii cu formatul de CV Europass, analizând categoriile de informații incluse și posibilul mod de răspuns pentru completarea acestora.

Organizarea activității: Activitatea debutează cu o discuție inițiată de cadrul didactic referitoare la modul de redactare a unui CV și la regulile care trebuie respectate în acest sens. Pe baza informațiilor din Ghid, se va discuta și despre ce trebuie să conțină CV-ul unui tânăr absolvent. Pornind de la această discuție, elevii încep rezolvarea sarcinii de lucru – completarea unui CV în format Europass, încercând să acopere adecvat cât mai multe categorii de informații solicitate. În finalul activității, se analizează aspectele problematice în completarea CV-ului, se atrage atenția asupra unor posibile greșeli care pot fi făcute și se prezintă un CV model.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Cu ajutorul formatului de CV prezentat în Anexa 1 a acestui Ghid, schițați o variantă de lucru a unui CV, ținând cont de toate recomandările discutate în clasă.

Durata estimată a activității: 45/50 de minute.

Activitatea nr. 5: Scrisoarea de intenție

Instrucțiuni generale:

Scop: Activitatea își propune să familiarizeze elevii cu specificul elaborării unei scrisori de intenție, prin redactarea efectivă a uneia și analiza structurii acesteia.

Organizarea activității: Activitatea debutează cu o discuție inițiată de cadrul didactic referitoare la modul de elaborare a unei scrisori de intenție, cu accent pe regulile care trebuie respectate în acest sens. Pe baza informațiilor din Ghid, se va discuta despre structura scrisorii de intenție și situațiile în care ea este necesară. Pornind de la această discuție, elevii trec la rezolvarea individuală a sarcinii de lucru. În finalul activității, se analizează aspectele problematice în redactarea unei scrisori de intenție și se prezintă un model de scrisoare.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Imaginează-ți că facultatea la care vrei să-ți continui studiile, solicită în cadrul procedurii de admitere și redactarea unei scrisori de intenție în care fiecare candidat trebuie să descrie motivele pentru care a ales universitatea/facultatea respectivă și de ce consideră că această opțiune i se potrivește cel mai bine. Realizează o astfel de scrisoare de intenție, respectând regulile discutate, în scopul de a convinge comisia de evaluare.

Durata estimată a activității: 45/50 de minute.

Activitatea nr. 6: Joc de rol – Interviu de admitere la facultate

Instrucțiuni generale:

Scop: Activitatea își propune să familiarizeze elevii cu specificul situației de interviu, contribuind la dezvoltarea abilităților socio-emoționale și a celor de promovare personală.

Organizarea activității: Activitatea se poate desfășura ca joc de rol în care se simulează situația de interviu. Ca scenariu, activitatea debutează cu o discuție generală cu elevii, în care se reamintesc elementele specifice interviului în scopul selecției pentru un program de studii/facultate, în cazul de față.

Recomandări pentru cadrul didactic: După încheierea jocului de rol se poate concluziona pe baza acestei experiențe, în sensul feedbackului de la elevi referitor la ceea ce au simțit participând sau asistând la interviu:

- pentru rolul candidatului: *Cum v-ați simțit în rolul candidatului/comisiei? Ce a fost necesar să faceți pentru a fi convingător?*
- pentru cei care au interpretat rolul membrilor comisiei: *Ce așteptări aveți din partea celui care dorește să urmeze facultatea respectivă? Care este profilul candidatului cu șanse mari de reușită (calitățile care îl recomandă)?*
- Pentru observatori: *Cum vi s-a părut această experiență? Ce ați observat în timpul interviului candidatului (limbaj nonverbal, reacții, modul de autoprezentare)? Cum apreciați prestația candidatului? Etc.;*

Activitatea se finalizează cu accentuarea nevoii de a exersa în continuare abilitățile de comunicare și promovare personal, dar și aprofundarea procesului de autocunoaștere.

Pentru realizarea jocului de rol este necesară distribuirea rolurilor: candidatul – participant la interviul pentru admiterea la facultate; 2-3 membri ai comisiei de examen; observatorii – ceilalți elevi din clasă.

Indicații pentru candidat: Se precizează celui care simulează rolul candidatului faptul că se poate raporta la propria alegere pentru facultate. El trebuie să prezinte argumente convingătoare pentru ceea ce îl recomandă pentru facultatea respectivă, referitoare la: interese profesionale, aptitudini, calități personale, performanță școlară, realizări, aspirații.

Indicații pentru membrii comisiei de interviu: Se structurează rapid, împreună cu elevii care joacă aceste roluri, sub îndrumarea cadrului didactic, un set de întrebări specifice, ca de exemplu:

- *Care este motivația dvs. pentru a urma această facultate?*
- *Pe ce calități personale vă bazați? Care sunt punctele dvs. forte? Ce ați vrea să îmbunătățiți la dvs.?*
- *Ce știți despre facultatea noastră? Dar despre programele de studiu?*
- *Cum credeți că veți face față cerințelor?*
- *Ce așteptări aveți de la programul de studii? Dar după absolvirea facultății? Aveți un obiectiv profesional în acest sens? Etc.*

Durata estimată a simulării de interviu: 15 minute. Pot fi organizate două exerciții de simulare în cadrul unei activități, pentru a oferi șansa elevilor de a experimenta situații și argumentări diferite.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Examenul de admitere la facultatea pe care dorești să o urmezi implică participarea ta la un interviu. *Cum vei convinge membrii din comisia de examen că meriți să fii admis la facultatea respectivă?* Imaginează-ți că participi la acest interviu și trebuie să răspunzi unor întrebări ale comisiei referitoare la motivația ta, la calitățile personale care te recomandă, la interesele profesionale și la aspirațiile tale. Cum ți-ai construi argumentele/prezentarea?

Durata stimată a activității: 45/50 de minute.

VII.1. Munca pe cont propriu - cultura antreprenoriatului în România și în lume

✓ Ce este antreprenoriatul?

Antreprenoriatul este un proces complex, care vizează o serie de activități, și care se adresează tuturor persoanelor. Activitățile antreprenoriale implică o serie de competențe și abilități care pot fi învățate și aplicate oricărui context organizațional (puteți fi antreprenor inclusiv ca angajat).

Antreprenoriatul este un tip de activitate care implică mai mulți actori, nu doar antreprenorul. Acesta nu acționează izolat, ci trebuie să identifice colaboratori, să-i motiveze și să-i coordoneze către realizarea propriei viziuni a afacerii pe care a inițiat-o.

Stimularea sectorului antreprenorial a devenit o prioritate în politicile de dezvoltare economică la nivel internațional, vizând asigurarea unui mediu de afaceri concurențial, stabil și predictibil. Din această perspectivă, spiritul antreprenorial reprezintă un adevărat motor de dezvoltare economică. De asemenea, antreprenoriatul presupune *dezvoltarea unui nou set de competențe ale persoanelor care se angajează în acest demers*. În funcție de contextul general și de motivația care stă la baza acțiunii acestor persoane (elevi, studenți, angajați etc.), ei se pot raporta la ideea de dezvoltare a unei afaceri ca la un mijloc de inserție profesională și socială, ca la o modalitate de a-și controla propriul destin în scopul de a-și satisface nevoia de independență și de autonomie. Dincolo de riscuri și de investiția de timp, bani și energie, ei văd în antreprenoriat o soluție viabilă.

✓ Cine este antreprenorul?

În sensul modern al economiei de piață, un antreprenor este un agent economic care adoptă un comportament activ și inovator, care acceptă deliberat riscuri financiare pentru a dezvolta proiecte noi. În acest sens, un număr semnificativ de societăți acordă o mare atenție și recunoaștere antreprenorilor, în mare parte și datorită aportului acestora la evoluția mediului antreprenorial și a influenței pe care o au asupra indicatorilor macroeconomici.

Jacques Filion (1991) consideră că antreprenorul este „un individ care concepe și dezvoltă viziuni”. Tot Filion sugerează că antreprenorul, mai mult decât orice alt actor economic, este o persoană care dezvoltă gândirea sistemică, care își organizează activitățile orientându-se spre viitor.

În prezent, întreprinzătorul este persoana care inițiază sau preia o afacere, asumându-și uneori anumite riscuri, iar alții aplicând cunoștințele fundamentale într-un mod cu totul original pentru a asigura succesul afacerii sale. *El vede oportunități, promovează noutatea, apreciază independența și autonomia, având capacitatea de a-și pune în practică propriile idei*.

Rolul antreprenorului în economia contemporană:

- este cel care dezvoltă modele noi și îndrăznețe, oferind soluții absolut inovatoare;
- este cel care își asumă o parte din riscurile asociate dezvoltării afacerii, având viziunea și determinarea de a reuși și de a găsi formula de succes.

✓ Factori favorizanți ai antreprenoriatului

Antreprenorul sau întreprinzătorul, pentru că despre el este vorba, poate fi mai puțin familiarizat cu terminologia și teoria economiei de piață, dar foarte atent la tot ce îl înconjoară,

reușind să satisfacă nevoi, să creeze valoare adăugată, să obțină profit, să creeze locuri de muncă, să susțină aspirațiile societății. Există factori favorizanți în cariera antreprenorială? Răspunsul este categoric DA și literatura de specialitate îi menționează, după cum urmează:

- mediul economico-social favorizant dezvoltării unei afaceri: legislație, liberă concurență, cadru financiar stimulat și stabil, protecția proprietății (inclusiv cea intelectuală);
- educația din cadrul familiei - copiii obișnuiți să negocieze, să-și asume riscuri, să aibă preocupări inovative, ai căror părinți au pus bazele unei afaceri, au mai multe șanse de a deveni antreprenori. Exemplul părintesc reprezintă o sursă, un model și o influență majoră pentru alegerea și dezvoltarea carierei;
- existența unei culturi antreprenoriale, gradul de credibilitate, acceptabilitate și de respect acordat persoanelor care își gestionează propria afacere de succes, reprezintă un stimulent moral deosebit;
- educația antreprenorială în școli, în universități sau într-un sistem de formare continuă adresată adulților, metodele prin care doritorii pot asimila cunoștințe și aptitudini specifice antreprenoriatului, demitizând zicala conform căreia „antreprenorul se naște și nu se educă”, creează șansa ca ideea să devină afacere.

