



PROIECT COFINANȚAT DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axă prioritară

6 - Educație și competențe

Obiectiv specific

6.13, 6.14 Stagii de practică elevi și studenți în sectorul agroalimentar, industrie și servicii

Titlu proiect

Studenți și elevi activi - angajați productivi!

Nr. contract finanțare

POCU/90/6.13/6.14/109525

Metodologie consiliere și orientare profesională

Material realizat în cadrul proiectului

"Studenți și elevi activi – angajați productivi!"
POCU/90/6.13/6.14/109525

Promotor: LUGERA & MAKLER ROMANIA SRL

Partener 1: BD MOESIA RESEARCH SRL

DECEMBRIE 2018



RESPONSABILITĂȚI

Elemente privind responsabilii/ operațiunea	Numele și prenumele	Funcția	Data	Semnătura
ELABORAT	Firu Nicoleta	Consilier vocational	28.12.2018	
VERIFICAT	Stanica Andrei	Coordonator partener	28.12.2018	
AVIZAT	Săvuică Cristina Adriana	Reprezentant legal S	31.12.2018	
AVIZAT	Sicilia Lazăr	Reprezentant legal P1	31.12.2018	

MODIFICĂRI

	Ediția sau, după caz, revizia în cadrul ediției	Componenta revizuită	Modalitatea reviziei	Data de la care se aplică prevederile ediției sau reviziei ediției
0	1	2	3	4
2.1	Ediția I	Document inițial	-	28.11.2018
2.2	Revizia 0	Document inițial	-	28.11.2018
2.3	Revizia 1	Document inițial	Actualizare	31.12.2018
...	Revizia... n	-	-	-
...	Ediția a II-a	-	-	-
...	Revizia 1	-	-	-
2.n		-	-	-

DIFUZARE

Scopul difuzării*	Numele și prenumele	Funcția	Data	Semnătura
Informare si aplicare	Stanica Andrei	Coordonator partener P1	31.12.2018	
Informare si aplicare	Firu Nicoleta	Consilier vocational	31.12.2018	
Informare si aplicare	Iane Ruxandra	Expert selectie si mentinere GT	31.12.2018	
Informare si aplicare	Proca Raluca	Expert teme secundare- inovare sociala	31.12.2018	
Informare si aplicare	Ciohodaru Andreea	Expert selectie si mentinere GT persoane defavorizate	31.12.2018	
Informare si aplicare	Eckert Claudia	Expert mediere si plasare pe piata muncii	31.12.2018	
Informare si aplicare	Miron Elena	Expert coordonator practica regionala	31.12.2018	

* Coloana referitoare la scopul difuzării se completează după caz cu următorul text: aplicare, informare, evidență, arhivare etc.

Cuprins

Introducere----- *Eroare! Marcaj în document nedefinit.*

I. Procesul de orientare și consiliere privind cariera --- *Eroare! Marcaj în document nedefinit.*

- I.1. Obiectivele și etapele orientării și consilierii ----- 6
- I.2. Structura și conținutul ședințelor de orientare și consiliere ----- 6
- I.3. Specificul acțiunii de orientare și consiliere ----- 7
- I.4. Instrumente de lucru utilizate în orientare și consiliere profesională ----- 9

II. Metode și tehnici utilizate în procesul de orientare și consiliere privind cariera ----- 9

- II.1. Evaluarea psihoaptitudinală ----- 9
- II.2. Evaluarea trăsăturilor de personalitate ----- 15
- II.3. Evaluarea intereselor vocaționale ----- *Eroare! Marcaj în document nedefinit.0*

III. Corelarea rezultatelor învățării cu cerințele pieței muncii----- **24**

- III.1. Rezultatele învățării în termeni de abilități, cunoștințe și competențe ----- 24
- III.2. Cerințele pieței muncii----- 25

Anexe----- **28**

Formular de apreciere a intereselor profesionale

Fișa de prezență

Chestionar de feedback

Bibliografie----- *Eroare! Marcaj în document nedefinit.2*

INTRODUCERE

Orientarea vocațională implică descoperirea și evaluarea personalității vocaționale, cu ajutorul aplicării de metode și tehnici psihologice, menite să identifice aptitudinile, valorile și interesele profesionale ale unui individ, acesta fiind ajutat să fructifice la maxim capacitățile de care dispune și, în același timp, să cunoască, să prevină sau să contracareze dificultățile care pot interveni pe traseul carierei pe care o va îmbrățișa. Consilierea profesională poate fi descrisă ca ansamblul activităților care îi ajută pe participanți (studenți și elevi) să conștientizeze calificarea și abilitățile de care dispun la sfârșitul studiilor universitare de nivel Licență, și secundare la nivel de Bacalaureat, astfel încât să-și îmbogățească resursele și opțiunile în relația cu sistemul educațional, cu piața muncii și viața în general. Consilierea profesională este un proces interactiv între informare, monitorizare, activități practice și interviuri personale informale. Se întâmplă însă câteodată ca, în ciuda faptului că anumiți candidați au trăsăturile și interesele cele mai adecvate pentru un anumit post, să nu fie selectați, datorită unor greseli în completarea CV-ului sau în timpul interviului de selecție. Prin demersul nostru răspundem unor probleme stringente, aceleale ale rolului și importanței serviciilor de consiliere a carierei în asigurarea calității învățământului superior. În baza unei metodologii adecvate și a unui model de analiză și evaluare a intereselor vocaționale compatibile cu scopul și obiectivele proiectului putem să generăm soluții pentru problemele studenților privind abilitățile, cunoștințele, competențelor acestora necesare inserției pe piața muncii.

Definiții

Grup țintă - persoana care îndeplinește condițiile de eligibilitate din cererea de finanțare și care participă la activitățile proiectului;

Consilier vocațional – expertul care constituie parte integrantă a echipei de implementare, activează la nivelul birourilor de consiliere și desfășoară activități de consiliere în conformitate cu prezenta metodologie;

Orientarea și consilierea privind cariera– reprezintă procesul prin care expertul în consiliere oferă suport, într-un cadru metodologic bine definit, unei alte persoane (student) care este astfel sprijinită în adoptarea unor decizii privind propria viață personală și profesională. Abordarea este una de tip holistic, fiind atinse aspecte care țin de stil de viață, carieră, dezvoltare personală – cu scopul atingerii unui echilibru personal.

Rezultatele învățării – reprezintă seturi de cunoștințe, abilități și/sau competențe dobândite de un student și pe care le poate demonstra la finalul procesului de învățare.

