

ASOCIAȚIA EDUFOR CRAIOVA

PROGRAMUL DE FORMARE

ORIENTAREA ȘI EDUCAȚIA PENTRU CARIERĂ



SUPORT ȘI SCENARIU DE CURS

Autori:

Mirela Florentina Isuf

Alina Marinela Stănculescu

Acest material a fost realizat cu sprijinul financiar al Comisiei Europene în cadrul proiectului de parteneriat Comenius Regio

EDUCATION AND CAREER GUIDANCE – LET’S HELP THE STUDENTS CHOOSE A RIGHT CAREER!

Nr. de referință: 13-PR-04-DJ-RO,TR

Conținutul său reprezintă responsabilitatea exclusivă a autorilor, iar Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale și Comisia Europeană nu sunt responsabile pentru modul în care conținutul informației va fi folosit.

CUPRINS

1. ORIENTAREA CARIEREI ÎN MEDIUL EDUCAȚIONAL ROMÂNESC.....	4
1.1. Delimitări concepționale	4
1.2. Domeniul consilierii între psihologie și educație	5
1.3. Cadrul legislativ actual.....	6
1.4. Aplicații practice face to face	8
1.5. Activități de învățare online	9
2. ATITUDINI ȘI ABILITĂȚI ÎN CONSILIEREA CARIEREI	11
2.1. Abilitățile de consiliere	11
2.2. Atitudinile consilierului	14
2.3. Aplicații practice face to face	16
2.4. Activități de învățare online	18
3. METODE, TEHNICI ȘI INSTRUMENTE UTILIZATE ÎN CONSILIEREA CARIEREI....	20
3.1. Metode și tehnici utilizate în consilierea carierei	20
3.2. Instrumente utilizate în consilierea carierei	22
3.3. Aplicații practice face to face	23
3.4. Activități de învățare online	24
4. COMPONENTELE PROCESULUI DE PLANIFICARE A CARIEREI	25
4.1. Autocunoașterea	25
4.2. Explorarea traseelor educaționale și profesionale.....	32
4.3. Decizia de carieră.....	32
4.4. Promovare personală	33
4.5. Aplicații practice face to face	34
4.6. Activități de învățare online	36
BIBLIOGRAFIE.....	37

1. ORIENTAREA CARIEREI ÎN MEDIUL EDUCAȚIONAL ROMÂNESC

1.1. Delimitări concepționale

Orientare în carieră. Consilierea în carieră. Educația pentru carieră

Situată la granița dintre știință, tehnologie, artă și religie, consilierea ca intervenție psiho-educățională necesită anumite clarificări concepționale. Astfel, este important de precizat faptul că în literatura de specialitate și în practica școlară se vehiculează trei termeni referitori la intervențiile de consiliere și orientare în carieră:

- Orientare în carieră
- Consilierea în carieră
- Educația pentru carieră

Acești termeni NU sunt sinonimi, deși sunt utilizați de multe ori pentru a desemna același lucru.

Conceptul de **orientare în carieră** este **conceptul "umbrelă"**, cel care acoperă gama cea mai largă de activități, de la informare și evaluare, la consiliere și educație pentru carieră. În Dictionarul de Psihologie(1999) apare o componenta logica a rationalizarii moderne a scolaritatii, o actiune de îndrumare centrată pe individ care pornește de la interesele acestuia, de la aptitudinile, de la înclinațiile sale și până la posibilitățile sale concrete de acces la o anumita carieră.

Consilierea în carieră vizează dezvoltarea abilităților unei persoane pentru rezolvarea unei probleme specifice legate de carieră: indecizie, anxietate legată de carieră, insatisfacție academică, plan de carieră, etc. și **este o intervenție psihologică**, realizată de profesorul consilier școlar.

Educația pentru carieră este o intervenție educațională de dezvoltare, în avans, a deprinderilor și abilităților necesare tinerilor pentru dezvoltarea și managementul propriei cariere; se realizează de către profesorul diriginte.

Activitatea profesorilor consilieri școlari este o intervenție psihopedagogică, pe când activitatea profesorilor diriginți este o intervenție educațională, chiar dacă se utilizează termenul de „consiliere” în denumirea ariei curriculare.

În România, sistemul național de învățământ permite practicarea ambelor tipuri de intervenții în școală sau în unități conexe acesteia, dar separat, de către alți specialiști, motiv pentru care considerăm utilă delimitarea cât mai clară a atribuțiilor fiecărui specialist din domeniul educațional, cât și relațiile ce pot fi stabilite atât între aceștia, astfel încât să se asigure elevilor servicii adecvate și de calitate.

Consiliere psihologică. Consiliere educațională

Colegiul Psihologilor din România face distincție clară între consilierea psihologică și consilierea educațională.

Consilierea psihologică se deosebește de consilierea educațională/școlară. În timp ce consilierea educațională/școlară este focalizată pe probleme de educație și carieră, consilierea psihologică implică intervenția consilierului psihologic în optimizare personală și în ameliorarea problemelor (subclinice) psiho-emoționale și de comportament. Acordarea atestatului de liberă practică pentru consilierea psihologică se face de către Comisia de psihologie clinică și psihoterapie, iar cel pentru consilierea educațională de către Comisia de psihologie educațională, consiliere școlară și vocațională. Psihologii atestați de această comisie numesc psihologi școlari. Psihologii școlari care lucrează în unitățile de învățământ de stat sau particular acreditate au statut de profesor psiholog.

Consilierea educațională include o serie de repere psihoeducaționale pentru sănătatea mentală, emoțională, fizică și socială a copiilor și adolescenților. Este un proces de orientare – învățare, care se adresează subiecților educaționali (elevi, studenți, adulți care învață), ca și partenerilor educaționali ai acestora (părinți, profesori, angajatori), cu scopul abilitării acestora cu cele mai eficiente metode, tehnici și procedee de gestionare și rezolvare a problemelor lor educaționale.

Prin problemă educațională înțelegem o situație educațională dificilă pentru o persoană care se adresează profesorului consilier, având caracteristici cognitive (*neclaritate, ambiguitate*), afective (*tensiune, nemulțumire, neliniște*), volitive (*indecizie, îndoială*), conducând spre un blocaj comportamental (*persoana nu știe ce să facă sau nu poate rezolva singură problema*).

Consilierea carierei elevilor se include în consilierea educațională.

1.2. Domeniul consilierii între psihologie și educație

Delimitarea domeniului consilierii este un proces dificil și controversat în sensul că atât pe plan internațional, cât și pe plan național se remarcă, mai mult sau mai puțin explicit, existența a două tendințe diametral opuse:

- o tendință de asimilare cu profesiunile psihologice sau mișcarea "psihologică";
- o tendință de asimilare cu științele educației sau "mișcarea educațională".

Prima tendință promovează ideea că activitatea de consiliere se bazează pe abordări și metode psihologice, iar practicienii trebuie să dețină în mod necesar o pregătire psihologică. Din

acest punct de vedere, este recunoscut faptul că multe alte tipuri de activități profesionale poartă denumiri ce utilizează termenul "consiliere", fără a fi, de fapt, activități de consiliere (consiliere juridică, consiliere financiară). Termenul este utilizat numai din perspectiva sinonimiei cu cel de sfat sau oferire de informații.

A doua tendință, cea educațională, consideră că activitatea de consiliere se apropie mai mult de domeniul educațional, deoarece orice profesor cu experiență în educație și cu experiență de viață poate susține activități de consiliere menite să contribuie la dezvoltarea armonioasă a elevilor, fără a fi neapărat psihologice. Este o realitate faptul că profesorii petrec cel mai mult timp cu elevii, îi pot observa în cele mai multe ipostaze, îi pot monitoriza mai bine și îi pot evalua. Acesta este un beneficiu de care nu dispun profesorii consilieri școlari.

1.3. Cadrul legislativ actual

Consilierea școlară constituie un instrument psiho-pedagogic, dar și socio-economic foarte important al societății moderne. Serviciile de orientare și consiliere a carierei elevilor sunt furnizate actualmente atât în interiorul, cât și în afara sistemului de învățământ.

1. În interiorul sistemului de învățământ

a) prin intermediul **Centrelor Județene de Resurse și Asistență Psihopedagogică** (CJRAE). Acestea dezvoltă servicii de asistență psihopedagogică și orientare școlară și profesională, furnizate prin **centrelor județene și prin cabinetele școlare de asistență psihopedagogică**. CJAP funcționează la sediul CJRAE, iar cabinetele școlare de asistență psihopedagogică funcționează în școli cu minim 800 de elevi sau 400 de preșcolari sau în grupuri de școli/grădinițe; specialiștii se numesc **profesori consilieri școlari** prin care se înțelege: profesor psihopedagog/psihopedagogie specială, profesor psiholog, profesor sociolog, profesor pedagog cu specializări conform centralizatorului aprobat prin ordin al ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului. Activitatea profesorilor consilieri școlari, deși se desfășoară pe mai multe direcții, la o analiză mai atentă, se poate spune că, de fapt, întreaga sa activitate poate fi subordonată orientării și consilierii carierei elevilor.