În accepțiunea largă, *un antreprenor este o persoană care își începe propria afacere intuind o oportunitate pe care o valorifică, în speranța de a satisface nevoile manifestate de o categorie de consumatori*. Cu cât ideea este mai inovatoare, cu cât schimbarea este mai profundă, cu cât inovația aduce o satisfacție mai mare beneficiarilor, cu atât cresc și riscurile, dar și câștigurile ulterioare.

✓ *Abordare generală a pieței muncii din perspectiva antreprenorială*

După cum am menționat și în paginile anterioare, există preocupări pentru promovarea și dezvoltarea antreprenoriatului, atât la nivel european, cât și național. În majoritatea documentelor strategice, începând cu Strategia Europa 2020 și continuând cu *Programul Național de Reformă 2014-2020 și Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020*, există principii și măsuri strategice formulate astfel încât să se asigure un cadru favorabil promovării și dezvoltării culturii și spiritului antreprenorial.

În urma analizei SWOT, ce a stat la baza elaborării *Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020*, am extras următorul punct slab, pe care îl menționăm în continuare: „Mobilitatea redusă a forței de muncă și cultura antreprenorială limitată”. Conform acestei strategii naționale, antreprenoriatul are o dezvoltare limitată. Situația poate fi ameliorată prin implicarea educației ca factor determinant în formarea noilor generații de antreprenori, alături de alte măsuri de natură economică sau fiscală ce vizează încurajarea tinerilor întreprinzători și a ideilor de afaceri. Faptul că în curriculumul obligatoriu de liceu, la clasa a X-a, se studiază disciplina Educație antreprenorială, oferă speranță pentru viitor, în ideea unui număr tot mai mare de tineri care să conștientizeze această nevoie și să-și valorifice abilitățile în scopul punerii în practică a unei idei inovatoare.

✓ *Soluții de dezvoltare a culturii antreprenoriale?*

Strategia pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 formulează următoarele direcții de acțiune:

- sporirea investițiilor în *dezvoltarea antreprenoriatului în rândul tinerilor*, în special în sectoare cu valoare adăugată ridicată, precum și atragerea tinerilor cercetători în centre de excelență CDI vor permite integrarea acestora în activități economice bazate pe cunoaștere;
- dezvoltarea schemelor de garanții pentru persoanele defavorizate din mediul rural, *sprijinirea activităților de antreprenoriat, în special a tinerilor*, acordarea de facilități

fiscale întreprinzătorilor care demarează afaceri în mediul rural în sectoarele secundar și terțiar și celor care creează locuri de muncă adresate grupurilor dezavantajate, precum și dezvoltarea de scheme de garantare pentru beneficiarii Programului Național de Dezvoltare Rurală;

- propunerea acțiunilor strategice și orientarea lor către sprijinirea femeilor pentru revenirea pe piața muncii și reintegrarea profesională, *inclusiv prin promovarea antreprenoriatului și a programelor de tip „a doua șansă” pentru dobândirea competențelor și calificărilor cerute pe piața muncii*. Dezvoltarea infrastructurii pentru a asigura facilități de îngrijire a copiilor și a serviciilor-suport pentru îngrijirea membrilor de familie dependenți, activitățile de conștientizare privind flexibilizarea timpului de lucru și diferența salarială dintre femei și bărbați, precum și cele legate de combaterea stereotipurilor de gen sunt menite să stimuleze participarea acestei categorii pe piața muncii.

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, propune următoarele priorități de investiții:

- activități independente, antreprenoriat și înființare de întreprinderi, inclusiv a unor microîntreprinderi și a unor întreprinderi mici și mijlocii inovatoare;
- adaptarea la schimbare a angajaților, a întreprinderilor și a antreprenorilor;
- promovarea antreprenoriatului social și a integrării profesionale în întreprinderile sociale și promovarea economiei sociale și solidare pentru a facilita accesul la locuri de muncă.

VII.2. Profilul antreprenorului de succes

Antreprenorii se nasc sau se educă?

Iată o întrebare care a generat multe dezbateri de-a lungul timpului. Cel mai simplu răspuns la o astfel de întrebare este acela că oricine poate deveni antreprenor, dacă își dezvoltă abilitățile necesare. Calitatea de antreprenor solicită un anumit tip de comportament, care pune accentul pe acțiune și inovație. Din exemplele cunoscute de-a lungul timpului, putem considera că a fi antreprenor ține mai puțin de cunoștințe sau de experiență și mai mult de atitudine, de cât și de ce anume este dispus să sacrifice pentru a avea succes în afaceri.

Nu trebuie să fii Richard Branson sau Bill Gates pentru a avea succes în afaceri. Antreprenoriatul nu este un apanaj al tinerilor, al unui anumit mediu sau tip de personalitate. Și nici nu trebuie să fii un workaholic deosebit de organizat pentru a lansa o afacere de succes, scrie Joe Robinson, într-un articol pentru Entrepreneur.com. Însă cei mai buni antreprenori au o serie de caracteristici comune, cum ar fi tenacitatea sau capacitatea de a-și asuma riscuri.

(Joe Robinson, pentru *Entrepreneur.com*)

Antreprenorii de succes susțin că o anumită calitate este indispensabilă pentru profilul unui antreprenor. Acea calitate este **voința de fier**. De cele mai multe ori, cei care dau greș în demersul lor antreprenorial sunt cei care nu depun suficient efort și consecvență în a-și urma visul, în a face acea idee de business să funcționeze.

Antreprenorii care au succes sunt cei ce uneori merg și pe mâna intuiției, combinată cu o rațiune puternică, fiind conștienți că fiecare rezultat pozitiv al companiei este de fapt suma mai multor acțiuni mici, dar care, la final, fac diferența. Ei știu că nimeni nu se va implica așa cum își doresc, dacă ei nu se implică ei înșiși 100%. Faptul că sunt capabili să facă tot ce este necesar pentru a dezvolta firma, le conferă antreprenorilor o flexibilitate și o adaptabilitate deosebite, în raport cu diferitele situații cu care se pot confrunța de-a lungul timpului.

Joe Robison, autorul lucrării *Work to Live*, enumeră șapte trăsături de caracter pe care le consideră definitorii pentru antreprenorii de succes:

1. **Tenacitatea:** Lansarea unei afaceri presupune capacitatea de a acționa într-un mediu de incertitudine și de a depăși numeroase obstacole. Tenacitatea este o calitate esențială în aceste condiții și presupune capacitatea de a o lua de la capăt după fiecare eșec.
2. **Pasiunea:** Cei mai de succes antreprenori nu sunt motivați doar de dorința de a obține foarte mulți bani, ci și de pasiunea pentru produsul sau serviciul pe care îl livrează pe piață.
3. **Toleranța pentru risc:** Cum spuneam și mai sus, asumarea riscurilor este un plus atunci când ai capacitatea de a trece peste frica provocată de incertitudine și peste potențialele eșecuri.
4. **Viziunea:** O altă trăsătură definitorie a antreprenorului este capacitatea de a sesiza o oportunitate și de a crea ceva acolo unde alții n-au văzut nimic. Antreprenorii au curiozitatea de a identifica nișe cu potențial. Ei au o viziune pe care sunt în stare s-o împărtășească investitorilor, clienților și echipei lor.
5. **Încrederea în sine:** Antreprenorul trebuie să fie sigur că produsul său corespunde unei necesități din piață, fie ea actuală sau viitoare. Această încredere trebuie să țină piept celor care vor lua în răs un produs sau serviciu, încă nevalidat de majoritate.
6. **Flexibilitatea:** Supraviețuirea unei afaceri, ca și cea a oamenilor, depinde de adaptare. Antreprenorul trebuie să fie flexibil în privința produsului și a serviciului pe care-l oferă, pentru ca acesta să țină cont de schimbările cererii și de condițiile din piață.

Prin urmare, prin toate aceste calități considerate importante pentru un antreprenor, acesta se afirmă ca o persoană care, odată ce a identificat o oportunitate de afacere, își asumă responsabilitatea inițierii acesteia, gestionează adecvat resursele necesare pentru demararea activității și își asumă și riscurile conducerii acestei afaceri, valorificându-și propria creativitate și putere de inovație.

În concordanță cu acest profil, rezultă o altă serie de calități personale și abilități speciale care conturează personalitatea unui antreprenor, după cum urmează (Șerban, M., Chicioeanu, G., 2013, pg. 19):

1. **Spirit independent și cu inițiativă** – antreprenorul dorește să-și pună în practică propriile idei, să ia singur deciziile și astfel să fie propriul stăpân.
2. **Rezistență la stress, efort, putere de muncă** – calități esențiale care se cumulează odată ce afacerea a fost demarată. Efortul antreprenorului este permanent, fără un program standardizat, fără pauze, vacanțe, el fiind responsabil nu doar pentru propria persoană, ci și pentru angajații care depind de el și cărora le poate oferi un exemplu prin propriul comportament și prin puterea de muncă.
3. **Planificarea logică a acțiunilor** – toate deciziile antreprenorului, mai ales cele luate în condiții de stres, de criză, trebuie să fie logice, exacte, bazate pe o bună planificare a acțiunilor și bine înțelese de colaboratori și angajați.
4. **Spirit inovator** – o calitate importantă a unui antreprenor de succes, cea care face de multe ori diferența între cei care au idei și inițiază afaceri într-un mediu economic concurențial, aflat mereu în schimbare și în continuă dezvoltare. Este adevărat că doar produsele și serviciile inovative, care aduc ceva nou pentru a satisface nevoile consumatorului, pot rezista pe piață.
5. **Asumarea responsabilității** – din moment ce antreprenorul este cel care are ideea, demarează activitatea, alocă resursele financiare, umane și materiale, ia deciziile, lui îi revine și întreaga responsabilitate a afacerii, indiferent de rezultatele obținute.