Metode și tehnici utilizate în procesul de orientare și consiliere – reprezintă ansamblul de instrumente, probe psihoaptitudinale, teste de personalitate și de evaluare a intereselor vocaționale utilizate în procesul de orientare și consiliere în carieră

Obiective

Prin participarea la activitățile de consiliere și orientare profesională din cadrul Proiectului *Studenti și elevi activi – angajați productivi*! studenții vor fi capabili:

- să se autocunoască în vederea stabilirii rutei profesionale potrivite, în acord cu abilitățile, cunoștințele, competențele, interesele și aspirațiile lor.
- să caute eficient un loc de muncă potrivit.
- să se pună în valoare prin realizarea corectă a CV-ului, Scrisorii de intenție,

I. Procesul de orientare și consiliere privind cariera

I.1 Obiectivele și etapele orientării și consilierii

Dezvoltarea în carieră este un proces care se întinde pe durata întregii vieți. Acest proces este concretizat în locurile de muncă, ocupațiile, activitățile de timp liber pentru care optează un individ. Este un proces în care propria decizie este influențată și de mediul familial, de educația în familie și în școală, de orientarea religioasă și de alți factori sociali.

Consilierea în carieră își datorează existența ca disciplină științifică și practica orientării vocaționale, mișcare care s-a manifestat ca răspuns la imensele schimbări sociale și demografice de la începutul secolului XX. În momentul de față, consilierea în carieră este considerată ca fiind un serviciu cu un impact major în plan social.

Cariera este un fenomen unic și se construiește în funcție de alegerile fiecărei persoane. Este un construct dinamic care se întinde de-a lungul întregii vieți și care nu include numai ocupații, ci integrează armonios munca și alte roluri sociale : familia, comunitatea, timpul liber.

Obiectivul final al interacțiunii de tip consiliere este schimbarea văzută ca asumare a efortului de dezvoltare a clientului într-o direcție clară, agreeată/acceptată de ambele părți (student/consilier).

Procesul de suport este un proces de dezvoltare de-a lungul căruia studentul poate înainta și reveni, ce poate fi realizat în următoarele etape: construirea relației, evaluarea, stabilirea obiectivelor, intervenția, finalul și follow-up.

I.2 Structura și conținutul ședințelor de orientare și consiliere

Structura activității de consiliere va avea în componență 3 ședințe după cum urmează:

Ședința 1

În cadrul acestei ședințe individuale se va proceda la abordarea următoarelor aspecte:

1. Situația profesională a studentului,
2. Așteptările profesionale ale acestuia,
3. Cunoașterea pieței muncii aferentă domeniului în care dorește să activeze
4. Modalități de redactare a unui CV și a unei scrisori de intenție
5. Aplicarea testelor psihoaptitudinale, de personalitate și de interese vocaționale pentru a determina profilul respectivei persoane.

Timpul alocat pentru această activitate este de 3 ore.

Caracterul ședinței este unul imperativ.

Ședința este una individuală.

În cadrul ședinței se vor acorda 4 teste psihologice. Acestea vor fi aplicate fiecărui membru aferent grupului țintă. Se utilizează formatul de *Formular de apreciere a intereselor profesionale* (Anexa 1) și se completează și semnează *Fișa de prezență Anexa (2)*

În cadrul ședinței se vor acorda 4 teste psihologice. Acestea vor fi aplicate fiecărui membru aferent grupului țintă. Se utilizează formatul de *Formular de apreciere a intereselor profesionale* (Anexa 1) și se completează și semnează *Fișa de prezență Anexa (2)*

Sedința 2

În cadrul ședinței 2 de consiliere se vor prezenta rezultatele testelor psihoaptitudinale de personalitate și de interese vocaționale și se va proceda la oferirea de sfaturi personalizate de orientare bazate pe rezultatele primei ședințe.

Ședința este una imperativă și este individuală.

Timpul alocat pentru această activitate este de 3 ore.

Ședința 3

Ședința 3 va urmări maximizarea efectelor activității, implicit al activității de orientare și consiliere prin intervenții asupra rezultatelor testelor și discuții asupra ședințelor anterioare, Ședința se va realiza printr-o întâlnire skype sau căutarea de profile ocupaționale și discutarea pe margina lor, funcție de opțiunea fiecărui student.

La finalul sedintei, fiecare participant va completa un chestionar de feed-back referitor la sedintele de consiliere si orientare profesionala.

Timpul alocat pentru această activitate este de 2 ore.

I.3 Specificul acțiunii de orientare și consiliere

În relație cu toate aceste concepte analizate și cu dinamica relației care se stabilește între client și consilierul în carieră (sau instituția care oferă servicii de consiliere în carieră), vorbim de intervenție în carieră ca de un act deliberat care se produce cu scopul ameliorării/dezvoltării unui anumit aspect care ține de cariera persoanei, pe baza unui proces controlat de luare a deciziilor. Orientarea în carieră (career guidance) se referă la un efort sistematic de informare pe probleme legate de piața muncii, în relație cu activități de sprijinire a clientului în efortul acestuia de a se cunoaște mai bine, de a-și explora potențialul profesional (și personal). Presupune în general activități organizate în sesiuni individuale, de grup sau în ore speciale la clasă de orientare în carieră. Se ating aspecte legate de plasament și analiză a pieței muncii pe anumite segmente, se sondează condițiile/criteriile de reușită profesională.

Informarea în carieră (career education) presupune un efort sistematic de influențare a procesului de dezvoltare în carieră a elevilor/studentilor/adulților, prin informarea propriu-zisă, introducerea conceptelor specifice pieței muncii în curriculumul școlar, organizarea unor ore speciale de informare în carieră, invitarea unor specialiști, organizarea unor vizite și excursii tematice, practica în producție în diferite instituții.

Coaching-ul (career coaching) este o activitate de regulă întâlnită în sectorul industrial/comercial și presupune efortul managerilor, al consilierilor și al consultanților de resurse umane de a facilita dezvoltarea în carieră a angajaților. Este un serviciu asigurat de companie prin care se urmărește sprijinirea angajaților în efortul de autoperfecționare profesională și pentru identificarea oportunităților de dezvoltare profesională/promovare în interiorul organizației.

Informarea pe piața muncii (labor market information) este o activitate de obicei încorporată în activități mai complexe de orientare și consiliere în carieră, de planificare a carierei, și presupune analiza și prezentarea unor tendințe pe piața muncii, analiza unor ocupații și a unor poziții specifice, a unor sectoare industriale etc.

Consilierea în carieră (career counseling) este un serviciu care se adresează unui client individual sau unui grup care se află în situația unei decizii în carieră sau într-un proces de ajustare/ameliorare a vieții profesionale (în relație cu cea personală). Este un proces care se desfășoară de-a lungul unor etape (stabilirea unui raport între client și consilier, evaluarea situației de consiliere, fixarea scopurilor, intervenția, finalizarea). Posibilele rezultate ale procesului de consiliere pot fi:

- autocunoașterea; identificarea unor abilități specifice; identificarea elementelor de dezvoltat;
- informarea și selecția/orientarea spre o ocupație sau carieră;
- cultivarea încrederii într-o decizie în carieră anterior exprimată;

- strategii de adaptare la actualul loc de muncă;
- strategii de reducere a stresului profesional și de ridicare a nivelului de satisfacție în muncă;
- strategii de coordonare a rolurilor personale cu cele profesionale;
- atingerea unui echilibru personal și profesional, atingerea unui nivel optim de sănătate mintală.