Într-un anumit sens, în țara noastră se poate spune că funcția de profesor consilier școlar este parțial sinonimă cu cea de psiholog școlar.

b) prin intermediul orelor de **Consiliere și orientare profesională** (orele de dirigiență) care, pe lângă aspectele organizatoric-administrative, sunt principalul instrument de consiliere a carierei. Aceste ore sunt realizate de **profesorul diriginte**.

Profesorul diriginte detine rolul privilegiat în procesul de informare și orientare în carieră deoarece el este îndrumătorul activității de orientare la clasa de elevi pe care o coordonează. De asemenea, îndeplinește un rol coordonator față de profesorii care predau la respectiva clasă, în sensul cunoașterii, educării, informării și îndrumării elevilor în plan școlar și profesional. Desigur, în raport cu ceilalți profesori, dirigințele are anumite sarcini suplimentare.

Activitatea dirigințelului se încheie cu formularea a unei recomandări de orientare în fișa psihopedagogică a fiecărui elev. Este de dorit ca această recomandare să fie un rezultat al interacțiunilor dintre posibilitățile, aspirațiile elevului, dorințele familiei și oferta educațională și socio-economică. Precizăm că recomandarea are un caracter sugestiv, nu unul persuasiv; decizia de carieră aparține în totalitate elevului, sprijit de familia sa.

c) prin **discipline opționale** incluse în aria "Consiliere și orientare", asigurate de către un cadru didactic care poate avea sau nu o pregătire psihologică.

d) consilierea asigurată de fiecare **disciplină de studiu** (din cadrul celorlalte 6 arii curriculare din învățământul românesc: Limbă și Comunicare, Om și Societate, Matematică și Științe, Arte, Tehnologii, Educație fizică și Sport), redusă însă și preponderent centrată pe informare. Aceste ore sunt desfășurate de profesori ce predau diferite discipline școlare.

Proiectul militează pentru ideea că este indicat ca profesorii să integreze sau să accentueze, în cadrul predării diferitelor discipline școlare, dimensiunea de orientare a carierei, venind astfel în sprijinul elevilor, dar și al profesorului diriginte și al profesorului consilier școlar. Aceasta deoarece, deși lucrează cu clase întregi, profesorul care predă o anumită disciplină poate să diferențieze elevii în funcție de performanțele lor, de abilitățile și preferințele lor, observându-i pe o perioadă îndelungată de timp.

Din păcate, profesorii sunt percepuți de elevi mai mult prin prisma rolului lor de evaluatori și nu de formatori. De aceea considerăm că este necesară dezvoltarea componentei de formare - dezvoltare - consiliere a procesului instructiv - educativ.

Fiecare disciplină de învățământ oferă o imagine mai mult sau mai puțin edificatoare pentru domeniul respectiv de activitate. Acesta este considerat, de fapt, **primul nivel** de orientare și consiliere a carierei elevilor existent într-o școală. Prin rezultatele obținute, elevii răspund la stimulii oferți de diferite discipline în funcție de interesele și aptitudinile lor. Alături de rezultatele obținute, **satisfacția** trăită și conștientizată de elevi la unele materii reprezintă un indicator valoros pentru orientarea școlară și profesională a elevilor. Desigur, o contribuție importantă o au cercurile pe discipline, participarea la olimpiade și concursuri școlare. În acest fel profesorii de la disciplinele respective, împreună cu părinții, pot sprijini elevii în orientarea lor către anumite domenii de activitate.

e) la **nivel extracurricular**, prin activități, programe și proiecte educaționale derulate sub coordonarea consilierului educativ, un cadrul didactic desemnat de conducerea unității școlare să îndeplinească acest rol, pentru unul sau mai mulți ani școlari.

În concluzie, rolul școlii este determinant în orientarea și consilierea carierei elevilor. Este necesar ca acest rol să nu se limiteze doar la orele de dirigenție, ci să se manifeste în mod constant și sistematic prin toate tipurile de activități din școală, fie că sunt curriculare sau extracurriculare și extrașcolare. În acest sens, putem vorbi de o circularitate în activitatea de orientare a carierei elevilor, în care disciplinele de învățământ reprezintă atât un punct de plecare, cât și un punct final: discipline de învățământ → cercuri pe discipline/olimpiade/concursuri → ora de dirigenție → consiliere → testare psihologică → discipline de învățământ.

2. ÎN AFARA SISTEMULUI DE ÎNVĂȚĂMÂNT

f) prin intermediul **Cabinetelor Individuale/Structurilor de Psihologie**, care furnizează astfel de servicii atestate de către **Colegiul Psihologilor din România**, Comisia de Psihologie educațională, consiliere școlară și vocațională; specialiștii se numesc **psihologi școlari**;

g) prin intermediul proiectelor cu finanțare europeană, în cadrul cărora sunt angajați ca experți consilierii vocaționali. **Consilierul vocațional** este specialistul care oferă servicii sociale de evaluare vocațională, orientare profesională și susținere motivațională în vederea dezvoltării autonomiei personale. Sunt persoane cu licență sau master în științe socio-umane sau drept și s-au specializat în consiliere vocațională. Consilierea vocațională reprezintă un proces de lungă durată, continuu, pe parcursul căruia evaluarea vocațională, orientarea profesională, identificarea unui loc de muncă, angajarea, susținerea post angajare constituie etape cadru în dezvoltarea deprinderilor de viață independentă, de autonomie și dezvoltare socio-profesională, în sensul „împlinirii vocației personale”.

Capitolul VIII din Legea Educației Naționale cuprinde câteva aspecte legate de finanțarea sistemului de învățământ preuniversitar.

1.4. Aplicații practice face to face

a) Din punctul dvs. de vedere, consilierea este o activitate psihologică sau dimpotrivă, una educațională? Formulați două argumente.

b) Argumentați rolul consilierii educaționale în sistemul de învățământ românesc.

c) Menționați o propunere care ar putea fi cuprinsă într-un proiect de cadru legislativ privind orientarea școlară și profesională a elevilor.

d) Experiența ne arată că aproape orice activitate sau proiect educațional necesită resurse materiale și/sau financiare privind: locația de desfășurare, transport, consumabile, echipament IT, etc. Identificați o sursă de finanțare pentru o activitate de orientare în carieră a elevilor.

1.5. Activități de învățare online

Activitățile online din cadrul programului de formare se vor derula pe platforma de învățare disponibilă la adresa: <http://www.studentscareer.ro/moodle/>. Platforma este una de tip Moodle, o platformă de tip Open Source (sursă deschisă, adică permite oricui să contribuie la elaborare sau îmbunătățire), cu un sistem de management al cursurilor (Curs Management System – CMS), cunoscută și ca un sistem de managementul învățării (Learning Management System – LMS) sau ca un mediu virtual de învățare. Numele MOODLE provine de la Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment, adică mediu de învățare modular, orientat pe obiect și dinamic.

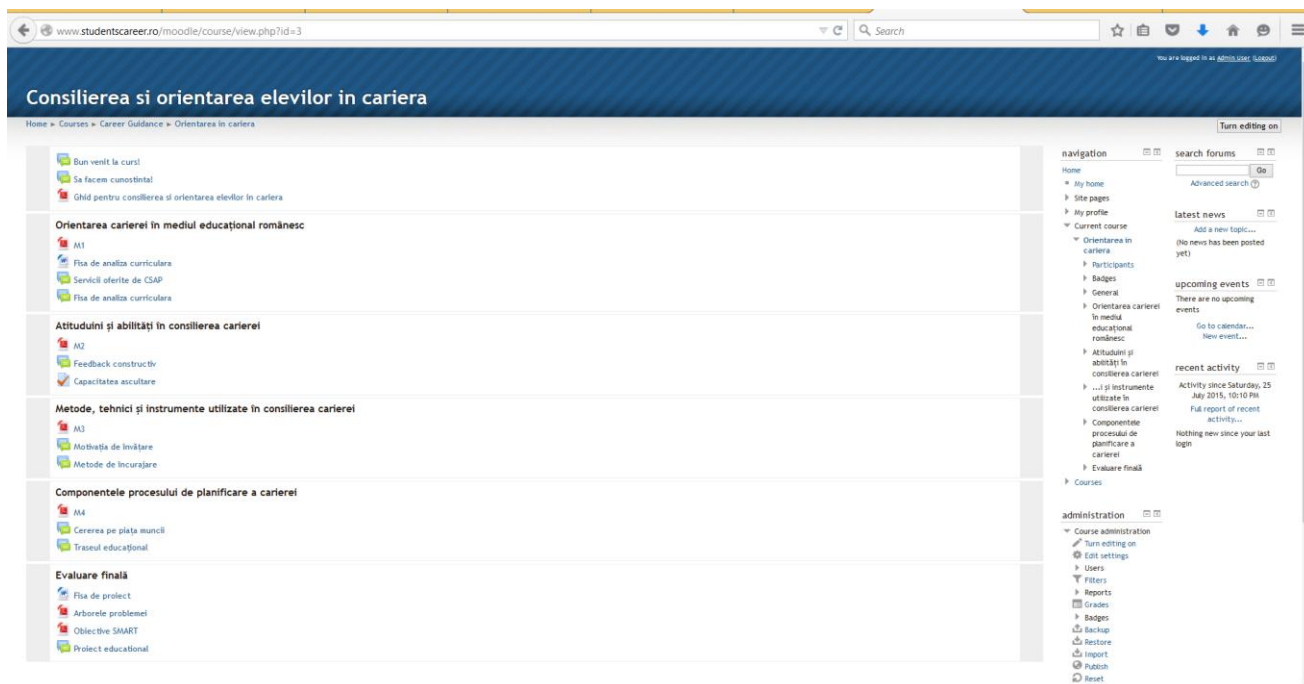
Platforma de învățare oferă un mediu constructivist, interactiv și integrat, centrat pe învățare și în acest context al învățării vor fi evidențiate în continuare avantajele care se remarcă din punctul de vedere al formatorului, dar și din cel al cursantului. Principiul de bază în Moodle este constructivismul social, ceea ce presupune o învățare prin colaborare, bazată pe proiecte și sarcini individuale și de grup. Astfel, învățarea devine eficientă când formatorul construiește un material de învățare, pentru ca formabilii săi să interacționeze cu acest material de învățare și să experimenteze, pentru a înțelege. În acest context, cursatul este parte a unei comunități de învățare, în care este pus în situația de a înțelege ce are de făcut, de a explica celorlalți și de face împreună.