6. **Calitatea de strateg** – antreprenorul se confruntă în permanență cu multe variabile ale mediului concurențial în care își desfășoară activitatea. Prin urmare, la fel ca pe un câmp de luptă, el trebuie să-și folosească atributele sale de strateg care fac diferența între reușita și eșecul afacerii. Aceste atribute vizează nu doar calități personale (viziune, dorință de a reuși, încredere de sine), ci și abilități importante, de tipul celor de planificare, evaluare a situației, rezolvare a problemelor, organizare a resurselor și activităților etc.
7. **Pregătire specifică și solidă** – antreprenorul acționează pentru buna cunoaștere a mediului în care își desfășoară activitatea; el trebuie să aibă dorința și capacitatea de a învăța lucruri noi, legate atât de management (strategie, marketing, management financiar și al resurselor umane), ci și de domeniul în care își derulează afacerea (noi oportunități, studii de piață, preferințe ale consumatorilor, noi piețe de desfacere, noi posibilități de finanțare). În acest scop, este benefică participarea la diferite cursuri specifice, atât din zona dezvoltării personale (calități de lider, abilități de comunicare, de luare a deciziilor etc.), cât și în zona dezvoltării domeniului profesional și al managementului (informarea continuă cu privire la domeniul afacerii inițiate, monitorizarea activităților, înțelegerea aspectelor financiare etc.).
8. **Intuiție, noroc, șansă** – în ciuda pregătirii solide de specialitate, antreprenorul trebuie să facă apel și la intuiție pentru a vedea oportunitatea de afacere acolo unde alții nu o percep; el trebuie să-și asume riscul de a greși, dar să profite de șansă, atunci când ea se ivește.
9. **Capacitatea de a lucra în echipă** – antreprenorul este cel care creează echipa, o conduce, dar și colaborează cu ea. Succesul unei afaceri depinde în mare măsură de modul în care funcționează echipa, dar și de rolul unui angajat în cadrul echipei și de responsabilitățile care îi revin.
10. Nu în ultimul rând, sumarizând multe din cele menționate anterior, se evidențiază **calitățile de lider ale unui antreprenor**. Aceste calități vizează nu doar capacitatea de inovare și de adaptare la schimbare, dar mai ales: capacitatea de a motiva oamenii, de a-i convinge să creadă într-o idee și să-l urmeze în demersul inițiat, viziunea asupra schimbării dorite, pasiunea, entuziasmul, curajul de a investi în propriile vise, de a risca, de a nu renunța, perseverența de a crede în continuare în reușită, încrederea de sine, capacitatea de a învăța din greșeli și de găsi în permanență soluții la probleme. Toate aceste calități compun o imagine ideală a antreprenorului, care se afirmă și ca un lider al echipei sale, dincolo de capacitatea lui de a gestiona resurse și de a lua decizii.

Există o întreagă literatură de specialitate care încearcă să contureze acest profil al antreprenorului de succes. Așa cum am putut observa și din exemplele prezentate anterior, multe din aceste calități specifice profilului unui antreprenor sunt comune mai multor autori. Indiferent de cum anume sunt organizate aceste calități și abilități personale în configurarea unui profil de antreprenor, menționarea acestora este utilă tocmai pentru a oferi repere celor care doresc să inițieze o activitate independentă. Astfel, cei care sunt interesați de domeniul antreprenorial pot începe cu o evaluare a propriei persoane, în sensul identificării datelor de profil configurate mai sus, pentru a-și evalua șansele de a deveni antreprenori veritabili sau pentru a căpăta o minimă orientare asupra abordării demersului pe care vor să-l inițieze.

✓ Tipologii de antreprenori

În funcție de modul în care au fost structurate calitățile și abilitățile personale în conturarea **profilului antreprenorului**, prin evidențierea unor trăsături/abilități dominante, au fost descrise mai multe tipologii de antreprenori, după cum urmează:

- a. *Antreprenorul Idealist*: „Omul cu ideea” este întotdeauna important, poate fi motorul care angrenează un întreg sistem. De obicei, antreprenorul va prefera să aducă mereu ceva nou și creativ pe piață și, deoarece are o minte structurată, înseamnă că și brandul personal contează, dând valoare produsului cu ajutorul renumelui.
- b. *Antreprenorul Optimizator*: Această tipologie de antreprenor este una care urmărește obținerea satisfacțiilor personale, printre care și satisfacția de a „gestiona o afacere”. Îi place să gestioneze activități, să optimizeze procese și să aibă rezultate cât se poate de bune.
- c. *Antreprenorul „muncă multă și iar muncă”*: Acest tip de antreprenor va munci pe brânci, din greu, pentru a-și construi afacerea, fiind adeptul muncii bine făcute și cu implicare personală în toate etapele. Nu va avea o problemă în a sta peste program, din contră, va avea o satisfacție și mai mare prin implicare, dedicare și efort. Acest tip consideră că la baza oricărui business se află mult efort depus și că, pentru profit mai mare, ai de muncit mai mult.
- d. *Antreprenorul Jucător*: În această categorie sunt cei care trăiesc la limită și cărora le place să lucreze sub presiune. Își vor aloca multe sarcini, termene limită, termene de plată și vor jongla cum să le facă față. Sunt energici și par să nu ia niciodată o pauză.
- e. *Antreprenorul Susținător*: Este genul de om echilibrat ca antreprenor. Pentru el, echilibrul între afaceri și viața personală este important. Aceștia nu se grăbesc să obțină rapid un succes răsunător, deoarece sunt realiști în privința consecințelor asupra vieții personale, așa că preferă o creștere sustenabilă și care să nu le dea viața prea mult peste cap.

VII.3. Promovarea inovației și a creativității

În dicționarul limbii române *a inova* înseamnă *a face o schimbare, a introduce o schimbare într-un domeniu*. În literatura de specialitate se regăsesc numeroase definiții, o parte a acestora fiind sintetizate în continuare (Alexe, C., 2013, pg. 41):

- *O idee nouă, o metodă nouă (Webster);*
- *A face altceva sau a face altfel (Schumpeter, 1942);*
- *Un set de cunoștințe, un mod de gândire sau un set de valori care reprezintă o credință în a vedea dincolo de prezent și de a face ca viziunea să devină realitate (Kuczmarski, 1995; Amidon, 2003);*
- *O schimbare sau căi noi de identificare a nevoilor care creează oportunități noi de afaceri (Tidd, 2002; Wolpert, 2002);*
- *Un fenomen social care apare atunci când oamenii generează idei noi, le acceptă și se angajează să le pună în practică (Tong, 2000).*

Corelat cu acest concept de inovare, cel de creativitate înseamnă generic să vezi același lucru ca ceilalți, dar să te gândești la ceva diferit. Definițiile creativității au ca punct comun considerarea acestuia ca fiind capacitatea unei persoane de a identifica conexiuni între elemente care aparent nu au legături între ele. De cele mai multe ori, creativitatea este asimilată procesului de generare a unei idei noi. La rândul său, gândirea creativă depășește cunoașterea, implicând o tensiune între cunoaștere și creativitate. Dacă pornim de la premisa că, de multe ori, prea multă experiență poate duce la rutină și stereotipie, atunci putem înțelege această abordare a relației dintre cunoaștere și

creativitate, care trebuie să atingă un nivel optim, considerat a se regăsi cronologic în timpul studiilor universitare (Alexe, C., 2013, pag. 28).

- *Cât este de important ca antreprenorul să fie creativ?*

Procesul de inovare presupune multă creativitate. Prin urmare, prin inovare se poate înțelege aducerea cu succes pe piață a unei idei creative. Astfel, se poate spune că, deși creativitatea este punctul de plecare spre inovare, nu orice idee creativă conduce și la inovație (Alexe, C., 2013, pg.31). O idee apare atunci când cineva devine conștient de existența unei probleme sau a unei oportunități.

Trebuie să înțelegem că totul se schimbă în mod constant: tehnologiile, concurența, clienții, furnizorii, angajații, economia, mediul de afaceri etc. Pentru a rămâne competitivă, o firmă trebuie să reacționeze, fiind un sistem viu, interconectat și integrat. În fiecare zi apar noi probleme și oportunități și cu cât o organizație le va identifica și valorifica din timp, cu atât mai mare va fi succesul ei.

De multe ori, ne întrebăm *care sunt tehnicile de stimulare a creativității și cât de mult sunt ele exersate la școală în acest scop?*

În această listă a tehnicilor de stimulare a creativității putem include: Brainstorming-ul; Metoda celor 6 pălării gânditoare; Lista de întrebări SCAMPER etc.

- *Brainstorming-ul*

În cadrul unei sesiuni de brainstorming, participanții au ca scop generarea de noi idei, ceea ce înseamnă că trebuie creat un context favorabil de condiții specifice. Fiecare participant este invitat să-și exprime ideile liber, fără inhibiții, indiferent dacă acestea par logice sau nu, aplicabile sau nu, bune sau rele. Ideile exprimate pot să varieze de la cele mai practice și concrete, până la cele mai utopice și greu de realizat. Generarea ideilor este cu atât mai prolifică dacă participanții nu sunt neapărat practicanți ai domeniului respectiv de activitate. Însă în mod obligatoriu, cel care conduce sesiunea de brainstorming, trebuie să fie un bun cunoscător al domeniului analizat.

Odată generate ideile, ele sunt notate și ulterior analizate în funcție de adecvarea lor la un context particular, de aplicabilitatea/fezabilitatea lor ca soluții pentru o anumită problemă. Principalul criteriu de evaluare a eficienței unei sesiuni de brainstorming îl constituie numărul de idei generate; acesta este determinat de dinamica grupului care încurajează participanții să prezinte o nouă idee, inspirată sau nu de cea enunțată anterior, dar stimulând astfel imaginația tuturor.

- *Metoda celor 6 pălării gânditoare*

Această tehnică a fost deja descrisă într-un capitol anterior al prezentului ghid, cel referitor la procesul decizional. Dincolo de potențialul său de a ajuta o persoană să ia decizia potrivită, această tehnică are, așa cu specificam și atunci, o mare valoare de a stimula creativitatea celor/celui care participă la jocul de rol aplicând această tehnică.

- *Lista de întrebări SCAMPER*

În esență, această listă de întrebări poate conduce către generarea de noi idei creative pornind de la o realitate obiectivă. În acest caz, nu întrebările sunt importante, ele urmează acronimul SCAMPER (**S**ubstituie – **C**ombină cu altceva – **A**daptează la ceva – **M**odifică sau **M**ărește – **P**une un alt scop – **E**limină ceva – **R**ăstoarnă sau **R**earanjează), ci răspunsurile pe care le primesc aceste întrebări și care pot conduce către inovare.