Dezvoltarea carierei este un fenomen care se întinde pe tot parcursul vieții individului, ca proces continuu de învățare, autodescoperire, decizie, planificare ce presupune, în anumite momente, apelul la intervenții de tipul celor descrise mai sus. În principiu, se consideră că etapele unui asemenea proces fac referire la:

- strângerea de informații despre propria persoană (roluri, interese, valori, abilități, aptitudini, stilul personal, nevoi de dezvoltare, medii de lucru preferate);
- informații despre posibilitățile de muncă (analiza ocupațiilor existente, a oportunităților oferite de piața muncii) prin intermediul mass-media, a contactelor personale și profesionale etc;
- decizii (identificarea și evaluarea oportunităților, alegerea unor opțiuni pe termen scurt, mediu și lung);
- fixarea unor scopuri (proiectarea etapelor necesare atingerii obiectivelor personale) și implementarea unor planuri de acțiune.

I.4 Instrumente de lucru utilizate în orientare și consiliere profesională

Instrumentele de lucru utilizate în procesul de orientare și consiliere sunt următoarele: Formular de apreciere a intereselor profesionale (Anexa 1), Fișa de prezență (Anexa 2), fise de răspuns la probele psihologice completate, profilul psihologic al subiectului testat, cu secțiunile: nivel psihoaptitudinal, trăsături de personalitate și profilul intereselor respectiv, raportul de feedback.

Descrierea instrumentelor de lucru se va regăsi în capitolele de mai jos.

II. Metode și tehnici utilizate în procesul de orientare și consiliere privind cariera

Instrumentele de testare în cadrul procesului de orientare și consiliere privind cariera sunt grupate în următoarele categorii: probe psihoaptitudinale (ex. Raționament analitic, capacitate decizională din cas++), probe psihologice de evaluare a trăsăturilor de personalitate (neo pi-r, MCMI, AMI, SEC, APS-SF), teste de evaluare a intereselor profesionale (Chestionar de evaluare a intereselor profesionale din cas++, JVIS).

Prezentăm mai jos câteva caracteristici ale testelor utilizate preponderent în vederea atingerii obiectivelor din proiect. Menționăm că vor fi utilizate toate testele și bateriile de

teste enumerate anterior pentru dezvoltarea cunoștințelor teoretice și practice ale studenților la specializarea psihologie, identificați în grupul țintă ca fiind majoritari.

II.1 Evaluarea psihoaptitudinală

Testele de inteligență și de aptitudini sunt instrumente principale în evaluarea psihologică în scop de consiliere și orientare vocațională, în dezvoltarea personală și în carieră, în clasificarea și selecția profesională. Prezintă mai jos descrierea pe scurt a testelor psihoaptitudinale utilizate în procesul de corientare și consiliere vocațională, astfel: Testul Raționamentul analitic și Testul Capacitate decizională.

Raționamentul analitic

Atunci când o persoană trage o concluzie dintr-un set de premise, pe baza legilor logicii, spunem că este implicată într-o sarcină de raționament. Tot raționamentul intervine, însă, și în situațiile în care rezolvăm un rebus, ne facem planuri pentru a cumpăra o casă nouă sau încercăm să ne dăm seama care este cel mai avantajos drum pentru a ajunge dintr-un oraș în altul. În termeni generali, se poate spune că raționamentul este o procedură prin care se obțin informații noi din combinarea celor deja existente. Raționamentul reclamă, deci, o trecere dincolo de informația dată, o producere de noi cunoștințe din cele deja existente

Scopul testului Raționament analitic este de a evalua capacitatea individului de a descoperi reguli și de a utiliza aceste reguli pentru a rezolva probleme de raționament. Așa cum am menționat anterior, raționamentul este o procedură prin care se obțin informații noi din combinarea celor deja existente. Raționamentul reclamă, deci, o trecere dincolo de informația dată, o producere de noi cunoștințe din cele deja existente (Sternberg, 1977).

Testul Raționament analitic poate fi utilizat pentru evaluarea persoanelor cu vârstă cuprinsă între 12 și 67 de ani, din populația normal (non-clinică). Testul se administrează individual sau colectiv, sub formă creion-hârtie sau soft, cu limită de timp (7 minute pentru fiecare parte a testului, deci în total 14 minute). Pentru administrarea sa, nu este necesară o calificare în domeniul psihologiei, dar persoana care interpretează scorurile subiecților trebuie să aibă studii de psihologie, pentru a putea oferi explicații cu privire la posibilele efecte ale rezultatelor.

Descrierea scalelor

a) Subscala de raționament inductiv (Raționament A)

Raționamentul inductiv constă în producerea unor cunoștințe generale pe baza unor date particulare. Mecanismele de procesare implicate în rezolvarea sarcinilor de raționament inductiv sunt organizate pe trei nivele. Primul nivel corespunde creării unui model mental privind atributele șirului de litere și imagini precum și de relaționare ale acestora (Carpenter, 1990). Al doilea nivel constă în recunoașterea paralelismului dintre regulile descoperite și variantele de răspuns prezentate (Mulholland și colab., 1980). Al treilea nivel presupune aplicarea acestor reguli în vederea elaborării reprezentării adecvate care permite alegerea răspunsului corect (Sternberg, 1977).

În cazul raționamentului inductiv, se pune accent pe comparareaselectivă. Într-o problemă tipică se prezintă un șir de litere sau cifre, iar între acestea se poate identifica o serie de relații. Dificultatea problemei constă în obscuritatea regulii. În cazul în care mai multe reguli se potrivesc șirului, cea mai bună regulă este cea mai specifică (Lohman, 2005).

În elaborarea itemilor probei, s-a ținut cont de criteriile de dificultate și complexitate identificate pe baza teoriei analizei răspunsului la itemi. Acestea sunt: numărul de elemente și reguli, tipurile de reguli și organizarea perceptivă (Primi, 2001). În cadrul testului de Raționament analitic, subscala raționament A, complexitatea itemilor sporește, așadar, în funcție de numărul de elemente sau reguli și de tipul de organizare perceptivă.

b) Subscala de raționament deductiv (Raționament B)

Inferența deductivă constă într-o serie de calcule guvernate de reguli de deducție, astfel încât, din anumite premise, o concluzie derivă cu necesitate logică. Itemii scalei de raționament deductiv au fost elaborați pe baza teoriei modelelor mentale, teoria dominantă privind mecanismele implicate în rezolvarea sarcinilor de deducție.