Platforma oferă formatorilor o multitudine de instrumente utile în predare-învățare-evaluare și însăși modalitatea de definire a cursurilor permite o adaptare la nevoile formabililor.

Activitățile de învățare online de pe platforma <http://www.studentscareer.ro/moodle/> sunt structurate pe cele patru module ale cursului și o secțiune dedicată evaluării finale, dar are zone dedicate și socializării între cursanți, între cursanți și formatori. Accesul și structura platformei sunt simple și clare, astfel încât utilizatorii nu vor avea nicio dificultate în utilizare.

Cursanții au posibilitatea să studieze individual, în ritmul propriu materialele de informare, sunt solicitați să rezolve anumite teme practice pe care să le posteze în secțiunile de tip forum

unde pot încărca lucrările proprii, pot oferi feedback colegilor, pot studia materialele elaborate de aceștia, sunt solicitați să rezolve testele postate.



Activități online M1:

a) Lecturați din ghid atribuțiile Cabinetelor Școlare de Asistență Psihopedagogică. Exemplificați două situații în care puteți accesa serviciile oferite de acestea.

b) Realizați o fișă de analiză a disciplinei din punct de vedere al oportunităților de orientare a carierei elevilor, respectând modelul oferit în ghid.

2. ATITUDINI ȘI ABILITĂȚI ÎN CONSILIEREA CARIEREI

2.1. Abilitățile de consiliere

O distincție interesantă este cea între a deține abilități de consiliere și a fi consilier. Abilitățile de consiliere pot fi deținute de oricine, dar nu în mod obligatoriu: o soră medicală, un cadru didactic, un manager, o mamă, un coleg etc. Printre abilitățile necesare în consiliere, dar utile și în activitatea didactică, se numără:

- ascultarea activă;
- adresarea întrebărilor;
- furnizare de feedback;
- parafrazarea;
- sumarizarea.

a) Ascultarea activă

Considerată, probabil, cea mai importantă capacitate de comunicare, ascultarea activă este un proces psihologic care permite atribuirea unui sens celor auzite, dar nu se rezumă la a auzi pentru că aceasta ar însemna o ascultare pasivă; ascultare activă necesită atenție și concentrare depășind cu mult simpla receptare și interpretare a semnalelor sonore.

Abilitatea de a asculta cu atenție poate fi dezvoltată și exersată în mod conștient în orice situație, indiferent dacă este vorba de o întâlnire de afaceri, o activitate didactică, o convorbire telefonică sau o simplă conversație cotidiană.

Există anumite tehnici cu ajutorul cărora putem să ne dezvoltăm capacitatea noastră de ascultare activă. Exemple în acest sens:

- Să acordăm celorlalți timpul necesar să se exprime; chiar dacă timpul de multe ori reprezintă un factor de stres, este bine să descoperim un echilibru și să nu grăbim interlocutorul.
- Să nu întrerupem interlocutorul pentru că aceasta ar putea crea confuzii, fie părem nepoliticoși, fie creăm impresia că dorim să răspundem în locul lui.
- Să ne concentrăm atenția pe ceea ce ni se spune, pe limbajul nonverbal și pe tonul vocii, mai ales în situația în care oamenii sunt nesiguri sau sunt nervoși.
- Să renunțăm la a face presupuneri, să ascultăm frazele interlocutorului până la capăt; în caz contrar riscăm să creăm o barieră între noi și interlocutor.
- Să menținem contactul vizual cu interlocutorul, arătându-i astfel că îl ascultăm.
- Să folosim mijloace nonverbale, cum ar fi datul din cap sau exprimările ce transmit interlocutorului că am înțeles ce dorea el să ne spună.

- Putem repeta un cuvânt-cheie reprezentativ pentru poziția sa, cum ar fi „*erai neliniștit*”, „*părea dificil*”, aceasta îl determină pe vorbitor să își continue discursul arătându-i că îl ascultăm cu adevărat.
- Să verificăm gradul de înțelegere punând întrebări pentru a ne asigura că am înțeles ceea ce s-a discutat.
- Să adresăm întrebări de clarificare.
- Să rezumăm cele discutate .

b) Adresarea întrebărilor

Întrebările reprezintă o parte importantă din procesul de comunicare didactică eficientă.

Câteva aspecte pe care trebuie să le luăm în considerare când punem întrebări sunt următoarele:

- Cum m-aș simți dacă mi s-ar pune această întrebare?
- Ce efect poate avea această întrebare ?
- Este nevoie să pun această întrebare?
- Ce fel de întrebare să pun?
- Utilizarea tonului corespunzător.
- Observarea ascultătorului și verificarea gradului de înțelegere a acestuia,
- Evitarea jargonului.

Întrebări pe care ar trebui să ni le punem despre întrebările noastre...

- Încerc să clarific un anumit aspect?
- Încerc să strâng anumite informații?
- Sunt doar curios?
- Întrebarea mea ajută elevul în vreun fel?
- Încerc să evit ceva prin această întrebare?

Câteva reguli privind adresarea întrebărilor

- Folosiți întrebări deschise atunci când este posibil.
- Evitați întrebările închise exceptând situațiile în care îi cereți elevului să vă ofere informații specifice.
- Folosiți întrebările cu economie.
- Aveți în vedere că anumite întrebări pot fi considerate ca dezaprobatore sau critice.
- Verificați (intern) scopul întrebării înainte de a o adresa.
- Atenție la tonul vocii și la viteza cu care puneți întrebarea.

c) Oferirea de feedback constructiv

Știm cu toții că feedback-ul este procesul prin care receptorul răspunde celui care ascultă, însă un feedback constructiv poate fi considerat un adevărat proces de învățare care funcționează ca un real sprijin și oferă posibilitatea de a alege; altfel spus, un feedback constructiv susține dezvoltarea personală a oamenilor.

Pentru a fi constructiv, un feedback nu înseamnă neapărat unul pozitiv; chiar și un feedback negativ, dar corect formulat, poate funcționa ca un adevărat instrument de învățare. De aceea abilitatea de a oferi feedback este deosebit de utilă în procesul educației, dar mai ales în cel de orientare a carierei elevilor, necesitând un maximum de atenție și prudență din partea cadrelor didactice.

Cum procedăm pentru a da un feedback constructiv?

- Începem cu aspectele pozitive deoarece acestea au rol de încurajare și de sprijin pentru o eventual îmbunătățire.
- Formulăm un feedback concret deoarece aprecierile generale, de genul "super", "ai fost grozav" nu sunt prea utile și nu punctează acele detalii care ar putea constitui surse de învățare.
- Formulăm un feedback personal, adică descriem propriile păreri, NU emitem judecăți de valoare. Un feedback se poate începe cu: *mi s-a părut..., după părerea mea..., am observat..., simt că..., văd că..., mi-a plăcut că...*
- Formulăm un feedback care oferă alternative, sugestii fără să se rezume la o simplă critică;
- Formulăm un feedback la momentul potrivit, adică după terminarea evenimentului. Referitor la acest aspect considerăm că este de dorit să ne asigurăm că receptorul este pregătit pentru a primi feedback.

Cele mai frecvente greșeli în acordarea de feedback sunt:

- utilizarea „mesajlor -tu” în loc de „mesaje-eu”;
- focalizare pe aspecte negative;
- „colecția de mostre” exprimată prin celebra expresie din limbajul comun "s-a umplut paharul" .

d) Parafrazarea

Parafrazarea reprezintă abilitatea de a prelua și retransmite către interlocutor cele mai importante elemente cognitive și emoționale din discursul acestuia. Este o modalitate de reflectare asupra spuselor și sentimentelor unei persoane și un mod de a demonstra atenția pe care o oferim într-o situație de comunicare.

Prin parafrazăre, conținutul celor spuse de interlocutor este redat prin cuvintele noastre, fapt care pune materialul într-o perspectivă ușor diferită. Astfel, persoana are șansa de a auzi ceea ce a spus într-un format ușor diferit, iar acest fapt poate conduce la noi înțelesuri și la noi clarificări.

Se recomandă să fie folosită în timpul pauzelor naturale dintr-o comunicare sau atunci când pare a fi momentul potrivit pentru a retransmite mesajul primit.