Luăm următorul **exemplu** (Alexe, C., pg. 39) pentru a evidenția potențialul creativ al tehnicii:

Să presupunem că un producător de agrafe de birou dorește să-și îmbunătățească produsul. Va începe să caute idei, elaborând întrebări pe baza tehnicii SCAMPER.

- *Ce poate fi substituit în agrafă?*
- *Cu ce pot combina agrafa pentru a crea altceva?*
- *Ce pot adapta la agrafă?*
- *Cum pot modifica agrafa?*
- *Ce pot mări sau adăuga la agrafă?*
- *Ce alte utilizări ale agrafei pot găsi?*
- *Ce poate fi eliminat din agrafă?*
- *Care este reversul prinderii cu agrafe?*
- *Ce rearanjare a agrafei ar fi mai bună?*

Un producător a substituit metalul cu plasticul, a adăugat culoare și a produs agrafe de birou în diferite culori pentru ca documentele astfel prinse să poată fi ordonate/prioritizate după un cod al culorilor, dându-le astfel și o altă utilizare agrafelor de birou.

- În ce măsură aceste tehnici de stimulare a creativității se regăsesc în practica școlară curentă?

Răspunsul este cu siguranță unul variabil în funcție de context. Există școli și cadre didactice în care/ pentru care aceste tehnici, sau o parte din ele, sunt uzuale, la fel cum există situații în care ele nu sunt utilizate aproape deloc. Este dificil de realizat o astfel de estimare. Însă efectul utilizării acestor tehnici asupra dezvoltării personalității elevilor devine evident. Există anumite persoane, adolescenți și tineri adulți, care se remarcă prin soluțiile lor originale, prin profilul creativ, în cadrul căruia se regăsesc calități personale precum inițiativa, autonomia, independența și flexibilitatea în gândire etc. **Profilele creative** se identifică, la rândul lor, prin câteva caracteristici importante, după cum urmează (sursa: Mădălina Bălan, Managing Partner HART Consulting, <https://thewoman.ro/creativitatea-cat-de-importanta-e-in-business/>):

- Sunt mai deschise către experiențe noi;
- Preiau informația din surse variate și au capacitatea de a organiza și de a procesa;
- Au capacitatea de a produce o multitudine de idei, de a genera scenarii alternative și de a explora perspective diferite pentru a identifica cele mai potrivite soluții;
- Au o motivație puternică de a pune în practică ideile pe care le generează;
- Sunt idealisti, non-conformiști și nu foarte preocupați de aspecte financiare, ceea ce face din aceste persoane oameni de carieră, dedicați profesiei lor, fericiți cu ceea ce pot realiza, trăind intens sentimentul satisfacției profesionale.

Promovarea creativității trebuie să facă parte din cultura organizațională, școlară sau profesională, să fie parte integrantă a acesteia pentru a se putea manifesta în mod autentic. Creativitatea este stimulată de libertate și de flexibilitatea oferită de situația de învățare sau la locul de muncă. Într-o cultură organizațională caracterizată prin creativitate, cei care își desfășoară activitățile în acest cadru – elevi, cadre didactice sau de conducere - tind să aibă o viziune de ansamblu privind planificarea activităților, tind să vadă lucrurile dintr-o perspectivă mai amplă și se concentrează pe ceea ce este cu adevărat important. Pe de altă parte, într-o astfel de cultură organizațională se manifestă mai puțină preocupare pentru activitățile de execuție, rutiniere, și se acordă mai multă atenție aspectelor legate de activități noi, care se desfășoară după un scenariu flexibil.

Din aceeași perspectivă de analiză, **o companie inovatoare** va fi cu un pas înaintea concurenței și va găsi mereu modalități noi de a depăși obstacolele, oferind servicii și produse mai bune și diferențiate pentru beneficiarii lor. Dacă ne raportăm la piața muncii, creativitatea este sporită de libertate și de flexibilitate la locul de muncă. Un manager nu trebuie să-și constrângă angajații sau

să-i forțeze să urmeze anumite reguli și procese. Trebuie să le permită să lucreze de acasă sau din locuri în care se simt confortabil, având un program flexibil și un tip de management centrat pe rezultate și nu pe proces.

Oare este posibil să determinăm organizația școlară să creeze o cultură centrată pe creativitate? Câteva sfaturi în acest sens pot fi luate în considerare de managerii care sunt convinși de avantajele unei astfel de transformări:

- Stimularea angajaților creativi, prin punerea lor alături de colegii convenționali care nu ar contesta ideile lor inovatoare și care ar accepta să lucreze cu ei. Mizăm pe puterea exemplului și pe influența pozitivă pe care aceștia o pot avea în interiorul organizației.
- Echipele care obțin performanțe superioare sunt cele care au în componența lor atât profile creative, cât și profile centrate pe detalii și procese, asigurând complementaritatea rolurilor în cadrul unei echipe eficiente. Directorul școlii poate alcătui astfel de echipe pentru realizarea unor proiecte deosebite la nivelul școlii, promovând inovația și antreprenoriatul. Astfel, oamenii creativi sunt motivați să realizeze proiecte interesante, care îi stimulează și care au aplicabilitate în viața reală, și nu sunt motivați exclusiv cu recompense financiare.

Marele dezavantaj al unei astfel de organizații este faptul că nu orice lider poate obține rezultate într-o cultură organizațională centrată pe creativitate și inovație. Liderii care nu sunt capabili să construiască și să mențină relații eficiente cu angajații creativi, care nu stabilesc așteptări clare privind performanțele sau care nu oferă feedback echilibrat și credibil, au tendința de a eșua în stimularea unui climat organizațional creativ.

Pe de altă parte, oportunitățile cu privire la mediul antreprenorial, cu referire directă la piața muncii, și care pot susține lansarea și creșterea unei afacerii, vizează:

- posibilitatea de obține un bun sau un serviciu într-un mod mai rapid, mai eficient sau la o calitate superioară;
- schimbări ale structurii unui sector de activitate sub acțiunea unor factori diverși;
- schimbări demografice (îmbătrânirea populației);
- apariția de noi cunoștințe și tehnologii.

Dacă ne raportăm numai la ultima oportunitate, referitoare la noile tehnologii, trebuie să luăm în considerare, în primul rând, felul în care acestea transformă educația și revoluționează spațiul de învățare, ca de exemplu: ochelari pentru realitate augmentată, suprafețe multi-touch, proiectoare de holograme etc. Ele sunt introduse în spațiul educațional pentru a crește atractivitatea conținuturilor științifice, dar și nivelul de înțelegere a noțiunilor de către elevi, permițând modelarea, simularea, redefinirea.

Matematica, tehnologiile, științele și ingineria – STEM (*sciences, technologies, engineering and maths*) sunt atât motoarele care alimentează inovarea științifică, cât și vehicule pentru schimbare, în măsura în care disciplinele școlare reușesc să încorporeze noile conținuturi, iar cadrele didactice își îmbunătățesc metodele prin care ajută noile generații să se familiarizeze cu aceste discipline (Istrate, O., 2012). De multe ori, confrunțați cu noile valuri de inovații tehnologice, decidenții din domeniul educației, cercetătorii și chiar educatorii înșiși, au spus că nu văd aplicabilitatea acestora în domeniul educației sau, cel puțin, nu în viitorul apropiat. Practica a demonstrat că, beneficiind de susținerea inovatorilor și de entuziasmul beneficiarilor, tehnologiile sunt integrate tot mai rapid în domeniul educației, iar profesorii „reușesc imposibilul” din ce în ce mai des.

VII.4. Încurajarea antreprenoriatului și stimularea angajabilității - acțiuni la nivelul unității școlare

La nivelul organizației școlare putem identifica o dimensiune instituțională a acțiunilor care se pot organiza pentru promovarea antreprenoriatului, dar și pentru sprijinirea elevilor în alegerea rutei profesionale sau educaționale. Ne referim aici la câteva acțiuni concrete, din care menționăm:

- organizarea de *evenimente tematice pentru domeniul consilierii și orientării profesionale* (conferințe, ateliere de lucru, prezentări care se centrează pe dezvoltarea de abilități-cheie și transferabile, de tipul celor menționate în capitolele anterioare);
- organizarea de *târguri de job-uri* care să prezinte oferta de job-uri a zonei/regiunii respective și să sporească vizibilitatea școlii respective la nivel local/regional;
- organizarea de *prezentări de firme/agenți economici care activează în zonă* și care își pot exprima astfel cerințele de angajare, dar și specificul activităților și produselor;
- invitarea unor *antreprenori locali care să povestească despre propriile experiențe*, de la ideea de afacere, la plan și producție;
- întâlniri cu *specialiști ai unor agenții sau organizații cu preocupări în zona pieței muncii și educației* (de ex., Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă);
- realizarea anuală a unui mare eveniment de carieră, precum proiectul *Zilele porților deschise sau Zilele carierei*. În cadrul acestor evenimente se cumulează acțiuni diverse, de la standuri de firme cu informații pentru liceeni, până la ateliere de lucru pe tematici de interes referitoare la alegerea specializării sau la procedura de angajare;
- *vizitarea unor întreprinderi locale/microîntreprinderi*, firme și companii mai mici sau mai mari, universități etc.

Dintre acestea, o atenție deosebită trebuie acordată **valorificării potențialului economic local**, în sensul celor menționate mai sus, în scopul promovării antreprenoriatului și stimulării angajabilității. Identificarea agenților economici locali alături de care școala poate crea parteneriate de interes profesional și economic constituie primul pas în acest demers. Dacă acești întreprinzători locali se implică în realizarea unor evenimente ale școlii, împărtășind din experiența lor de a conduce o afacere de succes pe plan local, încheind protocoale pentru desfășurarea unor stagii de practică în microîntreprinderile lor, atunci contribuția lor la dezvoltarea zonei respective poate atinge și o dimensiune educațională.

Nu în ultimul rând, trebuie luate în considerare acele **intervenții specializate și personalizate din zona consilierii și orientării profesionale dedicate elevilor care necesită o atenție specială**. În aceste cazuri, consilierea elevilor, a părinților, precum și a profesorilor care lucrează cu ei are în vedere elemente de examinare psihologică, educațională și psihosocială. Tocmai de aceea, aceste intervenții specializate sunt conduse de psihologi și/sau consilieri școlari/în carieră, utilizând o metodologie și instrumente specifice domeniului, date fiind dimensiunile multiple care interferează, atât din zona cognitivă, cât și din cea afectiv-emoțională și socială. Această categorie de elevi se confruntă în special cu probleme de adaptare la mediul școlar, familial și informal. În astfel de situații, intervențiile specializate vizează prevenirea și rezolvarea cazurilor de eșec și de abandon școlar, încercând să îmbunătățească abilitățile de adaptare a elevilor respectivi din perspectiva interacțiunii continue dintre școală, familie și comunitate.