Modelele mentale sunt reprezentări dinamice ale unui sistem, construite de o persoană în scopul predicției comportamentului sistemului (Johnson-Laird, 1999). Această teorie postulează că deducția unei concluzii din premise se bazează pe manipularea unor modele mentale. Teoria oferă o explicație unitară privind deducțiile asupra a ceea ce este posibil, probabil și necesar. În condițiile în care premisele sunt adevărate, concluzia este posibilă dacă ea susține cel puțin un model construit pe baza premiselor. Probabilitatea acesteia depinde de proporția de modele construite și este necesară în cazul în care susține toate modelele construite pe baza premiselor.

Teoria modelelor mentale abordează problema cuantificatorilor logici de tipul „toți” sau „unii” și a operatorilor logici (negație, afirmație). Modul de combinare a operatorilor și a

cuantificatorilor determină gradul de dificultate al unei deducții prin activarea unui anumit număr de modele mentale (Johnson-Laird, 1999). În sarcinile de raționament deductiv, dificultatea nu constă în encodarea sau compararea selectivă a termenilor problemei, ci în identificarea modului în care termenii pot fi combinați.

Sarcinile de raționament inductiv și deductiv cuprinse în acest test reprezintă o măsură validă a capacității individului de a opera cu reguli în diverse contexte profesionale și extraprofesionale. Itemii testului nu presupun cunoștințe specifice unui anumit domeniu; astfel, acest tip de sarcină poate fi utilizat cu succes în evaluarea abilităților de raționament, indiferent de domeniul de expertiză sau ocupație.

Descrierea itemilor

Testul Raționament analitic conține două subscale: Raționament A (raționament inductiv) și Raționament B (raționament deductiv). Fiecare dintre ele este formată din 12 itemi.

Subscala Raționament A conține două tipuri de itemi: șiruri de litere (Exemplul 1) și șiruri de imagini (Exemplul 2). Sarcina subiectului este de a identifica regulile de formare a șirurilor și de a selecta pe baza lor acea variantă de răspuns care permite o continuare corectă a acestuia.

În cadrul subscalei Raționament B, persoanei examinate îi sunt prezentate premisele sub forma unor situații și patru concluzii, dintre care trebuie să o aleagă pe aceea care decurge cu necesitate din afirmațiile anterioare ei.

Testul Raționament analitic evaluează abilitatea unei persoane de a descoperi reguli logice și de a utiliza aceste reguli pentru a rezolva diverse probleme, precum și de a extrage concluzii corecte pornind de la diferite afirmații.

Performanța unei persoane, exprimată prin scorul brut, se raportează la etalonul prezentat în manualul testului. În funcție de scorul obținut, persoana este încadrată în una dintre cele 5 clase astfel:

- Clasa 5 - nivel foarte bun al raționamentului analitic (persoana testată are o performanță mai bună decât 93,3% din populație);
- Clasa 4 - nivel bun al raționamentului analitic (persoana testată are o performanță mai bună decât 69,1% din populație);
- Clasa 3 - nivel mediu al raționamentului analitic (persoana testată are o performanță mai bună decât 30,9 % din populație);
- Clasa 2 - nivel slab al raționamentului analitic (persoana testată are o performanță mai bună decât 6,7 % din populație);
- Clasa 1 - nivel foarte slab al raționamentului analitic (persoana testată are o performanță care-l încadrează între cei mai slabi 6,7% din populație).

În etalon sunt trecute intervalele de scoruri brute corespunzătoare claselor/nivelurilor de performanță. Întrucât între cele două variante (creion-hârtie/soft) nu există diferențe semnificative, scorul persoanei testate va fi raportat la același etalon. De exemplu, dacă o persoană de sex feminin cu vârsta de 21 ani obține un scor brut de 14, înseamnă că performanța acesteia este de nivel mediu (nivel 3). Un scor ridicat la testul Raționament analitic (nivel 5) indică o capacitate crescută a persoanei de a identifica reguli logice și de a aplica aceste reguli la situații problematice atât în contexte bine specificate, cât și în condiții de viață și profesionale mai puțin structurate. O performanță crescută indică, de asemenea, ușurința de a combina informația din premise pentru a ajunge la concluzia validă. Un scor scăzut la testul Raționament analitic (nivel 1) indică o capacitate scăzută a persoanei testate în sarcinile sau situațiile care implică identificarea de reguli și utilizarea acestora pentru a rezolva probleme.

O persoană cu un scor scăzut va avea, de asemenea, dificultăți în a combina în mod adecvat informațiile care i se oferă pentru a ajunge la concluzii valide. În acest caz, recomandăm utilizarea și a altor teste care evaluează abilitatea persoanei de a realiza raționamente. În concluzie, se poate afirma că testul reprezintă o măsură fidelă și validă a constructului raționament analitic.

Capacitatea Decizională

Luarea unei decizii constă într-o secvență de prelucrări cognitive care duc la alegerea unei alternative dintr-o mulțime de variante disponibile. Primele cercetări în domeniul deciziei au fost realizate de matematicieni și economiști în încercarea de a găsi o strategie prin care să optimizeze procesul decizional. Teoriile normative (teoria valorii așteptate, teoria utilității așteptate, teoria jocurilor) sunt astfel de încercări de a optimiza procesul decizional aplicând un aparat matematic riguros.

Obiectivul acestei probe este evaluarea raționalității decidentului. Prin aceasta se înțelege o sensibilitate redusă la biasările decizionale evidențiate de cercetările empirice care au abordat problematica raționalității limitate a decidentului uman. Un construct diferit care este evaluat îl reprezintă gradul de indecizie al decidentului. Prin aceasta se înțelege măsura în care decidentul nu poate să aleagă una dintre alternativele disponibile (și optează pentru alternativa: d) Nu mă pot decide.) sau, cu alte cuvinte, evită să ia o decizie fermă într-o situație în care alternativele sunt cunoscute.

Administrare și cotare

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

alegere. Prezentăm în cele ce urmează modul în care au fost construiți, analizând tipurile de biasări și euristici decizionale amintite mai sus.

Persoana examinată va primi caietul cu itemii testului, foaia de răspuns și un creion. Prima etapă a aplicării constă în completarea corectă a datelor biografice cuprinse în foaia de răspuns. Copiii sau persoanele care întâmpină dificultăți vor fi ajutați în completarea acestor date.

Cea de-a doua etapă constă în parcurgerea testului. Sarcina persoanei examinate este de a găsi dintre alternativele de răspuns pe aceea care este cea mai adecvată pentru fiecare situație.

Persoana examinată va primi următoarea instrucțiune: În cele ce urmează vi se va prezenta o serie de situații. Citiți-le cu atenție! Fiecare dintre acestea are mai multe alternative de răspuns.

Alegeți răspunsul pe care îl considerați cel mai adecvat pentru fiecare situație. Atenție, este posibil să alegeți doar o singură variantă de răspuns! Pentru a face aceste alegeri nu este necesar să realizați calcule matematice amănunțite.