Prin parafrazăre arătăm interlocutorului că urmărim cu atenție ceea ce ne spune, și că înțelegem cu exactitate sentimentele și sensul celor spuse de acesta.

e) Sumarizarea este o modalitate de a concentra într-o manieră organizată cele mai importante aspecte ale discursului interlocutorului.

Scopurile sumarizării sunt de a recapitula conținutul unui discurs sau de încheiere a discuției. Sumarizarea se utilizează și pentru stabilirea priorităților și alternativelor de abordare a unei teme sau subiect sau pentru clarificarea perspectivelor clientului asupra alternativelor de abordare a acelu subiect.

Sumarizarea este utilă și ca formă de deschidere a unei noi etape a discuției pe tema stabilită, reamintind astfel concluziile etapelor anterioare. Sumarizarea se realizează împreună cu clientul și se clarifică în această fază subiectele care necesită o abordare ulterioară și cele care au fost deja identificate și clarificate.

2.2. Atitudinile consilierului

În literatura de specialitate sunt definite unele atitudini fundamentale ale consilierului, dare le se cer a fi adoptate de către cadrele didactice deoarece în absența lor procesul de consiliere/instructive-educativ nu își atinge scopul formativ, sau chiar mai mult, poate avea consecințe contrare. Acestea sunt:

- acceptarea necondiționată
- empatia
- congruența
- colaborarea
- responsabilitatea

Aceste atitudini se cer a fi adoptate de către toți actorii care furnizează servicii educaționale, mai ales în activitatea de orientarea a carierei elevilor.

Acceptarea necondiționată este atitudinea de recunoaștere a demnității și valorii personale ale elevului, cu tot ceea ce înseamnă punctele tari și puncte slabe, atitudini, gânduri,

trăiri sau comportamente pozitive sau negative, fără a critica, judeca, controla și mai ales fără a condiționa aprecierea *”Te voi aprecia, dacă ...”*.

Acceptarea necondiționată nu este echivalentă cu aprobarea oricărei atitudini sau a oricărui comportament, dar nici cu neutralitate sau indiferență față de modul în care gândește sau mai ales simte o persoană. *”Nu este nici o problemă”*, *”lasă, nu te mai necăji”* sunt forme verbale de minimalizare sau ignorare a tensiunilor clientului.

Non-acceptarea înseamnă:

- A da sfaturi, soluții: *”De ce nu faci așa...”*
- A evalua, a învinovăți: *”Aici greșești cu siguranță...”*
- A interpreta, a analiza: *”Ceea ce ai tu nevoie este...”*
- A eticheta *”Ești prost pentru că ai făcut...”*
- A comanda, a fi directiv: *”Trebuie să...”*
- A fi de acord, a lăuda: *”Ai dreptate 100%.”*
- A moraliza: *”Trebuia să faci asta și asta...”*
- A pune întrebări de genul *”De ce ai făcut ...?”*
- A simpatiza, a acorda suportul la modul general: *”Totul va fi bine...”*
- A amenința, a avertiza: *”Dacă se mai întâmplă să...”*
- A evita: *”Hai să uităm asta...”*
- A condiționa: *”Te voi aprecia numai dacă”*

Empatia este abilitatea de a te transpune în locul unei alte persoane. Empatia nu este echivalentă cu identificarea cu o altă persoană, situație în care se preia modul ei de gândire, de relaționare atitudinală, emoțională și comportamentală. Empatia este abilitatea de a înțelege modul în care gândește, simte și se comportă o altă persoană.

Modalități de îmbunătățire a comunicării empatic:

- oferirea de răspunsuri scurte, clare și acurate;
- acordarea unui timp de gândire înainte de a da un răspuns;
- focalizarea pe mesajele transmise de client;
- utilizarea unei tonalități potrivite a vocii, nici plictisit, dar nici prea intens;
- evitarea în răspuns a clișeelelor de genul *”Mulți se confruntă cu asta ...”*; prin această exprimare comunicăm de fapt elevilor că preocuparea lor pentru problemă nu este atât de importantă;
- empatia nu este simpatie; într-o relație de simpatie ne place persoana și avem tendința de a o favoriza, de a-i acorda o atenție sporită;
- exprimarea acordului nu reprezintă o atitudine empatică, ci o judecată evaluativă.

Congruența se referă la concordanța dintre comportamentul profesorului și convingerile, emoțiile și valorile sale personale, definind astfel autenticitatea comportamentului persoanei. Este indicat să nu exprimăm convingeri și idei în care nu credem cu adevărat. Decalajul dintre ceea ce simt sau gândesc se va transpune în maniera falsă de exprimare sau de comportament, ușor sesizabilă de ceilalți. Lipsa de autenticitate duce la pierderea relației de încredere cu elevul.

Colaborarea este abilitatea profesorului de a implica elevii în deciziile de dezvoltare personală cu scopul de a identifica cele mai relevante informații pentru ca să poată lua decizii responsabile.

Responsabilitatea, în acest context, se traduce prin prevenirea utilizării greșite a cunoștințelor și metodelor didactice și de consiliere, prin evitarea oricărei acțiuni care interferează cu starea de bine a elevilor.

2.3. Aplicații practice face to face

Cum putem arăta cuiva că îl ascultăm cu adevărat?

a) Accidentul

Instructaj:

- Se cere cursanților să scrie numerele de la 1 până la 13 pe o foaie de hârtie.
- Se citește povestea cu voce tare de două ori, apoi se citește fiecare propoziție și se cere

cursanților să răspundă la fiecare dintre cele 13 afirmații în felul următor:

A – adevărat;

F – fals,

? – Nu știu, nu pot să îmi dau seama din poveste.

- Se verifică răspunsurile grupului, observând câți au răspuns cu A, F etc.

• Se discută pe marginea dificultăților de ascultare și se compară aceste dificultăți cu experiența cursanților.

Accidentul

"Oh, este groaznic! Trebuie să dau telefon la poliție imediat. Trenul, care se îndrepta spre Nord, a lovit camionul la trecerea de cale ferată. Sirena încă mai răsună. Camionul s-a răsucit în unghi drept, a lovit mașina și a împins-o într-o parte. Fructele s-au împrăștiat pe carosabil. Bărbatul

are o cicatrice adâncă la cap. Este sânge peste tot. Femeia stă culcată, nemișcată. Trebuie să ajung la spital repede.”

Afirmațiile

1. Cineva a anunțat accidentul la poliție.
2. El/ea se afla pe drum spre spital.
3. Bariera de la trecerea de cale ferată nu a funcționat.
4. Conducătorul trenului a pornit sirena.
5. Camionul era plin cu fructe.
6. Șoferul camionului s-a tăiat în bucățile de sticlă ce zburau în aer.
7. Femeia a fost rănită și stătea întinsă nemișcată.
8. Femeia era șoferul mașinii.
9. Mașina a fost lovită de camion și împinsă într-o parte.
10. Conducătorul trenului a fost rănit și a făcut această declarație în drum spre spital.
11. După accident camionul a rămas îndreptat spre Nord.
12. Camionul a staționat pe trecerea de cale ferată.
13. Înainte de accident mașina se afla prea aproape de camion.

b) Întrebări și răspunsuri

Instructaj: Cursanții se grupează în perechi. Unul dintre parteneri va adresa o întrebare din lista de mai jos partenerului său. Acesta va răspunde și apoi îl va întreba ce a răspuns – așadar, va trebui să asculte cu atenție! Apoi se continuă cu o nouă întrebare clarificatoare sau care merge în profunzimea subiectului, urmată de răspunsul partenerului și de întrebarea acestuia referitoare la ceea ce a înțeles. Se pot utiliza și alte întrebări în afara celor prezentate în lista de mai jos. Cursanții sunt încurajați să fie creativi și să adreseze cât mai multe întrebări de clarificare.

Lista de întrebări

1. Care sunt obiectivele dvs. pe termen mediu și/sau lung?
Faceți ceva pentru a atinge aceste obiective?
În ce măsură atingerea acestor obiective vă va face viața mai frumoasă?
2. Care este cea mai mare realizare a dvs. pe plan profesional?
Doriți să faceți ceva care să depășească această realizare?
3. Care este cea mai importantă persoană din viața dvs.?
Ce puteți face pentru a îmbunătăți această relație?
O să faceți ceea ce ați spus?
4. Care a fost cea mai mare dezamăgire pe plan profesional?

Dar cel mai mare succes?

5. Ce ați dori să faceți peste 5 ani din punct de vedere al carierei?

Ce credeți că veți face cu adevărat peste 5 ani?

2.4. Activități de învățare online

Furnați un feedback constructiv pentru un elev care întârzie frecvent la orele de curs.

a) Ce știm despre capacitatea de a asculta?

Instructaj:

Mai jos sunt prezentate zece presupuneri greșite (cu litere îngroșate) despre ascultare;

Studiați-le cu atenție și bifați-le pe cele pe care le-ați experimentat în trecut. Ipotezele corecte sunt marcate cu litere italice.

1. **Învățăm să ascultăm automat; nu avem nevoie de pregătire pentru aceasta.**

Ascultarea eficientă este o capacitate destul de dificilă pentru majoritatea dintre noi. Ne putem îmbunătăți capacitatea de a asculta bine prin exerciții și pregătire.