Sub îndrumarea persoanelor specializate, se elaborează un plan de acțiune/de intervenție, cu măsuri specifice care vor fi implementate atât de către elevii în cauză, cât și de către părinți și profesori. Se proiectează mecanisme specifice pentru optimizarea activităților educative, referitoare la stilul de învățare, la metodele de lucru adaptate unui climat specific etc. Astfel, atât elevii, cât și

profesorii lor beneficiază de tot sprijinul necesar din punct de vedere pedagogic pentru a face față situației, în condițiile în care activitatea didactică a profesorului implică antrenarea și observarea tuturor elevilor din clasa respectivă. Astfel de intervenții ar trebui să beneficieze de un statut special, necesitând mult timp și energie, nu doar din partea consilierului/psihologului din școală, ci mai ales din partea celor care acționează direct în acest scenariu. Este nevoie de o foarte bună comunicare și colaborare între cele trei instanțe reprezentate de profesionistul domeniului (psiholog, consilier), părinte și cadrul didactic, fără a uita niciun moment disponibilitatea de a se schimba a elevului aflat într-o astfel de situație, în care are nevoie de ajutor. Aceste acțiuni specifice prin intervenții specializate se discută și sunt cunoscute nu doar la nivelul clasei, ci și la nivelul școlii ; ele trebuie să beneficieze de tot sprijinul necesar din partea conducerii acesteia.

Alte acțiuni întreprinse la nivelul școlii pot viza promovarea antreprenoriatului în rândul tinerilor. În acest context, o contribuție aparte o are disciplina *Educație antreprenorială*, studiată în clasa a X-a de liceu. Prin conținuturile sale cu un pronunțat caracter aplicativ, care vizează managementul resurselor umane, inițierea și derularea unei afaceri, etica în afaceri, riscul și reușita în afaceri, elevii se familiarizează cu o serie de concepte și practici specifice domeniului, pe baza cărora se dezvoltă competențele generale și specifice ale elevilor. Este de apreciat faptul că această disciplină, prin conținuturile sale, pe lângă cele referitoare la specificul planului de afacere și la calitățile unui antreprenor, abordează și teme precum motivația muncii și alegerea traseului profesional, de exemplu. Acestea sunt oportunități de a discuta cu elevii despre valori și semnificația acestora în viața lor, despre rolul și importanța muncii și despre modul în care ei își proiectează viitorul educațional și profesional. Alături de ora de Dirigenție din cadrul ariei curriculare *Consiliere și orientare*, această oră săptămânală de *Educație antreprenorială* se poate integra într-un demers complementar de acțiuni comune, interdisciplinare, concepute la nivelul școlii pentru a oferi elevilor o perspectivă coerentă și logică de înțelegere a realității și a opțiunilor de viitor, în raport cu cerințele pieței muncii.

Nu în ultimul rând, trebuie precizat că o parte a acestor acțiuni oferite ca exemplu pentru a fi realizate la nivelul școlii în scopul îndrumării elevilor în domeniul carierei, se pot desfășura în cadrul *Săptămânii altfel*; prin activitățile ei specifice, aceasta are ca obiectiv să asigure integrarea zonei nonformale a educației în activitățile cu copiii de orice vârstă. Astfel, pe baza unui plan și în contextul unor perioade precum *Săptămâna altfel*, elevii din clasele terminale de liceu, împreună cu dirigenții, cu implicarea în discuții și a consilierilor școlari, pot pune în practică realizarea unor evenimente tematice la care să participe ca invitați: specialiști din zona pieței muncii și a educației, experți în dezvoltare personală, dar și antreprenori locali, reprezentanți ai firmelor etc. Dar această perioadă poate fi extinsă de la o săptămână la un semestru sau un an școlar, iar activitățile se pot desfășura la nivelul clasei sau al școlii, reunind elevi din clase diferite.

În acest subcapitol am menționat diferite tipuri de acțiuni și activități, a căror realizare, însă, presupune o bună gestionare a resurselor umane și financiare de la nivelul școlii. În acest sens, pentru a evidenția coerența acestora, vă propunem integrarea lor adecvată într-un plan instituțional anual/semestrial, un plan de acțiune care să marcheze pașii, etapele de realizare a evenimentelor descrise mai sus. În continuare, vă prezentăm **un proiect cu valoare de exemplu**, care să vizeze activități și programe educaționale pentru carieră, precum și acțiuni specifice orientării și consilierii în carieră, de tipul celor descrise în cadrul acestui ghid. Este dificil de realizat o demarcație precisă între cele două categorii de activități/programe, educaționale sau de orientare, ambele vizând cariera. Orice demers de consiliere și orientare în carieră implică în practica școlii și o componentă educațională, în care elevii își analizează stilul de învățare, exersează metode de îmbunătățire a procesului de învățare, receptează și acumulează informații care le permit ulterior să dezvolte un proces de introspecție eficient, cu valoare personală, care influențează definitiv procesul de consiliere și orientare în carieră.

Proiectul propus poate fi considerat și ca un exemplu de program de intervenție în carieră, adresat elevilor în scopul sprijinirii acestora în **trei direcții** esențiale pentru maturizarea lor din punct de vedere al alegerilor de carieră (Panc, I. 2015, pp. 37-48):

1. *Direcția educațională*, care vizează rezultatele învățării, din perspectiva susținerii academice pe care acestea o pot oferi pentru atingerea obiectivelor personale și de carieră propuse. Această direcție presupune și dezvoltarea acelor abilități de ordin cognitiv, care influențează eficiența procesului de învățare, dar și valorificarea lor în experiențe de învățare caracterizate prin abordare interdisciplinară, diversitate și adaptare la un context social și economic mult mai larg.
2. *Direcția managementului în carieră*, care vizează stabilirea obiectivelor și a planurilor de carieră, dezvoltarea abilităților de luare a deciziilor și de evaluare a situației, în sensul integrării informațiilor referitoare la tendințele de pe piața muncii în planurile personale de carieră.
3. *Direcția dezvoltării personale*, care vine să completeze profilul academic și ocupațional, integrând o serie de abilități care trebuie formate și armonizate cu cele personale, educaționale și profesionale pentru echilibrarea rolurilor sociale.

Fiecare dintre aceste direcții de acțiune pentru sprijinirea elevilor are în vedere, prin activități specifice, **explorarea unor resurse**:

- de la cele *personale*, etapă esențială în procesul cunoașterii de sine,
- la resurse *legate de piața muncii* – informații despre mecanisme, tendințe și oportunități ale acestui domeniu.

Rezultatele finale ale acestui demers de explorare se pot regăsi în planurile personale de carieră elaborate de către elevi, precum și în portofoliul de angajare pregătit de aceștia sub îndrumarea consilierului școlar și/sau a cadrelor didactice.

Temele abordate se încadrează în sfera de conținut a direcțiilor descrise anterior, integrând informații din domenii diferite și concentrându-se asupra acelor abilități considerate importante pentru creșterea adaptabilității viitorilor absolvenți la oportunitățile educaționale și profesionale ale prezentului și viitorului. Câteva exemple sunt oferite în continuare:

- Cunoașterea de sine. Perspectiva atitudinii pozitive asupra încrederii de sine.
- Descoperirea talentelor. Explorarea calităților personale.
- Gestionarea deciziilor importante. Cum răspundem întrebărilor esențiale?
- Noi în diferite ipostaze. Mic ghid de dezvoltare socio-emoțională.
- Mecanismele specifice pieței muncii. Cum pot fi obținute informațiile necesare și cum pot fi valorificate adecvat?
- Oportunități profesionale și abilități de networking. Cum accesăm informațiile potrivită și unde putem cunoaște un angajator?
- Explorarea aspirațiilor și a intereselor profesionale. Stabilirea planurilor personale de carieră.
- Abilități de comunicare. Cum să te pregătești pentru un interviu?
- Abilități de managementul timpului. Cum gestionăm cele 24 de ore ale unei zile?
- Abilități de management al stresului. Cum gestionăm situațiile dificile cu care ne confruntăm?
- Etc.

Această tematică poate fi abordată atât printr-un demers teoretic, de formare, cât și practic, utilizând exemple, discuții cu specialiști din diferite domenii, vizite la fața locului, participând la stagii de practică sau luând contact cu ofertele educaționale și profesionale din partea angajatorilor. Un accent deosebit trebuie pus pe relevanța fiecărei teme asupra dezvoltării personalității și îndrumării carierei elevilor, aceste informații fiind importante pentru crearea motivației și pregătirea elevilor pentru a se implica în organizarea acestor activități ca voluntari.