În etalon, valorile reprezintă cotele brute obținute la test. De exemplu, dacă performanța unei persoane de sex masculin în vârstă de 33 de ani este de 5 puncte brute, o încadrăm la nivelul 3 (mediu), fiind mai bună decât cea obținută de 30,9% din populație. Testul de capacitate decizională evaluează raționalitatea decizională a unei persoane sau sensibilitatea acesteia la biasările și euristici decizionale. Am operaționalizat raționalitatea decidentului ca sensibilitate la biasările și euristici decizionale. O raționalitate bună înseamnă, deci, o sensibilitate redusă a decidentului la biasările și euristici decizionale. Prin urmare, un scor ridicat la testul de capacitate decizională (nivel bun și foarte bun) reflectă o bună capacitate de analiză rațională a situațiilor decizionale. Persoanele care obțin scoruri ridicate la testul de decizie (nivelul 4 și 5) analizează cu atenție informațiile disponibile și argumentele pentru alternativele decizionale între care trebuie să aleagă. Sunt persoane care utilizează mai puțin euristici decizionale generale, preferând să analizeze fiecare situație decizională în parte. Cu toate că ei utilizează uneori euristici decizionale, utilizarea acestora, precum și sensibilitatea la erorile decizionale (cunoscute ca limite ale raționalității) este redusă la minimum. Sunt persoane care pot avea performanțe profesionale adecvate în profesii ce presupun prin excelență luarea de decizii (administratori, manageri, economiști, judecători, juriști, anchetatori, detectivi etc.). Deoarece scorul ridicat la testul de decizie reflectă rezolvarea cu succes a unor tipuri diferite de situații decizionale, putem considera că persoanele în cauză recurg la o analiză contextuală a acestor situații. Nu se pripesc în a face inferențe despre o situație sau o alternativă decât după ce o analizează cu atenție. Sunt persoane cărora le place să se implice în analiza situațiilor problematice și, în general, în rezolvarea de probleme (vezi corelația cu scala NFC).

Un scor mic la testul de decizie (nivel 1 și 2) indică faptul că persoana respectivă este foarte sensibilă la cele mai comune euristici și biasări decizionale. Aceste persoane sunt mai degrabă înclinate să omită informații relevante în situațiile în care trebuie să ia o decizie. Ele se bazează mai degrabă pe intuiție decât pe o analiză rațională a situației decizionale. Adesea informațiile relevante pentru luarea unei decizii optime sunt trecute cu vederea și se ignoră argumentele disponibile pentru fiecare alternativă. Sunt foarte probabil înclinate spre a realiza generalizări, pornind de la un singur caz sau pornind de la date insuficiente sau lacunare. Cu alte cuvinte, aceste persoane sunt mai sensibile la ceea ce numim biasări decizionale sau limite ale raționalității.

Această analiză superficială a informațiilor și a argumentelor disponibile într-o situație de decizie nu le recomandă pentru ocuparea unor posturi care implică atribuții decizionale cu implicații majore. Foarte probabil, persoanele care obțin scoruri reduse la testul de decizie sunt puțin complexe cognitiv, și recurg la o analiză nediferențiată a situațiilor problematice, evitând pe cât posibil confruntarea cu aceste situații. Aplică adesea strategii generale și euristici proprii, fără a diferenția acurat între situațiile decizionale prin luarea în considerare a informațiilor critice care le diferențiază.

În concluzie, se poate afirma că testul reprezintă o măsură fidelă și validă a constructului raționalitatea decidentului.

II.2 Evaluarea trăsăturilor de personalitate

Inventarul NEO PI-R

Inventarul de personalitate revizuit NEO PI-R permite măsurarea celor 5 superfactori (dimensiuni generale ale personalității) identificați și descriși de Costa & McCrae (1985) pe baza modelului BIG-FIVE și a câtorva trăsături (fațete) mai importante care constituie fiecare factor. Cei 5 superfactori și cele 30 de fațete ale inventarului fac posibilă o evaluare amplă a personalității adultului de orice vârstă. Există 2 versiuni ale inventarului: Forma S pentru autoevaluare (240 de itemi) și forma R pentru evaluarea realizată de către psiholog (care cuprinde același număr de itemi și care poate fi utilizată în scopul obținerii unor estimări independente ale celor 5 domenii ale personalității, precum și a fațetelor acestora în cazul în care se dorește validarea și/sau completarea informațiilor obținute prin autoevaluare). NEO PI-R-ul, adaptat în Franța de Jean Pierre Rolland (1998), se bazează pe inventarul de personalitate NEO-PI (publicat de Costa & McCrae în 1985) care avea scale fondate pe numeroase cercetări măsurând fațetele Nevrozismului (N), Extraversiunii (E) și Deschiderii (O) și doar două scale globale suplimentare pentru măsurarea factorilor Agreabilitate (A) și Conștiinciozitate (C) (Rolland, 1998).

NEO PI-R-ul operaționalizează un model conceptual care reia decenii de cercetări și analize factoriale asupra structurii personalității. Scalele au fost elaborate și perfecționate prin asocierea metodelor de analiză raționale cu cele analitice și au făcut obiectul timp de

aproape 15 ani a unor cercetări intensive pe eșantioane numeroase de adulți (grupuri clinice și grupuri de adulți normali din punct de vedere psihic) (idem). NEO PI-R-ul este o măsură a trăsăturilor de personalitate normale, demonstrându-și relevanța atât în domeniul clinic, cât și în cel al cercetării.

Inventarul NEO PI-R – forma S – poate fi administrat atât individual, cât și colectiv, majoritatea subiecților cu capacități normale de înțelegere și lectură completându-l între 30 și 40 de minute. Scorurile la fiecare dintre cele 30 de fațete (obținute prin însumarea scorurilor la câte 8 itemi), precum și la fiecare din factori (obținute prin însumarea scorurilor la câte 6 fațete) pot fi vizualizate într-un profil complex – în note standard T – a cărei interpretare – urmând o metodologie specifică și o anumită rigurozitate – permite psihologului – cercetător, clinician sau care lucrează în cabinete de consiliere și/sau orientare – să descrie personalitatea unui subiect amănunțit după trăsături precum: anxietatea, depresia, „căldura” în relațiile sociale, căutarea de senzații, gregaritatea, asertivitatea, sensibilitatea, sentimentul competenței personale, ordinea, căutarea/dorința reușitei, deliberarea etc. – adesea relevante pentru istoria sa de viață, dar și pentru orientarea în carieră sau inițierea unei consilieri pentru dezvoltare și/sau recuperare (în cazul în care persoana prezintă anumite tulburări specifice).

Cei cinci factori operaționalizați în NEO PI-R pot fi abordați și sub forma unor dimensiuni bipolare ale personalității (de exemplu, Nevrotism-Stabilitate Emoțională sau Extroversiune-Introversiune) care sunt într-o mare măsură independente unele de altele (adică scorul la un factor nu ne poate spune prea multe despre scorul la un alt factor).