2. **Capacitatea de a asculta depinde de inteligență.**

Nu există nici o relație între inteligență și capacitatea de a asculta.

3. **Capacitatea de a asculta este strâns legată de capacitatea de a auzi.**

Capacitatea de a auzi este un fenomen fizic și are prea puțin de-a face cu capacitatea de a asculta. De fapt, oamenii cu deficiențe de auz sunt de cele mai multe ori niște ascultători foarte buni.

4. **În general, majoritatea oamenilor pot asculta și citi ceva în același timp.**

Nu este adevărat; foarte puțini oameni pot face aceasta, dacă chiar există astfel de oameni.

5. **Știm să ascultăm în majoritatea timpului.**

Din păcate, majoritatea dintre noi au nevoie să își îmbunătățească capacitatea de a asculta.

6. **Ceea ce auzim este de obicei ceea ce se spune.**

Avem o tendință naturală de a filtra ceea ce auzim. De foarte multe ori nu auzim ceea ce se spune cu adevărat.

7. Ascultarea este o acțiune pasivă.

Ascultarea este un proces activ; el necesită concentrare și participare.

8. Personalitatea are o influență minoră asupra capacității de ascultare.

Personalitatea noastră joacă un rol important în modul cum ascultăm.

9. Ascultăm doar cu urechile.

Ascultarea eficientă necesită efort din partea tuturor simțurilor noastre. Contactul vizual și postura corpului pot facilita procesul de ascultare eficientă.

10. Ascultarea ar trebui să aibă de-a face în primul rând cu conținutul discursului și apoi cu sentimentele.

De multe ori sentimentele sunt mai importante decât cuvintele în sine. Trebuie să căutăm mesaje nescrise deoarece acestea reprezintă, de multe ori, adevăratul discurs.

3. METODE, TEHNICI ȘI INSTRUMENTE UTILIZATE ÎN CONSILIEREA CARIEREI

3.1. Metode și tehnici utilizate în consilierea carierei

Metodele și tehnicile cu care se lucrează în activitățile de orientare a carierei elevilor sunt preluate atât din practica educațională, cât și din practica psihologică.

Observația este cel mai des utilizată metodă în activitatea didactică, dar și în consilierea carierei elevilor. Poate fi practică atât spontan, cât și sistematic.

Exercițiul este o metodă des utilizată în activitatea de educație pentru carieră care poate fi folosită ca:

a) exerciții de demarare a activității, intrare în sarcină se utilizează pentru a „sparge gheața” în situații mai dificile;

b) exerciții de dinamizare sunt utilizate pentru creșterea nivelului de activare și deconectarea față de situația-problemă. Acestea au caracter ludic și sunt adesea percepute ca momente distractive, relaxante, deconectante. De obicei nu au legătură cu subiectul / tema activității.

Jocul de rol presupune identificarea unei situații-problemă ipotetice și interpretarea anumitor situații pe baza unui scenariu și a unor personaje cu caractere și modalități de acțiune prestabilite. Această metodă dezvoltă capacitatea de empatie, abilitățile de comunicare, relaționare și expresivitate emoțională; are avantajul de a oferi elevului oportunitatea exersării unui „rol” asemănător sau diferit față de cel din viața de zi cu zi.

Simularea

Spre deosebire de metoda jocului de rol, în care situația era ipotetică, iar personajele interpretate aveau propriile modalități de acțiune, simularea presupune „jucarea” unei situații de viață cât mai apropiată de realitate, în care personajele se interpretează pe sine. Spre exemplu, ce aș face în situația unui interviu de angajare? Metoda oferă un cadru securizant de experimentare a propriilor strategii de acțiune, explorarea acestora, trăirea eșecului și succesului. Etapa de acțiune este urmată de o analiză a propriilor comportamente.

Auto-caracterizarea reprezintă o metodă de auto-investigație și auto-reflecție prin care elevul emite anumite judecăți de valoare despre propria personalitate. Încadrul demersului de consilierea carierei, metoda trebuie aplicată în diferite etape, pentru surprinderea modificărilor

survenite asupra imaginii de sine, procesului de clarificare a valorilor sau altor aspecte ce țin de personalitatea elevului.

Dezbaterea este utilizată îndeosebi în cazul consilierii de grup și poate fi înțeleasă ca o discuție pe larg a unei probleme controversate, urmărindu-se influențarea atitudinilor și convingerilor participanților. Avantajele metodei constau în intensificarea inter-comunicării și a relațiilor din cadrul grupului, dezvoltarea spontaneității, spiritului asertiv și participării / implicării active.

Problematizarea

Fiecare individ a experimentat cel puțin o dată în viață o situație contradictorie, conflictuală pentru care, pe moment, nu a dispus de mijloace adecvate de rezolvare. Acest tip de situație este cunoscut în literatura de specialitate sub denumirea de „situație-problemă”, trăită de subiect ca un obstacol pentru a cărui depășire nu sunt suficiente structurile cognitive existente. De aceea este necesară o restructurare a vechiului sistem de cunoștințe și reprezentări și construirea unui nou, cu ajutorul căruia obstacolul să poată fi depășit.

Metode și tehnici de marketing personal

Metodele incluse în această categorie presupun pregătirea viitorilor absolvenți pentru contactul cu potențiali angajatori și dezvoltarea abilităților de prezentare a calităților personale, astfel încât șansele de angajare să sporească. Este știut faptul că înainte de contactul direct, angajatorii solicită un CV și o scrisoare de intenție. Dacă acestea au atras atenția și au convins, aplicantul va fi chemat la unul sau mai multe interviuri directe cu persoane responsabile cu angajarea în cadrul firmei / persoane din departamentul de resurse umane sau chiar din conducerea companiei respective.

Metode de informare

Informarea reprezintă o cerință esențială a societății moderne. O persoană adaptată cerințelor sociale și economice - este o persoană bine informată. De aceea, prin intermediul activităților de orientare a carierei, elevii trebuie să învețe cum să acceseze informații actuale și veridice asupra cererii și ofertei de pe piața muncii locală /națională, situația celor mai căutate meserii sau a celor uzate moral, să permită familiarizarea cu aspect practice ale diverselor profesii, să ofere sugestii asupra celor mai utile modalități de căutare a unui loc de muncă.

Metode și tehnici informatizate și de comunicare (TIC)

Necesitatea profesionalizării activității de consiliere a carierei, dar și cerința alinierii la standardele societății moderne au adus în centrul atenției utilizarea tehnologiilor informatice și în acest domeniu. Controverse legate de utilizarea TIC în consilierea carierei subliniază specificitatea relației consilier-consiliat, bazată pe interacțiuni directă, afectivitate, spontaneitate - caracteristici care, se consideră, nu ar putea fi suplinite în relația client - calculator. Sistemele informatice și tehnologiile multimedia trebuie înțelese ca instrumente suplimentare, complementare activității de consiliere directă, de tip față în față.

Studiul de caz constă în analiza unor situații din viața reală, mijlocindu-se astfel confruntarea directă cu viața autentică. Anumite situații problematice sunt supuse atenției elevului, căutându-se soluții pentru ieșirea din impas. Avantajul unei astfel de metode constă în faptul că solicită capacitatea de analiză a variantelor alternative și găsirea de modalități pentru depășirea obstacolelor fără implicații personale din partea elevului, dar pregătindu-l pe acesta pentru eventuale situații similare.

3.2. Instrumente utilizate în consilierea carierei

Majoritatea metodelor și tehnicilor utilizate în consilierea carierei necesită anumite instrumente de lucru precum:

Chestionarul este alcătuit dintr-o serie de întrebări structurate pe o temă și centrate pe anumite obiective, la care elevul trebuie să dea un răspuns scris. Cele mai utilizate tipuri de chestionare în consilierea carierei sunt cele de evaluare a intereselor și atitudinilor profesionale.

Interviul

Interviul reprezintă una dintre cele mai utilizate metode atât în orientarea școlară și profesională. Această metodă permite culegerea unor datelor semnificative despre elev, conturarea unei situații problematice pentru care elevul necesită sprijin.

Testul psihologic

Această metodă a stârnit și stârnește numeroase controverse în ceea ce privește utilizarea ei în domeniul consilierii carierei. Unul dintre avantajele majore ale acestei metode constă în oferirea unei măsuri obiective și standardizate a unui comportament, cu posibilitatea comparării performanțelor între diferiți subiecți..

Trebuie specificat faptul că, deși aplicarea testelor psihologice poate fi făcută de către orice specialist în domeniul consilierii carierei, interpretarea rezultatelor obținute trebuie realizată numai

de către psiholog sau consilierii cu pregătire în psihologie. Se impune cu necesitate acest lucru, dată fiind complexitatea interpretării psihologice bazată pe cunoștințe teoretice de specialitate, experiență în analiza profilelor psihologice și a corelării rezultatelor la teste cu datele obținute în urma aplicării altor instrumente.

Scrisoarea de intenție

Acest document reprezintă un însoțitor important al CV-ului, o “carte de vizită” prin care angajatorul își formează o primă impresie asupra solicitantului. Trebuie redactată într-un stil personal și să degaje o atitudine pozitivă, astfel încât să creeze o bună impresie asupra angajatorului. De asemenea, este necesar ca scrisoarea de intenție să cuprindă o scurtă prezentare a calificărilor / abilităților solicitantului, interesul pentru postul solicitat și compania respectivă, precum și modul specific în care solicitantul poate contribui la dezvoltarea firmei.