Activități specifice și modul lor de organizare. În funcție de tema propusă, pot fi organizate:

- activități de tip *atelier de lucru/sesiuni de dezvoltare sau exersare de abilități* (întâlniri față în față, cu o durată de 2-4 ore și o medie estimată de 15 elevi/întâlnire), prin metode specifice și sub îndrumarea unor persoane specializate: consilieri școlari sau în carieră/ psihologi/formatori în domeniu/cadre didactice cu expertiză.
- *interviuri informaționale*, așa cum au fost descrise anterior, ca modalități de a obține informații despre oportunitățile de angajare. Aceste interviuri pot avea loc în cadrul vizitelor organizate în unități economice sau în cadrul altor evenimente de carieră, de tipul Zilelor carierei sau târgurilor de job-uri, când elevii au la dispoziție reprezentanți ai angajatorilor pentru a colecta informații.
- *târguri de job-uri/oferte educaționale pentru continuarea studiilor*, ca evenimente de carieră care pot fi de sine stătătoare sau pot include și alte activități din cele specificate aici, pe parcursul mai multor zile (de ex., ateliere de lucru, întâlniri cu angajatori sau prezentări de firme). În cadrul acestor evenimente este importantă atragerea cât mai multor firme și companii din domeniul de interes al viitorilor absolvenți, precum și instituții de învățământ universitar sau non-universitar (de ex., școli postliceale) astfel încât discuțiile de la standuri (care pot fi sub forma unor interviuri informaționale) să genereze noi contacte și colaborări, idei de proiecte/lucrări practice sau stagii de practică.
- *întâlniri cu angajatori locali/antreprenori de succes/absolvenți ai unității școlare*. Aceste întâlniri ar trebui să implice în primul rând reprezentanți ai agenților economici din plan local, tineri antreprenori care să povestească din experiența lor, astfel încât să creeze motivație și interes pentru elevi, în sensul unor colaborări ulterioare sau, pur și simplu, a inspirației de a crea alte experiențe similare.
- *vizite în unități economice/universități*. În măsura în care este posibil să fie realizate, astfel de vizite se dovedesc utile pentru a crea o primă legătură importantă între teorie și practică, oferind o imagine realistă și autentică a specificului activității într-o unitate de producție sau a familiarizării cu mediul universitar. Pentru ca aceste vizite să fie cât mai valoroase și formative prin experiența dobândită, cadrele didactice ar putea include în program și discuții cu specialiști sau cu studenți, simularea unui proces de recrutare/interviu de angajare, vizitarea unor spații de învățare din campusurile universitare etc. De asemenea, în cadrul acestor vizite, cadrele didactice și elevii au ocazia să discute despre posibilitatea realizării unor stagii de practică și/sau internship-uri sau despre viitoare colaborări în proiecte educaționale care să realizeze punți de legătură între mediul școlar preuniversitar și cel universitar. Deși în cazul stagiilor de practică sau al proiectelor educaționale este nevoie de acorduri instituționale între unitatea școlară și cea economică sau universitate, un prim pas spre astfel de colaborări de durată poate fi făcut în cadrul acestor vizite la fața locului.

Modul de organizare a acestor activități de educație și orientare în carieră variază în funcție de nivelul de interes al elevilor pentru o anumită temă din cele menționate, precum și de disponibilitatea celui/celor care sunt direct implicați în desfășurarea evenimentului (formator, cadre didactice, reprezentanți ai angajatorilor etc.).

Durata proiectului/programului se stabilește în funcție de numărul acțiunilor/activităților necesare pentru a atinge obiectivele/direcțiile menționate mai sus. Durata poate varia de la o săptămână, la câteva săptămâni sau luni. Proiectul/programul poate fi realizat la nivelul unei clase sau la nivelul întregii școli, cu particularizări adecvate, dacă este cazul.

Resursele necesare pentru derularea acestor activități pot fi limitate la:

- punerea la dispoziția organizatorilor a unor săli de lucru cu elevii sau de organizare a unor standuri;
- suport vizual;
- acces la internet;
- un videoproiector;
- un calculator/laptop;
- achiziționarea unor consumabile (flipchart, markere, hârtie pentru copiator etc.).

Evident că aceste resurse trebuie estimate în termeni financiari, iar la aceste costuri pot fi adăugate cele generate de deplasări (de ex., pentru închirierea unui microbuz/autocar pentru vizite la sediul companiilor sau al firmelor). Acest buget al proiectului/programului de intervenție poate fi completat din sponsorizări locale sau prin atragerea altor surse de finanțare (proiecte educaționale/sociale, granturi etc.). În ceea ce privește resursa umană, este de așteptat ca atât elevii, cât și cadrele didactice să se implice voluntar în realizarea acestor activități, asumându-și responsabilități specifice, în funcție de planul stabilit. Ei pot fi asistați sau sprijiniți de către alte categorii de specialiști ai domeniului (psihologi, consilieri școlari/în carieră etc.) tot pe bază de voluntariat.

VII.5. Repere pedagogice si metodologice

Activitatea nr. 1: Calitățile mele de antreprenor

Instrucțiuni generale:

Scop: Această activitate are ca scop analiza profilului personal din perspectiva calităților necesare unui antreprenor. Astfel, fiecare elev va avea o imagine generală care îi permite să aprecieze în ce măsură profilul său este potrivit pentru inițierea unei afaceri.

Organizarea activității: Activitatea constă în completarea individuală a unui test referitor la caracteristicile de personalitate specifice unui antreprenor (preluat și adaptat de la Șerban, M. A., Chicioareanu, G., pag. 47-48), punctajele calculate fiind ulterior interpretate conform instrucțiunilor testului.

Recomandări pentru cadrul didactic: Adiministrarea acestui test trebuie realizată în contextul mai larg al unei discuții generale despre calitățile necesare unui antreprenor, așa cum sunt prezentate în secțiunea VII.2. a acestui Ghid. Este recomandat ca testul să fie multiplicat pentru fiecare elev, iar instrucțiunile necesare pentru interpretarea rezultatelor să fie oferite tuturor, la final. Se poate concluziona pe baza rezultatelor individuale obținute, pornind de la premisa că profilul antreprenorial trebuie să regăsească date personale pe care să se poată ancora.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Citiți cu atenție enunțurile de mai jos, raportându-le la propria persoană și încercuiți valoarea care vi se potrivește, încadrând răspunsul adecvat în grila testului: *DA cu certitudine (5) /Parțial (4,3,2) / NU cu certitudine (1).*

Nr. crt.	ENUNȚURI	DA cu certitudine	PARȚIAL	NU cu certitudine
1	Ești conștient de faptul că în perioada în care demarezi afacerea, te poți confrunta uneori cu situații extrem de dificile?	5	4 3 2	1
2	Ești în măsură să realizezi și să întreții contacte cu clienții?	5	4 3 2	1
3	Consideri ca ai timp suficient pentru toate pregătirile necesare pentru a demara afacerea?	5	4 3 2	1
4	Ești capabil să convingi alte persoane, utilizând argumentele tale?	5	4 3 2	1
5	Ești în măsură să te adaptezi partenerului tău de discuție și argumentelor acestuia?	5	4 3 2	1
6	Poți discerne aspectele esențiale de cele neesențiale, astfel spus să identifici rapid pe ce te poți baza pentru a lua decizia potrivită?	5	4 3 2	1
7	Consideri că poți aborda simultan mai multe probleme și situații pe care trebuie să le rezolvi sau care presupun să iei o decizie?	5	4 3 2	1
8	Ești un om de acțiune?	5	4 3 2	1
9	Ești capabil să stabilești obiective specifice pentru o activitate?	5	4 3 2	1
10	Ești capabil să planifici o activitate și să stabilești etapele intermediare de realizare a obiectivelor propuse?	5	4 3 2	1
11	Consideri că poți conduce și motiva o echipă de colaboratori?	5	4 3 2	1
12	Ești capabil de a improviza, în cazul în care a intervenit ceva neprevăzut?	5	4 3 2	1
13	Ești capabil ca în situații de stres să rămâi concentrat asupra sarcinii de lucru?	5	4 3 2	1
14	Ești dispus să-ți asumi riscurile inerente demarării unei afaceri?	5	4 3 2	1
15	Ești capabil să-ți asumi din proprie inițiativă responsabilități și să acționezi în consecință?	5	4 3 2	1
16	Ești dispus să aloci un buget de timp nelimitat în primele etape ale demarării afacerii și să lucrezi 7 zile din 7?	5	4 3 2	1
17	Crezi că starea sănătății tale face față unui nivel înalt de stres și de suprasolicitare în prima perioadă după demararea afacerii?	5	4 3 2	1
18	Familia ta este dispusă să te sprijine moral și/sau financiar pentru demararea unei afaceri?	5	4 3 2	1
19	Motivația ta pentru deschiderea unei afaceri este exclusiv de ordin financiar?	5	4 3 2	1
20	Tu și familia ta sunteți dispuși să vă asumați riscurile unor venituri incerte și neregulate în prima perioadă a demarării afacerii, ceea ce poate influența negativ nivelul vostru de trai?	5	4 3 2	1
21	Consideri că pentru demararea unei afaceri este necesar să deții un capital, precum și rezerve financiare pentru perioade de criză?	5	4 3 2	1
22	Ești dispus ca la începutul afacerii să renunți la concedii și relaxare, asumându-ți o perioadă mai grea și oboșitoare pentru un anumit timp?	5	4 3 2	1
23	Consideri că îndeplinești prevederile legale pentru înființarea unei firme (de ex. studii de specialitate?)	5	4 3 2	1
24	Consideri că la momentul actual dispui de suficientă experiență și de cunoștințe în domeniul financiar și al gestionării unei afaceri pentru a demara una?	5	4 3 2	1
25	Ai posibilitatea să-ți completezi anumite cunoștințe/abilități care îți lipsesc, participând la diferite cursuri de specializare?	5	4 3 2	1
26	Consideri că ai suficientă determinare, perseverență și răbdare pentru a face față situațiilor dificile cu care te poți confrunta?	5	4 3 2	1
27	Ai luat în considerare și posibilitatea demarării afacerii alături de un partener?	5	4 3 2	1
28	În cazul în care intenționezi să lucrezi cu un partener, ai argumente prealabile pentru o colaborare armonioasă și de durată?	5	4 3 2	1

Instrucțiuni de interpretare a scorurilor obținute: Se calculează numărul total de puncte prin însumarea valorilor încercuite la fiecare întrebare. Punctajul mediu înregistrat la test se calculează împărțind numărul total de puncte obținute la numărul total de întrebări (28). Spre exemplu, dacă un elev a obținut un scor total de 110 puncte, punctajul mediu se calculează împărțind 110 la 28, numărul total de întrebări din test.

Interpretarea semnificațiilor punctajului mediu astfel obținut se face pe baza tabelului de mai jos:

3,80 – 5,00	2,80 – 3,79	2,20 – 2,79	1,20 – 2,19	Sub 1,19
Ai calități de antreprenor și ești pregătit să faci față situațiilor specifice cu care te poți confrunta dacă decizi să demarezi o afacere.	Te poți descurca pe acest drum. Este important ca în afara dorinței, să ai multă determinare și hotărârea de a reuși.	Ai putea să faci față provocărilor specifice din viața unui antreprenor. Pentru a lua o decizie potrivită, trebuie să analizezi mai mult toate aspectele implicate în demararea unei afaceri.	Poate că îți dorești să devii antreprenor. Dar nu este suficient. Trebuie să demonstrezi că ai cunoștințele, abilitățile și calitățile personale potrivite. Este bine să fii prudent(ă) înainte de a lua o decizie.	O viață plină de riscuri și de stres, de decizii rapide și relații permanente cu oamenii, așa cum implică demararea unei afaceri în primă instanță, nu pare a fi cea mai potrivită entru tine. Poate că este bine ca deocamdată să te concentrezi pe alte opțiuni profesionale.