Dimensiunile (factorii) propuși sunt considerate utile în a descrie diferențele interindividuale, mai ales sub aspectul amplitudinii lor normale – scorurile extreme de o parte și de alta a continuumului neimplicând neapărat prezența unor conduite patologice sau a unor probleme de adaptare, deși acestea pot avea o valoare informativă pentru subiecții suspecți de anumite tulburări care țin de clinica psihiatrică. Descriem mai jos – pe scurt – fiecare din cei cinci factori de personalitate.

Factorii sunt definiți prin grupe de trăsături corelate între ele. Aceste trăsături specifice sunt denumite fațete, iar fiecare grup de fațete este denumit domeniu sau factor major. Suma notelor brute ale fațetelor reprezintă nota la domeniu (factor). Reperând poziția individului pentru fiecare din cei cinci factori, un profil global al personalității sale va sugera modul său particular în care privește relațiile cu alții, experiența, emoțiile, atitudinile și motivațiile sale. Domeniile și factorii NEO PI-R evaluează personalitatea la acest nivel de interpretare. Fațetele permit o aprofundare a acestei prime analize datorită măsurării trăsăturilor specifice din interiorul fiecăruia din cele cinci domenii. Cele cinci domenii sunt: nevrotismul (N), extraversiunea (E) deschiderea (O), abilitatea (A) conștiinciozitatea (C)

NEVROTISMUL (N)

Acest domeniu, ce afectează un număr foarte mare de conduite, pune în opoziție adaptarea sau stabilitatea emoțională cu inadaptarea sau nevrotismul. Deși clinicienii disting diferite forme de tulburări emoționale, ce merg de la fobie socială la depresie agitată și la ostilitatea borderline (de limită), nenumărate studii au aratat că indivizii care s-au aflat în una din aceste stări puteau resimți și altele (Costa & McCrae, 1992). Tendința generală de a resimți afecte negative ca teama, tristețea, jena, furia, culpabilitatea și dezgustul constituie însăși esența domeniului N. Dar scara N cuprinde mai mult decât această tendință spre senzații neplăcute. Asta pentru că emoțiile perturbatoare interferează cu adaptarea, iar bărbații și femeile care au note mari la N, au și tendința de a dezvolta idei iraționale, de a-și controla mai greu pulsunile și de a avea mai mari dificultăți în a face față la stres.

Așa cum indică și denumirea de „nevrotism”, pacienții diagnosticați ca suferind de nevroză au, în general, note mai mari la N (de exemplu Eysenck & Eysenck, 1964). Dar scala N a NEO PI-R, ca și toate celelalte scale ale testului, măsoară o dimensiune a personalității normale. Cei care obțin note ridicate pot prezenta riscul de a avea probleme de ordin psihiatric, dar scala N nu trebuie considerată ca o măsură a patologiei mentale. Se poate obține o notă ridicată la N, fără a suferi însă de tulburări psihice. Și invers, dacă un subiect suferă de tulburări psihice, nu înseamnă ca va obține neapărat o notă ridicată la N. Un individ poate avea o personalitate antisocială și să nu obțină note mari la N.

Indivizii care obțin note mici la N sunt stabili pe plan emoțional. Ei sunt în general calmi, cu dispoziții egale, destinși și sunt capabili să facă față situațiilor stresante, fără a fi neliniștiți sau exaltați.

EXTRAVERSIUNEA (E)

Subiecții extravertiți sunt sociabili, dar sociabilitatea nu este decât una din trăsăturile extraversiunii. Apreciind oamenii și preferând grupurile mari, ei sunt siguri pe sine, activi și locvace. Le plac petrecerile și au tendința de a fi mereu bine dispuși, energici și optimiști. În cultura americană, vânzătorii reprezintă cel mai bun exemplu de subiecți extravertiți, iar scala E este puternic corelată cu interesul pentru profesiile de tip „antreprenor” (Costa, McCrae & Holland, 1984).

În timp ce este ușor de descris subiectul extravertit, este, în schimb, mult mai dificil de trasat portretul subiectului introvertit. Într-un anumit fel, introversiunea poate fi considerată ca absența extraversiunii mai degrabă decât opusul ei. Subiecții introvertiți sunt astfel rezervați mai degrabă decât neprietenoși, mai mult independenți decât gregari, mai constanți și calculați decât leneși și apatici. Ei pot fi numiți timizi când spun că preferă să stea singuri. Ei nu suferă neapărat de o anxietate socială. Deși nu au exuberanța extravertiților, subiecții introvertiți nu sunt nici nefericiți și nici pesimiști. Unele din aceste deosebiri pot părea curioase, dar sunt fondate pe cercetări serioase și constituie una din noile direcții

conceptuale majore din studiul modelului în cinci factori (Costa & McCrae, 1980a; McCrae & Costa, 1987). A nu mai gândi prin opoziție și a înlătura obiceiul de a lega termeni ca „fericit / nefericit”, „amical / ostil”, „sociabil / timid” permite noi descoperiri în domeniul personalității.

Psihologii care cunosc bine conceptele lui Jung trebuie să aibă în vedere că noțiunea de Extraversiune utilizată în NEO PI-R este diferită de cea a lui Jung (1923) din mai multe puncte de vedere. Introspecția sau reflecția nu sunt legate la unul sau celalalt pol al Extroversiunii. Ele sunt mai degrabă caracteristice indivizilor care au note ridicate la scara „Deschidere spre experiență”.

DESCHIDEREA (O)

Deschiderea spre experiență este o dimensiune mult mai puțin cunoscută decât N sau E (în calitate de dimensiune esențială a personalității). Elementele acestei dimensiuni - imaginația activă, sensibilitatea estetică, atenția acordată propriilor sentimente, preferința pentru varietate, curiozitatea intelectuală și independența judecării - au deținut un loc important în teoriile și măsurile personalității, dar integrarea lor într-un singur mare domeniu a fost rareori recunoscută. Scala O a NEO PI-R este probabil cea mai studiată măsură a acestui mare domeniu (Costa & McCrae, 1985).

Subiecții „deschiși” sunt curioși și interesați de tot ce se întâmplă în universul lor intern și extern, iar viața lor este mai bogată în experiențe. Ei sunt dispuși să conceapă noi idei și să adopte valori neconvenționale. Ei trăiesc mai intens emoțiile, atât pozitive, cât și negative, față de subiecții „închiși”.

Acest factor a fost denumit și Intelect în alte formulări ale modelului în cinci factori, dar notele la O sunt puțin corelate cu instruirea și inteligența. Deschiderea este legată în mod special de unele aspecte specifice inteligenței (cum este gândirea divergentă), ce contribuie la creativitate (McCrae, 1987). Dar Deschiderea nu este în nici un caz echivalentă cu inteligența. Există persoane foarte inteligente, dar închise față de experiență și de alții, precum pot fi foarte deschise, dar limitate intelectual. Pe planul analizei factoriale, măsurile aptitudinilor cognitive constituie un al șaselea factor independent care este considerat ca fiind exterior domeniului personalității.