Curriculum Vitae

Cea mai importantă provocare în redactarea unui CV o reprezintă încercarea de auto-prezentare, în scris, într-o manieră sintetică și interesantă. Angajatorii nu au prea mult timp la dispoziție pentru citirea unui CV, de aceea elevii trebuie să învețe cum să facă o impresie puternică într-un timp scurt. Conținutul, formatul și modul de redactare al CV-ului pot constitui diferența dintre selecția pentru interviu și respingere imediată a aplicației.

3.3. Aplicații practice face to face

a) Simularea întâlnirii de 10 ani de la terminarea școlii gimnaziale sau a liceului.

b) Joc de rol

Cereți unui coleg/prieten/membru al familiei să interpreteze rolul intervievatorului, iar dvs. , rolul celui care dorește să se angajeze (*la un loc de muncă dorit*).

Întrebările interviului sunt:

Ce știi să faci?

Care sunt studiile tale?

Care este experiența ta de lucru sau de voluntariat?

Care sunt însușirile tale de personalitate care te pot ajuta să ai succes la acest loc de muncă?

Care sunt cele mai importante motive pentru care te interesează acest loc de muncă?

Testul se consideră promovat dacă reușiți să vorbiți cel puțin 10 minute despre aceste lucruri.

c) Descrieți o secvență de activitate didactică în care să exemplificați utilizarea unei metode de orientare a carierei elevilor.

3.4. Activități de învățare online

a) Identificați 2 metode prin care puteți încuraja elevii să-și dezvolte abilitatea de a vorbi în public.

b) Elaborați 2 obiective și selectați 2 metode prin care puteți atinge obiectivele respective.

c) Elaborați un chestionar cu 5 întrebări prin care să identificați motivația de învățare a elevilor pentru disciplina predată.

4. COMPONENTELE PROCESULUI DE PLANIFICARE A CARIEREI

Componentele procesului de planificare sunt următoarele:

- autocunoașterea – presupune explorarea și structurarea informațiilor despre sine;
- explorare școlară și profesională – presupune colectare de informații despre trasee școlare și profesionale;
- decizia de carieră – alegerea unei opțiuni din mulțimea variantelor disponibile la un moment dat;
- promovare personală – prezentarea unor informații relevante despre sine în vederea atingerii unui scop de carieră.

4. 1. Autocunoașterea

Considerată componenta esențială în procesul de orientare a carierei, autocunoașterea se referă la explorarea și structurarea informațiilor despre interese, valori, aptitudini și personalitate.

INTERESELE reprezintă preferințele cristalizate ale unei persoane pentru anumite domenii de cunoștințe sau de activitate și sunt considerate aspecte deosebit de importante în orientarea școlară și profesională, determinând nivelul de satisfacție și de performanță pe care o persoană le obține în activitatea școlară și/sau profesională.

Cum se dezvoltă interesele?

Atât ereditatea, cât și oportunitățile de învățare joacă un rol important în dezvoltarea intereselor. Activitățile și jocurile copilăriei, materialele și obiectele pe care copiii le au la dispoziție, recompensele oferite de părinți și educatori pentru anumite activități desfășurate de copii, potențialul aptitudinal care permite obținerea de rezultate maxime cu efort mic, toate acestea reprezintă experiențe pe baza cărora copilul învață, de fapt, să prefere unele activități în detrimentul altora.

Tipuri de interese

Cel mai cunoscut model de clasificare a intereselor profesionale este cel propus de Holland (1979), cuprinzând 6 tipuri de interese profesionale determinate în funcție de preferința pentru date, idei, lucruri sau persoane.

- **Interese realiste** semnifică preferința pentru activități care presupun manipularea obiectelor, mașinilor și instrumentelor.

- **Interese investigative** semnifică preferința pentru activități de cercetare, investigare sub diverse forme și în cele mai diverse domenii (biologie, fizică, domeniul social, cultural etc).

- **Interese artistice** semnifică preferința pentru activitățile mai puțin structurate, care presupun o rezolvare creativă și oferă posibilitatea de autoexpresie

- **Interesele sociale** semnifică preferința pentru activități care necesită relaționare interpersonală.

- **Interesele antreprenoriale** semnifică preferința pentru activități care permit inițiativă și posibilitate de coordonare a propriei activități sau a activității unui grup.

- **Interesele convenționale** semnifică preferința pentru activități care presupun ordine, sarcini bine structurate, manipularea sistematică și ordonată a unor date sau obiecte într-un cadru bine organizat și definit.

De ce este important să identificăm interesele?

Identificarea intereselor ne ajută la generarea de alternative educaționale și/sau profesionale, selectarea unei alternative optime și, dacă este cazul, identificarea cauzelor insatisfacției, eșecului în activitatea școlară și/sau profesională.

Este recomandat ca deciziile privind alegerea profilului școlar sau profesiei pe care vrem să o practicăm să corespundă intereselor proprii deorece:

- crește motivația pentru activitate;
- obținem performanțe mari în activitatea școlară și/sau profesională;
- avem satisfacție academică și/sau profesională;
- ne bucurăm de stabilitate în alegerea făcută;
- crește capacitatea noastră de adaptare la modificările interne ale mediului școlar/profesional;
- scade nivelul de stres școlar și/sau profesional.

Cum putem identifica interesele?

Interesele se manifestă prin comportamente de apropiere față de anumite activități și pot fi identificate pe baza unor indicatori calitativi și cantitativi cu ajutorul cărora se pot alcătui grile de observație sau autoobservație. De asemenea, interesele pot fi identificate prin testare psihologică.

Este unanim acceptat faptul că **VALORILE** sunt aspecte importante în alegerea carierei. Valorile sunt structuri complexe de natură socio-culturală referitoare la ceea ce este important în viață, în relațiile interpersonale și în muncă.

Fiecare persoană are un set propriu de valori, în care valorile intrinseci coexistă cu cele extrinseci. Raportul dintre acestea se modifică pe parcursul dezvoltării:

- în adolescență primează valorile extrinseci;
- în viața adultă, primează valorile intrinseci.

Cu toate acestea, nu putem concepe în termeni ierarhici relația dintre valorile intrinseci și cele extrinseci, motiv pentru care se recomandă accentuarea acestui aspect în exercițiile de identificare a valorilor.

Există o serie de factori care contribuie la dezvoltarea, în timp, a unui sistem propriu de valori.

- factori familiali: verbalizarea anumitor valori, modele de gândire și de comportament în relație cu activitățile de muncă;
- **factori școlari: cerințe legate de performanță, metodele de predare, atitudinea profesorilor față de elevi;**
- grupul de prieteni este o sursă semnificativă de influență asupra planurilor de carieră a adolescenților, selecția prietenilor bazându-se pe similaritatea de atitudini și comportament. Astfel, influențează valoarea acordată performanței școlare, timpul rezervat pentru studiu, implicarea la clasă etc.;
- experiențele concrete de muncă contribuie la conturarea mai clară a sistemului propriu de valori deoarece permit testarea acestora prin confruntarea cu sarcinile de muncă și chiar redefinirea lor.

Valorile influențează decizia de carieră, adaptarea la cerințele mediului educațional și/sau ocupațional și satisfacția academic și/sau școlară.

Exemple de valori legate de muncă: flexibilitate, mediu plăcut, securitate, câștiguri mari, acțiune, ritm rapid, structură, ritm relaxat, predictibilitate, contacte directe cu clienții, muncă în echipă, încredere, competiție, amabilitate, cooperare, umor, armonie, autonomie, comunicare deschisă, provocare, competență, expertiză, risc, orientare spre detalii, activism social, învățare, focalizare pe sarcini, creativitate, varietate, dezvoltare, cunoaștere, control, integritate, statut, prestigiu, realizare, respect, responsabilitate, putere, influență, apreciere, ajutorare, apartenență, egalitate, independență, contribuție, participare, autenticitate

APTITUDINI ȘI ABILITĂȚI

Numim aptitudine acea însușire psihică ce favorizează obținerea de rezultate supramedii într-o activitate. Aptitudinea arată ce poate un individ, nu ce știe el.

Abilitățile reprezintă seturi de cunoștințe declarative și procedurale pe care elevul le-a dobândit pe baza aptitudinilor, prin învățare și exersare.

Atunci când vrem să evaluăm nivelul de dezvoltare al aptitudinilor avem în vedere următorii **indicatori comportamentali**: rapiditate, volum, precizie, originalitate, eficiență.