Durata estimată de completare a testului: 15 minute.

Durata totală estimată a activității: 45/50 de minute.

Activitatea nr. 2: Studii de caz relevante din domeniul antreprenorial

Instrucțiuni generale:

Scop: Această activitate ar putea avea o mare valoare motivațională și inspirațională, având în vedere puterea exemplelor prezentate și modul în care ele pot fi puse în valoare prin discuții adecvate. Astfel, elevii vor fi familiarizați cu specificul domeniului antreprenorial, în sensul promovării unei culturi antreprenoriale care să stimuleze creativitatea.

Organizarea activității: Activitatea se organizează cu toată clasa de elevi; discuțiile trebuie conduse astfel încât să faciliteze reținerea concluziilor după vizionarea materialelor video. În acest sens, ca minimă logistică, este nevoie de un videoproiector conectat la un calculator cu acces la internet.

Recomandări pentru cadrul didactic: Urmăriți împreună cu elevii prezentări video pe **www.ted.com** sau pe **www.youtube.com**, *TED Talks, secțiunea Antreprenori sau Antreprenariat*, realizate de experți ai domeniului sau de antreprenori cunoscuți care își povestesc experiențele de viață și ideile de afacere. În continuare aveți câteva sugestii de astfel de prezentări video pe care le puteți căuta pe cele două site-uri menționate anterior:

- *Bill Gates: Innovating to zero! sau 7 Rules for succes;*
- *Mark Zuckerberg: How to Build the Future?*
- *Steve Jobs: Top 10 Rules for Success*
- *Ken Robinson: Life is your talents discovered*
- *Julie Meyers, TEDx Salford : The art of entrepreneurship*
- *Steven Johnson: Where good ideas come from? (http://www.ted.com/talks/steven_johnson_where_good_ideas_come_from.html);*

- *Rachel Sequioa: Share the Air! sau Cum să ceri investitorilor o jumătate de milion de dolari pentru a îmbutelia aer?* (www.finaciarul.ro/2011/03/29/cum-sa-ceri-investitorilor-o-jumatate-de-milion-de-dolari-pentru-a-imbuetelia-aer/)

Orice alte prezentări video pe care le considerați adecvate, pot fi utilizate ca preambul pentru formularea unor mesaje motivaționale puternice legate de promovarea antreprenoriatului.

După vizionarea unei prezentări, este recomandat să discutați cu elevii despre lecțiile pe care le putem desprinde și despre calitățile personale și profesionale de care trebuie să dea dovadă un antreprenor: *Ce le-a plăcut? ? Ce i-a impresionat mai mult? Care este mesajul pe care îl pot desprinde? Ce ar putea aplica începând de mâine din sfaturile sau experiențele prezentate? Ce calități ale profilului antreprenorial au fost evidențiate în material? Care este părerea elevilor cu privire la atitudinea și mentalitatea celor care au inițiat afaceri de succes? Care este părerea lor despre succes? Cum l-ar defini, în ce ar consta pentru fiecare? Etc.*

Durata estimată a activității: 45/50 de minute.

Activitatea nr. 3: De unde vin ideile de afaceri?

Instrucțiuni generale:

Scop: Activitatea are ca scop exersarea creativității elevilor, dar și a gândirii logice și a spiritului de observație, valorificând concepte și abilități exersate în cadrul disciplinei Educație Antreprenorială. În acest mod, ei pot face legătura dintre procesul creativ și nevoia de a cunoaște nevoile oamenilor și realitatea, dar și propria personalitate în conturarea unei idei de afacere care să aibă succes.

Organizarea activității: Elevii lucrează individual pentru realizarea sarcinii de lucru, urmând ca ulterior să prezinte răspunsurile și să comenteze adecvat pentru structurarea concluziilor care se impun, privind modul în care pot fi stimulate creativitatea și cultura antreprenorială.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Atunci când suntem în căutarea unei idei bune de afacere începem să ne gândim la câteva direcții de unde să începem procesul. Principalele surse pentru ideile de afacere ale fiecăruia sunt considerate a fi: experiența anterioară; pasiunile și interesele profesionale; afacerile existente cunoscute și eventuale nemulțumiri ale clienților legate de acestea; identificarea unor nișe în cadrul pieței; internetul; revistele, cărțile de specialitate.

- Realizați o listă cu cât mai multe lucruri care v-ar interesa și la care sunteți priceput(ă). Pentru fiecare lucru precizat, încercați să vă gândiți la o idee de afacere care vi s-ar potrivi. Ideea de afacere care vă atrage cel mai mult poate fi legată de o alta deja existentă la nivel local? Explicați cum intenționați să faceți acest lucru.
- Cât de dificilă apreciați că este această sarcină? De cât timp estimați că ar fi nevoie pentru a o rezolva? Motivați răspunsurile.

Durata estimată a sarcinii de lucru: 15 minute.

Durata totală estimată a activității: 45/50 de minute.

Activitatea nr. 4: Lista de întrebări SCAMPER și generarea de noi idei

Instrucțiuni generale:

Scop: Această activitate are scopul de a familiariza elevii cu o tehnică de stimulare a creativității, putând fi utilizată cu ușurință în activitățile practice ca model de generare a unor noi idei.

Organizarea activității: În debutul activității, cadrul didactic explică specificul acestei tehnici, pe baza descrierii din ghid. Elevii sunt împărțiți pe grupuri de câte 4-5 persoane și primesc sarcina de

lucru la care trebuie să răspundă stimulându-se reciproc pe baza întrebărilor SCAMPER. În final, se compară și se interpretează rezultatele pe echipe.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Analizați cu atenție modelul de mai jos, caracteristic unui proces de generare de idei creative pornind de la o realitate obiectivă, pe baza listei de întrebări SCAMPER.

Substituie - *Ce poate fi substituit?*

Combină cu altceva - *Cu ce pot combina?*

Adaptează la ceva – *Ce pot adapta?*

Modifică sau Mărește - *Cum pot modifica? Ce pot mări sau adăuga?*

Pune un alt scop - *Ce alte utilizări pot găsi?*

Elimină ceva - *Ce poate fi eliminat?*

Răstoarnă sau Rearanjează - *Care este reversul? Ce rearanjare ar fi mai bună?*

Pornind de la această tehnică, analizați pe baza listei de întrebări SCAMPER posibilitatea de a îmbunătăți utilizarea clasică a unei cutii de carton (20x20x20). Comentați rezultatele obținute în cadrul fiecărei echipe.

Durata estimată a activității: 45/50 de minute.

Activitatea nr. 5: Antreprenariat local îmbunătățit prin tehnica SCAMPER

Instrucțiuni generale:

Scop: Activitatea are ca scop orientarea gândirii creative a elevilor către latura pragmatică a aplicării conceptelor învățate. De asemenea, sarcina de lucru propune elevilor o analiză a mediului de afaceri la nivel local, cu argumentarea opiniilor personale.

Organizarea activității: Activitatea alternează între organizarea frontală și cea în binom, răspunsurile finale fiind prezentate și analizate la nivelul clasei, din perspectiva aplicabilității și originalității lor.

Recomandări pentru cadrul didactic: Se actualizează informațiile referitoare la tehnica Listei de întrebări SCAMPER pentru generarea de noi idei și se accentuează importanța analizei mediului local de afaceri pentru îmbunătățirea acestuia. Documentarea prealabilă a elevilor cu privire la firmele active în plan local și care îi atrag prin originalitate, fezabilitate sau succesul financiar și ideile lor de afaceri ar putea reprezenta un avantaj în realizarea sarcinii de lucru.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Realizați o listă cu firmele de dimensiuni mici și medii din zonă, care par a avea succes în afaceri (de ex., firme de instalatori, amenajarea grădinilor, reparații de mașini, tractări auto, alpinism utilitar, livrare de pizza la domiciliu, sală de fitness etc.). Vă atrage vreuna dintre acestea? Utilizând tehnica SCAMPER (prezentată în ghid și în activitatea anterioară), gândiți-vă ce schimbări ați putea face unei anumite firme care vă atrage pentru a îmbunătăți activitatea acesteia. În măsura în care este posibil, luați în considerare și opiniile clienților firmei respective. Prezentați un răspuns argumentat.

Durata estimată a sarcinii de lucru: 20 de minute.

Durata totală estimată a activității: 45/50 de minute.

Activitatea nr. 6: Zilele Carierei în liceul tău

Instrucțiuni generale:

Scop: Prin această activitate, elevii exersează abilități de planificare și acțiune într-un sistem integrat și coerent, pentru realizarea unor obiective, alocând resurse. În același timp, acest exercițiu de proiectare a unor activități la nivelul unității școlare face apel la cunoașterea nevoilor specifice ale elevilor, precum și la creativitate în modul acestora de a răspunde.

Organizarea activității: Cadrul didactic explică scopul acestei activități și cerințele adresate elevilor. Elevii sunt împărțiți pe grupuri de lucru de câte 4-5 persoane și fiecare grup prezintă rezultatele sale la finalul activității. Se concluzionează astfel încât elevii să conștientizeze care sunt etapele organizării unui eveniment, de la obiective la planificarea activităților, alocarea resurselor etc.; se ia în considerare și criteriul atractivității propunerilor formulate de elevi, cu privire la originalitatea și aplicabilitatea acestora în contextul local respectiv.

Enunțul sarcinii de lucru pentru elevi: Imaginați-vă că în cadrul liceului vostru se desfășoară pentru trei zile un eveniment intitulat Zilele carierei, în pregătirea căruia sunteți implicați. Realizați un program de activități pentru acest eveniment, luând în considerare dorințele și nevoile colegilor voștri privind domeniul consilierii și orientării profesionale. Motivați alegerea activităților planificate în anumite zile, în cadrul evenimentului respectiv.

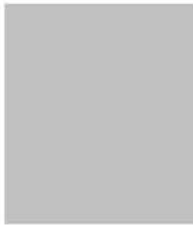
Durata estimată a activității: 45/50 de minute.