Bărbații și femeile ce obțin note mici la O au tendința de a fi conservatori și convenționali în opinii și comportament. Ei preferă situațiile familiare față de cele noi, iar reacțiile lor emoționale sunt oarecum inhibitate. Deși deschiderea sau închiderea pot avea o incidență asupra naturii defenselor psihologice utilizate (Costa & McCrae), nu s-a stabilit că închiderea ar fi o reacție defensivă generalizată. S-ar părea mai degrabă că persoanele închise au centre de interese mai restrânse. În același fel, deși au tendința de a fi conservatoare pe plan politic și social, persoanele „închise” nu trebuie considerate autoritare. Aceasta închidere nu implică neapărat o intoleranță ostilă sau o agresivitate dominatoare. Acestea din urmă ar putea fi mai degrabă semnul unui nivel scăzut de „Agreabilitate”.

O distincție de același ordin trebuie făcută și pentru polul Deschidere. Persoanele deschise sunt neconvenționale, dispuse să pună în discuție autoritatea și pregătite pentru idei noi în materie de etică, societate și politică. Dar asta nu înseamnă ca ele nu au principii. O persoană deschisă poate foarte bine să respecte sistemul său de valori ca și o persoană mai tradițională. Numeroși psihologi consideră Deschiderea ca semn de maturitate și de mai bună sănătate mentală. Autorii NEO PI-R cred că trebuie luate în considerare și exigențele situației și faptul că atât persoanele „deschise”, cât și cele „închise” au rolul lor în societate.

AGREABILITATEA (A)

Ca și Extraversiunea, Agreeabilitatea este, înainte de toate, o dimensiune relativă la tendințele interpersonale. Persoana agreabilă este și altruistă. Ea se arată a fi simpatcă, dispusă să-i ajute pe alții și crede că și aceștia o vor ajuta la rândul lor. Prin contrast, persoana neagreabilă sau ostilă este egocentrică, se îndoieste de intențiile celorlalți și este mai degrabă competitivă decât cooperantă.

Se consideră de obicei că a fi agreabil este preferabil din punct de vedere social și mai sănătos pe plan psihologic. Este o certitudine că persoanele agreabile sunt mai apreciate decât indivizii ostili. Capacitatea de a-și apăra propriile interese este, însă, un mare atu, iar agreeabilitatea nu este o virtute pe câmpul de luptă sau într-un tribunal. Îndoiala și gândirea critică permit în plus analize riguroase în domeniul științific.

Nici un pol al acestei dimensiuni nu este necesar preferabil pe planul sănătății mentale a individului, și nici neapărat mai bun din punct de vedere social. Horney (1945) a evocat două tendințe nevrotice - ce „merg” contra oamenilor sau spre ei -, care se aseamănă cu forme patologice ale agreabilității și ostilității. Un A slab este asociat cu personalități narcisiste, antisociale și paranoice, în timp ce un A ridicat este adesea asociat cu o personalitate dependentă (Costa & McCrae, 1990).

CONȘTIINCIOZITATEA (C)

O mare parte din corpusul teoretic asupra personalității și în special teoria psihodinamică a personalității vizează controlul pulsionilor. În cursul dezvoltării lor, majoritatea indivizilor învață să-și controleze dorințele. Incapacitatea de a rezista la propriile pulsuni și la tentații este în general semnul unui N ridicat la adulți. Dar controlul de sine poate trimite și la un proces mai activ de planificare, de organizare și de punere în execuție a sarcinilor. Diferențele individuale din acest domeniu stau la baza Conștiinciozității.

Individul conștiincios este reflexiv, are voință și este hotărât. Există probabil puțini oameni ce au ajuns mari muzicieni sau atleți fără ca această trăsătură să fie dezvoltată la ei. Digman & Takemoto-Chock (1981) denumesc această dimensiune Voință de reușită. Pe versantul pozitiv, un C ridicat este asociat cu reușita școlară și profesională. Pe versantul negativ, ea

poate conduce la o exigență exagerată și penibilă, la o nevoie compulsivă de ordine și curățenie și la o surmenare în muncă.

Conștiinciozitatea este un aspect a ceea ce se numea înainte Caracter. Persoanele ce au o notă ridicată la C sunt scrupuloase, punctuale și fiabile. Cele ce au note slabe nu le lipsesc neapărat principiile morale, dar ele le aplică cu mai puțină exactitate și sunt mai nonșalante în urmărirea obiectivelor. S-a stabilit că ele ar fi mai hedoniste (Costa, McCrae & Busch, 1986).

Fiecare din cele cinci domenii ale NEO PI-R este reprezentat prin șase scale mai specifice care măsoară fațetele acestuia. Evaluarea unei varietăți de fațete oferă mai multe avantaje. Acest lucru permite mai întâi asigurarea că itemii utilizați pentru a măsura domeniul vor acoperi bine un câmp cât mai larg de idei, sentimente și acțiuni. Scara N de exemplu, trebuie să comporte itemi destinați să măsoare ostilitatea, depresia, timiditatea socială, impulsivitatea, vulnerabilitatea față de stres precum și anxietatea. Notele la diferitele domenii sunt astfel concepute încât să reflecte dimensiunile cele mai variate ale personalității.

Apoi, dispunerea de mai multe scale de fațete distincte permite o verificare internă a concluziilor. Un exemplu : fiecare din cele șase fațete ale N este semnificativ legată de afecte negative și de o insatisfacție față de viață (Costa & McCrae, 1984), ceea ce permite să spunem că N este efectiv legat de bunăstarea psihologică. În același fel, un clinician al cărui pacient are o notă ridicată la Anxietate, Furie-Ostilitate, Timiditate Socială și Depresie, va putea presupune fără prea multe îndoieli că acesta se află într-o stare nu prea bună din punct de vedere psihologic.

Al treilea avantaj al evaluării mai multor fațete este capital. El ține de faptul că diferențe individuale semnificative pot fi observate în interiorul unui același domeniu. Fațetele Deschiderii spre reverie, estetică, sentimente, acțiuni, idei și valori covariază pentru a forma domeniul Deschiderii, iar indivizii ce au note ridicate la o fațetă vor avea tendința de a obține note ridicate și la celelate. Dar aceasta nu este decât o probabilitate. Unele persoane, de exemplu, sunt deschise la idei noi, dar nu și la valori noi sau sunt deschise spre sentimente, dar nu spre estetică. Aceste diferențe individuale din interiorul aceluiași domeniu sunt stabile în timp și sunt confirmate prin heteroevaluări (Costa & McCrae, 1990); astfel, ele trebuie considerate ca o realitate a personalității și nu ca un pur produs al hazardului.