Dezvoltarea aptitudinilor se poate realiza atât spontan, dar mai ales dirijat, motiv pentru care școala îndeplinește un rol semnificativ în dezvoltarea aptitudinilor copiilor. Se realizează prin învățare și exersare și implică, de fapt, dezvoltarea a trei dimensiuni importante:

- volumul de cunoștințe dintr-un domeniu și organizarea flexibilă a acestora; în acest sens, se recomandă învățarea unui conținut din mai multe surse, crearea cât mai multor contexte în care pot fi folosite aceste cunoștințe, identificarea cunoștințelor tipice domeniului și utilizarea lor în alte contexte decât cele tipice;
- baza de strategii de rezolvare a problemelor specifice unui anumit domeniu; în acest sens, se recomandă învățarea a cât mai multor strategii de rezolvare de probleme specifice unui anumit domeniu și crearea unor strategii generale, aplicabile în cât mi multe situații derivate din cele învățate;
- capacitatea de autoreglare a persoanei (metacogniția), reprezentând capacitatea de a ține seama de constrângerile situației și de propriile abilități; în acest sens se recomandă alocarea resurselor necesare de atenție și de efort, evaluarea dificultății unui conținut ce trebuie învățat și adaptarea strategiilor de învățare, evaluarea progreselor în învățare și restructurarea strategiilor de învățare, formularea clară a reperelor de reușită (*"ce înseamnă pentru mine că am învățat lecția, că stăpânesc lecția"*).

Tipuri de aptitudini

În funcție de nivelul de generalitate, se face distincție între **aptitudinile generale** și **aptitudinile speciale**.

Aptitudinile generale permit desfășurarea cu succes a mai multor forme de activitate; inteligența și spiritul de observație, capacitatea de a memora exact și de a reproduce fidel sunt exemple de aptitudini generale.

Aptitudinile speciale permit desfășurarea cu succes a unor activități specifice doar anumitor domenii: aptitudini tehnice, științifice, artistice, matematice, literare, etc. În general, toate formele de activitate profesională sunt susținute de clase de aptitudini speciale.

Relația dintre inteligență și aptitudinile speciale

Gradul de solicitare al inteligenței, ca aptitudine specială, este maxim în știință și matematică, mai puțin în tehnică și literatură, și cel mai redus nivel în muzică, arte plastice, sport, coregrafie. Asta nu înseamnă că performanțele superioare în muzică sau artă se pot realiza pe un fond deficitar din punct de vedere intelectual sau că o inteligență de nivel superior asigură în mod obligatoriu performanța în muzică sau artă. În schimb, aptitudinile speciale sunt mult mai importante în artă și apoi în tehnică și cel mai redus grad în știință. Ca tipuri de aptitudini speciale

implicate putem menționa că în știință sunt implicate aptitudinile numerice, verbale, spațiale, iar în tehnică aptitudinile senzorio-motorii și perceptiv-spațiale.

Prin **abilități transferabile** înțelegem sunt acele abilități care, deși au fost dobândite în cadrul unor sarcini, contexte specifice, pot fi utilizate și în realizarea altor sarcini sau activități. Ele pot avea însă, diferite grade de transferabilitate în sensul că unele pot fi transferate într-o diversitate de domenii de muncă, așa cum sunt, de pildă, abilitățile de comunicare și de utilizare a tehnologiei informatice; alte abilități, însă, pot fi aplicate la un număr limitat de domenii de muncă, precum interpretarea la un instrument muzical.

Exemplificăm, în continuare, o serie de abilități și deprinderi transferabile considerate a fi apreciate, în general, de angajatori: abilități de comunicare și relaționare interpersonală, abilități de utilizare a tehnologiei informatice, atenție la detalii, abilități de investigare și manipulare de date, rezolvare de probleme, coordonarea oamenilor:supervizare, inițiativă, confruntare, organizare, planificare, etc.

Legea Educației Naționale definește prin articolul 68 setul de **competențe-cheie** pe care trebuie să le dezvolte un copil.

Aptitudinile sunt un aspect important în orientarea carierei deoarece permit obținerea de performanțe în plan școlar și/sau profesional.

Conform psihologiei muncii, orice profesie se bazează pe o psihogramă, document care definește aptitudinile pe care trebuie să le dețină cei care vor să practice o anumită profesie. *De exemplu, un bun șofer trebuie să posede următoarele aptitudini:*

- *capacitate de concentrare și de distribuție a atenției;*
- *capacitate de discriminare a culorilor;*
- *capacitate de coordonare a mișcărilor;*
- *rapiditatea și precizia în reacții;*
- *o bună reprezentare spațială;*
- *percepție corectă a obiectelor și persoanelor în mișcare și a vitezei de deplasare a acestora.*

De aceea se recomandă alegerea unui domeniu profesional în care sunt valorificate aptitudinile proprii, cu următoarele mențiuni:

- aptitudinile favorizează obținerea succesului profesional, dar nu în exclusivitate;
- o aptitudine poate fi implicată în mai multe activități, ceea ce înseamnă că identificarea unei aptitudini la o persoană permite generarea mai multor alternative ocupaționale posibile pentru acea persoană. *De exemplu, reprezentarea spațială este la fel de importantă pentru un mecanic auto și pentru un arhitect.*
- orice ocupație presupune, de fapt, un set de aptitudini, nu o aptitudine singulară; aptitudinile unei persoane se compensează și se potențează reciproc pentru a asigura performanța;

- având în vedere că aptitudinile unei persoane se dezvoltă prin învățare și exersare, putem stimula dezvoltarea aptitudinilor cerute în domeniile pentru care elevii manifestă interes;
- un aspect care necesită atenție sporită din partea noastră este acela că pot exista diferențe între abilitățile percepute și abilitățile obiective, reale ale unei persoane, de aici riscul luării unor decizii de carieră nepotrivite.

Există o serie de **metode prin care putem identifica nivelul de dezvoltare al aptitudinilor** unei persoane:

- prin autoobservare;
- prin observația realizată de ceilalți;
- prin testare psihologică;

Deși este considerată o modalitate de evaluare grosieră, prin autoobservație putem identifica prezența unei aptitudini sau nivelul de dezvoltare al unei aptitudini. Cum procedăm? Comparăm performanțele proprii cu performanțele celorlalți, luând în considerare mai multe criterii:

- performanțe supramedii într-o activitate;
- ușurința în asimilarea cunoștințelor dintr-un domeniu;
- număr mai mic de exerciții pentru formarea unor deprinderi;
- implicare susținută într-o activitate, fără a obosi;

Observația realizată de ceilalți sau opinia celorlalți reprezintă o altă metodă de evaluare a aptitudinilor. Feedback-ul profesorilor și cel al specialiștilor din diferite domenii reprezintă o sursă de încredere în acest sens. Generațiile de elevi cu care un profesor a lucrat de-a lungul timpului devin un fel de etalon mobil la care se pot raporta în evaluarea aptitudinilor elevilor.

Cea mai precisă metodă de evaluare a aptitudinilor rămâne testare psihologică. Se face deosebire între testele de aptitudini și testele de capacități, în sensul că testele de aptitudini măsoară potențialul unei persoane și ne permit formularea de predicții asupra a ceea ce ar putea realiza o persoană dacă ar avea pregătirea necesară, pe când testele de capacitate măsoară nivelul de cunoștințe sau performanțele unei persoane, adică ceea ce poate face în prezent.

Lucrările de control/testele și tezele pe care elevii le dau la școală sunt considerate teste de capacitate pentru că ele măsoară ceea ce știu elevii la diferite discipline școlare.

Menționăm că în practică este dificil de operat o delimitare foarte strictă a celor două tipuri de teste deoarece ambele măsoară combinat atât aptitudinea, cât și capacitatea. *Spre exemplu, o persoană cu un nivel bun sau foarte bun al aptitudinii verbale va avea un avantaj la orice probă de capacitate deoarece aceasta implică, în primul rând, înțelegerea cerințelor sau, invers, o persoană cu un volum mare de cunoștințe va face față cu succes unei probe de aptitudini verbale.*

Simțul comun spune că **personalitatea** este variabila determinantă în alegerea carierei: *"vanzătorii sunt comunicativi, contabilii sunt meticuloși, brokerii acceptă riscuri, etc."* În realitate,

persoanele cu caracteristici de personalitate similare pot obține performanțe deosebite și pot avea satisfacție profesională în ocupații diferite, așa cum persoane cu caracteristici diferite pot avea preferințe și performanțe similare în aceeași ocupație.

Care este, de fapt, **relația dintre carieră și trăsăturile de personalitate?**

- trăsăturile de personalitate au o relevanță mai mică în alegerea profesiei, dar au o relevanță mai mare în alegerea mediului de muncă și circumscrierea sarcinilor unei ocupații. *De exemplu, în domeniul administrației publice pot lucra cu succes atât persoane extroverte, cât și persoane introverte, însă extroverții preferă activitățile care presupun contact cu publicul, pe când introverții preferă activitățile de manipulare de dosare și întocmire de statistici;*

- comportamentul unei persoane este dependent de context, de aceea este necesar să luăm în considerare contextul în identificarea trăsăturilor de personalitate;

- în deciziile de carieră, trăsăturile de personalitate trebuie coroborate cu informațiile despre interesele, aptitudinile și valorile unei persoane. În acest sens, convergența acestor aspecte va facilita alegerea unei cariere, pe când conflictele dintre toate aceste elemente semnificative în alegerea carierei vor duce la indecizie, insatisfacție profesională, motivație scăzută, etc.

De exemplu, elevii cu interese de tip social, valori de ajutorare a celorlalți și abilități de relaționare este foarte probabil să se orienteze, fără dificultăți în luarea deciziei, spre domenii de activitate de tip social (predare, consiliere, asistență socială, etc.). În schimb, elevii cu interese de tip social, valori de tip convențional și abilități artistice vor întâmpina dificultăți în alegerea unui domeniu de activitate.