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

1. Adams, Susan; Senior Editor – Forbes; *The 10 skills employers most want in 2015 graduates*; <https://www.forbes.com/sites/susanadams/2014/11/12/the-10-skills-employers-most-want-in-2015-graduates/#20b183882511>;
2. Alexe, Cătălin. 2013. *Inovarea afacerii – suport de curs*. Ed. Printech. București;
3. Andre, Christophe; Lelord, Francois. 2011. *Cum să te iubești pe tine pentru a te înțelege mai bine cu ceilalți*. Ed. Trei. București;
4. Bălan Mădălina. 2017. *Creativitatea în afaceri*. HART Consulting. <https://thewoman.ro/creativitatea-cat-de-importanta-e-in-business/>
5. Cury, Augusto. 2005. *Părinți străluciți, profesori fascinanți*. Ed. For You. București.
6. Dimitriu-Tiron, Elena. 2005. *Consiliere educațională*. Ed. Institutul European. Iași;
7. Feldman, D.C. 1987. *Critical Choices in Early Career Planning*. Unpublished paper read at the Beta Gamma Sigma Initiation, University of Florida, USA, pp. 37-43;
8. Ginott, Haim. 2012. *Între părinte și copil – Ghid de comunicare afectuoasă*. Ed. Humanitas. București;
9. Harvey, L. Moon, S., & Geall, V. & Bower, R. 1997. *Graduates' Work: Organisational change and student attributes*. Birmingham: Centre for Research into Quality (CRQ) and Association of Graduate Recruiters (AGR);
10. Hennecke, M.J. 1998. *Finding a corporate culture to suit your career goals*, Princeton University NJ;
11. Herr, E.L., Cramer, J.H. 1979. *Career guidance through the life span. Systematic approaches*. Boston, Brown and Co.;
12. Ibarra, Herminia. 2011. *Identitatea profesională*. Ed. Curtea Veche Publishing. București;
13. Istrate, Olimpiu. 2012. *Cemaiînseamnă „noi” tehnologii?* <https://iteach.ro/experiencedidactice>;
14. Jenner, Shirley. 2010. *Ghidul carierei pentru absolvenții universitari*. Ed. Curtea Veche Publishing. București;
15. Jigău, Mihai (coord.). 2005. *Aria curriculară Consiliere și orientare*. Ministerul Educației și Cercetării. București;
16. Lițoiu, Nicoleta (coord.). 2015. *Ghid practic de orientare și consiliere profesională*. Ed. Politehnica Press. București;
17. Nelson-Jones, Richard. 2014. *Manual de consiliere*. Ed. Trei. București;
18. Panc, Ioana Raluca (coord.). 2015. *Consiliere și orientare în carieră*. Ed. Universitară. București;
19. Parkinson, Mark. 2002. *Ghidul carierei*. Ed. ALL Beck. București;
20. Pring, Benjamin; Davis, Euan; Bahl, Manish; Cook, Michael; Brown, Robert Brown. November 15, 2017. *21 Jobs of the Future: A Guide to Getting and Staying Employed Over the Next 10 Years*
21. <https://www.cognizant.com/futureofwork/whitepaper/21-jobs-of-the-future-a-guide-to-getting-and-staying-employed-over-the-next-10-years>
22. Reardon, R., Lenz, J.G., Sampson, J.P., Peterson, G.W. 2000. *Career development and planning. A comprehensive approach*, Wadsworth, Brooks/Cole, pp. 323-351;







23. Richardson B., Tulgan B. 1997. *Tools for life*. Greensboro/CASS Publications;
24. Robinson, Alan; Schroeder, Dean. 2007. *Ideile nu costă*. Ed. Curtea Veche. București;
25. Robinson, Joe. 2003. *Work to live*. Ed. Perigee Trade, USA;
26. Rosenberg, Morris. 1989. *Society and the Adolescent Self-Image*. Revised edition. Middletown, CT: Wesleyan University Press;
27. Szilagy, Andreea. 2007. *Manualul consultantului în carieră*. Ed. Institutul European, Iași;
28. Șerban, Andreia M., Chicioareanu, Gabriel. 2013. *Cultură antreprenorială – suport de curs*. Ed. Printech, București;
29. Tomșa, Gheorghe. 2003. *Consilierea și orientarea în școală*. Editura Credis. Universitatea București.
30. Welch, Jack; Byrne, John. 2008. *Autobiografia celui mai admirat manager*. Ed. Publica. București;
31. *** Institutul Național de Statistică
32. http://www.insse.ro/cms/files/Web_IDD_BD_ro/index.htm;
33. *** www.mindtools.com; *SWOT Analysis – Discover New Opportunities, Manage and Eliminate Threats*;
34. *** europass.cedefop.europa.eu. *Instrucțiuni pentru completarea CV-ului Europass* © Uniunea Europeană, 2002-2017;
35. https://europass.cedefop.europa.eu/sites/default/files/europass_cv_instructions_ro.pdf

INFORMAȚII PERSONALE



Scrieți numele și prenumele

[Toate câmpurile CV-ului sunt opționale. Ștergeți câmpurile goale.]

-  Scrieți numele străzii, numărul, orașul, codul poștal, țara
-  Scrieți numărul de telefon  Scrieți numărul de telefon mobil
-  Scrieți adresa de email
-  Scrieți adresa paginii web personale
-  Scrieți tipul de messenger pe care-l folosiți (Yahoo, skype etc.) Scrieți numele de utilizator pe messenger (Yahoo, skype etc.)

Sexul Scrieți sexul | Data nașterii zz/ll/aaaa | Naționalitatea Scrieți naționalitatea

LOCUL DE MUNCA PENTRU CARE SE CANDIDEAZĂ
POZIȚIA
LOCUL DE MUNCĂ DORIT
STUDIILE PENTRU CARE SE CANDIDEAZĂ
PROFILUL PERSONAL

Scrieți locul de muncă pentru care se candidează / poziția / locul de muncă dorit / studiile pentru care se candidează / profilul personal (îndepărtați câmpurile irelevante din coloana din partea stângă)

EXPERIENȚA PROFESIONALĂ

Scrieți datele (de la - până la)

[Descrieți separat fiecare loc de muncă. Începeți cu cel mai recent.]

Scrieți ocupația sau poziția ocupată

- Scrieți denumirea angajatorului și localitatea (scrieți și adresa completă și pagina web)
- Scrieți principalele activități și responsabilități
- Scrieți tipul sau sectorul de activitate

EDUCAȚIE ȘI FORMARE

Scrieți datele (de la - până la)

[Adăugați câmpuri separate pentru fiecare etapă de formare. Începeți cu cea mai recentă.]

Scrieți calificarea obținută

Scrieți nivelul EQF, dacă îl cunoașteți

- Scrieți denumirea organizației de educație sau formare și localitatea (dacă este relevant, scrieți și țara)
- Scrieți lista principalelor materii studiate și abilitățile acumulate

COMPETENTE PERSONALE

Limba(i) maternă(e)

[Ștergeți câmpurile necomplete.]

Scrieți limba maternă / limbile maternе

Alte limbi străine cunoscute

	INTELEGERE		VORBIRE		SCRIERE
	Ascultare	Citire	Participare la conversație	Discurs oral	
Specificați limba străină	Specificați nivelul	Specificați nivelul	Specificați nivelul	Specificați nivelul	Specificați nivelul
	Scrieți denumirea certificatului. Scrieți nivelul, dacă îl cunoașteți.				
Specificați limba străină	Specificați nivelul	Specificați nivelul	Specificați nivelul	Specificați nivelul	Specificați nivelul
	Scrieți denumirea certificatului. Scrieți nivelul, dacă îl cunoașteți.				

Niveluri: A1/A2: Utilizator elementar - B1/B2: Utilizator independent - C1/C2: Utilizator experimentat
Cadru european comun de referință pentru limbi străine

Competențe de comunicare

- Scrieți competențele de comunicare deținute. Specificați contextul în care au fost acestea dobândite.
Exemplu:
- bune competențe de comunicare dobândite prin experiența proprie de manager de vânzări

Competențe organizaționale/manageriale

Scrieți competențele organizaționale/manageriale. Specificați contextul în care au fost acestea dobândite. Exemplu:

- leadership (în prezent, sunt responsabil/ă de o echipă de 10 persoane)

Competențe dobândite la locul de muncă

Scrieți competențele dobândite la locul de muncă și care nu au fost menționate anterior. Specificați contextul în care au fost acestea dobândite. Exemplu:

- o bună cunoaștere a proceselor de control al calității (în prezent fiind responsabil cu auditul calității)

Competențe digitale

AUTOEVALUARE

Procesarea informației	Comunicare	Creare de conținut	Securitate	Rezolvarea de probleme
Specificați nivelul	Specificați nivelul	Specificați nivelul	Specificați nivelul	Specificați nivelul

Niveluri: Utilizator elementar - Utilizator independent - Utilizator experimentat

Competențele digitale - Grilă de auto-evaluare

Scrieți denumirea certificatului.

Scrieți alte competențele informatice. Specificați contextul în care au fost acestea dobândite. Exemple:

- o bună stăpânire a unei suite de programe de birou (procesor de text, calcul tabelar, software pentru prezentări)
- bune cunoștințe de editare foto, dobândite ca fotograf amator

Alte competențe

Scrieți alte competențe care nu au fost menționate anterior. Specificați contextul în care au fost acestea dobândite. Exemplu:

- tâmplărie

Permis de conducere

Scrieți categoria permisului de conducere pe care îl dețineți. De exemplu:

B

INFORMAȚII SUPLIMENTARE

Publicații
Prezentări
Proiecte
Conferințe
Seminarii
Distincții
Afilieri
Referințe
Citări
Cursuri
Certificări

Ștergeți câmpurile irelevante din coloana din partea stângă.

Exemplu de publicație:

- Cum să întocmești un CV de succes?, New Associated Publishers, London, 2002.

Exemplu de proiect:

- Biblioteca publică din Devon. Arhitect principal responsabil cu design-ul, producția și supervizarea construcției (2008-2012).

ANEXE

Adăugați o listă a documentelor anexate CV-ului. Exemple:

- copii ale diplomelor și certificatelor de calificare
- recomandări de la locul de muncă
- publicații sau cercetări