4.2. Explorarea traseelor educaționale și profesionale

Se referă la **colectarea sistematică** de informații referitoare la diferite oportunități educaționale și la ocupații. Esențială este **corectitudinea informațiilor**.

Surse de explorare:

- Materiale tipărite: broșuri, pliante, profile ocupaționale, ziare, reviste.
- Sisteme computerizate;
- Materiale audiovizuale;
- Interviuri de informare;
- Experiența directă;
- Rețeaua socială;

4.3. Decizia de carieră

Este procesul care se finalizează cu **selecția unei alternative de carieră** dintr-o mulțime de variante disponibile la un moment dat.

Conținutul unei decizii de carieră poate presupune:

- alegerea unei unități școlare și a unui profilul sau specializări de studiu;
- alegerea unei profesii;
- alegerea unui anumit traseu educațional – *de exemplu: Liceu de artă-Facultatea de artă și design – Master în design vestimentar*;
- alegerea unor modalități de formare a competențelor profesionale; *de exemplu voluntariat, job part-time, ateliere de lucru, etc.*

Printre **factorii** care influențează decizia de carieră se numără:

- cunoștințele despre propriile caracteristici personale;
- cunoștințele despre alternativele educaționale și ocupaționale care atârnă informații obiective, cât și miturile legate de carieră și stereotipurile ocupaționale;
- abilitățile de luare a deciziilor;
- părinții;
- modele de carieră;
- grupul de prieteni;
- structura oportunităților.

Pentru a lua o decizie este nevoie ca elevii să parcurgă mai multe **etape**:

- conștientizarea necesității de a lua o decizie;
- conturarea unor alternative;

- explorarea și evaluarea alternativelor; posibile criterii de evaluare: concordanța cu propriile caracteristici (valori, interese, abilități), concordanța cu așteptările persoanei privind un anumit stil de viață, mediu de activitate, nivel educațional, etc.; susținerea din partea părinților sau a altor persoane semnificative, costuri și beneficii;
- alcătuirea unui plan de carieră (care cuprinde scop/obiective și strategii)
- implementarea deciziei sau aplicarea planului stabilit. Necesită consecvență, dar și flexibilitatea pentru a permite adaptarea la posibile situații neașteptate.
- reevaluarea deciziei, dacă este cazul.

4. 4. Promovare personală

Promovarea personală cuprinde modalitățile prin care o persoană își sistematizează și prezintă informațiile despre abilitățile, interesele, experiențele educaționale și profesionale proprii, în vederea atingerii unor scopuri de carieră.

Cele mai cunoscute instrumente și tehnici de promovare personală sunt:

- CV-ul se elaborează întotdeauna în funcție de specificul postului vizat. Cel mai utilizat model este Cv-ul europass. Acesta cuprinde: informații personale, educație și formare, experiență profesională, aptitudini și competențe personale (care nu sunt neapărat certificate printr-o diplomă), limbi străine cunoscute, aptitudini și competențe artistice/sociale/organizatorice/tehnice, alte aptitudini și competențe, dacă este cazul, eventual informații suplimentare considerate necesare, anexe (în care se enumeră documentele atașate Cv-ului, dacă este cazul). Formularul și instrucțiunile de completare se găsesc la <https://europass.cedefop.europa.eu/ro/documents/curriculum-vitae/examples>.

- Scrisoarea de intenție este un instrument în care candidatul își argumentează interesul și își justifică candidatura pentru un post. Cuprinde numele candidatului și date de contact, numele persoanei care face selecția de candidați, formulă de salut, o frază de introducere în care se precizează postul vizat și sursa de informare, două-trei fraze în care se prezintă competențele candidatului și motivul pentru care consideră că este potrivit să ocupe postul, o solicitare politicoasă a unui răspuns în legătură cu postul vizat, semnătura de mână a candidatului și data.

- Cartea de vizită este o prezentare într-o formă succintă a informațiilor și datelor de contact ale unei persoane. De regulă, cuprinde: numele și prenumele, funcția sau profesia, organizația în care își desfășoară activitatea, adresa, adresa de e-mail, numere de telefon.

- Portofoliul personal cuprinde cele mai relevante produse ale activității unei persoane în raport cu un anumit scop; poate fi un portofoliu de dezvoltare, un portofoliu de performanță sau un portofoliu de celebrare.

- Mapa de angajare cuprinde toate documentele pe care un candidat le prezintă angajatorului, în vederea susținerii unui concurs pentru un post. De regulă cuprinde: CV, scrisoare de intenție, diplome și certificate care atestă formarea academică și profesională, scrisori de recomandare, buletin, certificat de naștere și/sau de căsătorie, cazier juridic, documente medicale, etc.

4.5. Aplicații practice face to face

- a) Realizați o grilă de observație a intereselor pentru disciplina predată.
- b) Elaborați un program de dezvoltare a aptitudinilor specifice disciplinei predate finalizat printr-un test de performanță.
- c) Care sunt posibilele profesii către care v-ați putea reorienta?
- d) Elaborați un mini-poster cu ocupații/profesii care se bazează pe disciplina predată.
- e) Administrare unui chestionar de interese.
- f) În ce măsură considerați că ați ales profesia în funcție de propriile interese?
- g) Vizualizați un profil ocupațional accesând informații disponibile pe internet.
- h) Completați următoarea Fișă de explorarea traseelor educaționale și/sau profesionale

Traseu educațional și/sau profesional	Informații colectate	Sursa de informare

- i) Numiți doi factori care considerați că v-au influențat propria decizie de carieră.
j) Analizați următorul MODEL de **Fișă de evaluare a alternativelor de carieră**

Criterii de evaluare a opțiunilor de carieră	Opțiunea1.....	Opțiunea 2.....
A. Interesele mele profesionale 1. 2. 3.		
B. Valorile mele legate de muncă 1. 2. 3.		
C. Aptitudinile mele 1. 2. 3.		
D. Caracteristicile mele personale 1. 2. 3.		
E. Nivelul educațional pe care intenționez să-l ating		
Total		
<i>Pentru fiecare criteriu din prima coloană se notează X în dreptul opțiunii care satisface criteriul. La sfârșit se realizează totalul pe fiecare opțiune, astfel încât să reiasă care din opțiunile luate în calcul satisfac mai multe din criteriile importante pentru client.</i>		

Adaptare după Lemeni, G., Miclea, M., Consiliereșiorientare-ghid de educațiepentrucarieră, Ed. ASCR, Cluj-Napoca, 2004

k) Cum ar fi arătat această fișă de explorare a alternativelor de carieră completată de dvs. la vârsta de 14 ani (când erați elev în clasa a VIII-a)

l) Analizați următorul MODEL de PLAN DE CARIERĂ

Scop.....

Obiectiv 1.....

Strategii de realizare.....

Termen.....

Obstacoleposibile.....

Obiectiv 2...

(pentru fiecare obiectiv formulat se precizează strategia, termenul, resursele și posibilele obstacole)

m) Cum ar fi arătat planul dvs. de carieră la vârsta de 14 ani (când erați elev în clasa a VIII-a)?

n) Elaborați un CV după modelul europass pentru un un loc de muncă dorit.

o) Realizați o carte de vizită în format electronic.

4.6. Activități de învățare online

- a) Studiați componentele autocunoașterii în vederea orientării în carieră din suportul de curs Tema 1, disponibil pe platformă.
- b) Studiați anunțurile de angajare din ziarele locale și realizați un clasament al celor mai căutate meserii/profesii din această perioadă.
- c) Realizați o listă cu 3 licee din județul Dolj în care au profile și specializări bazate pe disciplina pe care o predați/pe care le-ați recomanda unor elevi cu rezultate foarte bune la disciplina pe care o predați.

BIBLIOGRAFIE

- 1) Băban, A., (coord.), 2001, *Consilierea educațională*, Editura ASCR, Cluj- Napoca;
- 2) Butnaru, D., (coord.), 1999, *Consiliere și orientare școlară*, Ed. Spiru Haret, Iași;
- 3) Cosmovici, A., Iacob, L., 1998, *Psihologie școlară*, Ed. Polirom, Iași;
- 4) Georgescu, M., 2007, "Introducere în consilierea psihologică", Editura Fundației "România de mâine", București;
- 5) Jigău, M., Stănescu, D. " Consilierea elevilor, profesorilor, părinților" suport de curs elaborat în cadrul proiectului "Stilul de învățare și temperamental școlarelor – instrumente pentru o educație creativă";
- 6) Jigău, M., 2001, *Consilierea carierei*, Editura Sigma, București;
- 7) Lemeni, G., Miclea, M., 2004, "Consiliere și Orientare – ghid de educație pentru carieră", Ed. ASCR, Cluj-Napoca;
- 8) Popescu, G., 2007, "Psihologia creativității", Editura Fundației "România de mâine", București;
- 9) Sillamy, N., 1996, *Dicționar de psihologie*, Ed. Univers Enciclopedic, București;
- 10) Tomșa, Gh., (coord.), 1996, *Dicționar de orientare școlară și profesională*, Ed. Afeliu, București;
- 11) Turcu, F., Turcu, A., 1999, *Fundamentele psihologiei școlare*, Editura All, București;