Studiul fațetelor poate permite o analiză mai fină a persoanelor sau grupurilor. Acest lucru poate fi foarte util când nota obținută la un domeniu se situează la medie. Un individ a cărui notă medie la A cu o notă foarte slabă la Altruism, dar ridicată la Amabilitate, va reacționa diferit față de un alt individ ce a obținut aceeași notă medie la A, dar al cărui Altruism ar fi ridicat iar Amabilitatea scăzută.

În fine, informațiile detaliate furnizate de observarea notelor la diferitele fațete pot fi utile în interpretarea constructelor și în formularea de noi teorii. Extraversiunea este recunoscută

ca fiind strâns legată de bunăstarea psihologică (Costa & McCrae, 1984), dar o analiză mai atentă arată că două din fațetele ei, Căldura și Emoțiile pozitive, sunt principal responsabile de această asociere. Căutarea senzațiilor nu este în schimb legată de bunăstarea psihologică. Astfel de descoperiri au implicații importante asupra teoriei bunăstării psihologice.

II.3 Evaluarea intereselor vocaționale

JVIS

Chestionarul de Interese Vocaționale Jackson (JVIS, Jackson Vocational Interest Survey) a fost creat pentru a oferi un instrument eficient de măsurare a intereselor vocaționale, care să fie scorabil atât manual, cât și computerizat, în vederea estimării intereselor vocaționale ale persoanelor de ambele sexe, de-a lungul unui set comun de dimensiuni. Fiind o tehnică utilă în consilierea vocațională și în luarea deciziilor vocaționale, instrumentul are cea mai mare utilitate în mediile în care sunt luate aceste decizii. Aceste medii includ școli și colegii, centre universitare de consiliere, agenții și oficii de ocupare a forței de muncă, inclusiv cele din afaceri și industrie, centre de reabilitare vocațională și de consiliere și de altfel orice alt mediu în care un individ dorește să întreprindă explorarea carierelor posibile pentru el. Formatul și scalele JVIS combină o cantitate optimă de informație, relevantă pentru interesele vocaționale, cu ușurința interpretării. Broșura JVIS constă în 289 de perechi de afirmații, acești itemi descriind activități ocupaționale.

Prima pagină a broșurii instruește respondenții să selecteze între alternativa A și alternativa B din pereche, în funcție de cea pe care o preferă sau în funcție de percepția lor privind care dintre cele două afirmații le este mai caracteristică. Principala strategie folosită în dezvoltarea JVIS sa bazat pe o conceptualizare a dimensiunilor intereselor vocaționale, numite Scalele Intereselor de Bază (Basic Interest Scales), sau „scalele structurale”, care traversează anumite grupuri ocupaționale. Scopul a fost acela de a găsi un set de caracteristici care să poată fi folosite singure sau în combinații și care să fie utile în descrierea unei varietăți cât mai largi de ocupații. De asemenea, rolul acestor caracteristici este acela de a discrimina cât mai eficient între subclasificările din interiorul ocupațiilor specifice. Astfel, rolul intereselor ocupaționale care țin de exemplu de furnizarea Serviciilor Medicale nu va cuprinde doar activitățile desfășurate de medici și de specialiști, ci și interesele caracteristice activităților tehnicienilor medicali, dentiștilor și ale unei varietăți de profesii înrudite. Utilizarea ca unitate de bază în analiză a intereselor vocaționale, mai degrabă decât direct a ocupațiilor, furnizează un cadru pentru a descrie în mod eficient și economic patternurile intereselor unei arii largi de grupuri ocupaționale.

Majoritatea persoanelor care se supun testării sunt foarte interesate de interesele lor vocaționale. Prezentarea JVIS ca un chestionar de interese vocaționale le va crește respondenților interesul și va facilita cooperarea. De aceea, instrucțiunile de administrare ale JVIS ar trebui precedate de o scurtă explicație a scopului testării și de o scurtă introducere în natura intereselor vocaționale. Este recomandabilă accentuarea faptului că JVIS nu este un test în sensul obișnuit al cuvântului și că acesta nu va arăta lucrurile pe care o persoană le face bine sau mai puțin bine, ci mai degrabă va identifica ariile de interes ale acesteia.

Administrarea JVIS

JVIS a fost creat pentru a putea fi aplicat atât prin administrare în grup, cât și prin administrare individuală.

La administrarea în grup, atunci când administratorul sau supraveghetorii observă că se apropie sfârșitul sesiunii, respondenții trebuie rugați să își verifice foile de răspuns, pentru a vedea dacă nu cumva au omis itemi. Dacă există itemi care au fost omiși în completare, administratorul testului trebuie să insiste pentru completare, iar respondenții trebuie să fie rugați să răspundă la orice item omis. De asemenea, atunci când o persoană din grup anunță că a terminat completarea JVIS, foaia de răspuns trebuie verificată pentru a vedea dacă au fost urmate instrucțiunile și dacă s-a răspuns la fiecare item. Dacă din greșeală sau intenționat respondentul nu a răspuns la unul sau mai mulți itemi, trebuie încurajat să revadă întrebarea și să opteze pentru un răspuns, chiar dacă nu este foarte sigur de acesta. Dacă răspunsurile care urmau să fie șterse nu sunt șterse complet, respondenții trebuie să fie instruiți să facă acest lucru, în special dacă va fi folosit un aparat de scanare pentru scorarea electronică.

Scorarea JVIS

Scorarea rezultă atât în scoruri brute pentru fiecare scală a JVIS, cât și în scoruri standardizate. Standardizarea scorurilor se face în JVIS în percentile. Cu toate că scorurile standardizate folosite pentru profilul computerizat se bazează pe normele combinate, rezultate din întregul eșantion normativ, sunt totuși raportate separat și scorurile standard pentru bărbați și pentru femei. Specialistul care interpretează JVIS poate obține informații utile și din interpretarea scorurilor brute prin prisma etaloanelor separate pe sexe. Cu toate că nu există diferențe mari între femei și bărbați în JVIS, pentru un mic număr de scale, cum ar fi Ingineria, scorurile brute au medii oarecum diferite pentru bărbați și femei. În aceste cazuri luarea în considerare a etalonului specific pentru fiecare sex și nu a celui combinat are efectul de a descuraja accentuarea felului în care anumite roluri ocupaționale sunt privite ca fiind tradiționale pentru anumite sexe.

Prezentarea Scalelor JVIS

Cele 34 de scale de interese ale JVIS se agregă pe un număr de 11 categorii, după cum urmează:

- A. Arte („The Arts”)
- B. Știință și matematică („Science and Mathematics”)
- C. Activități practice, în aer liber („Practical, Outdoor Activities”)
- D. Activități în servicii („Service Activities”)
- E. Medicină și Sănătate („Medicine and Health”)
- F. Stiluri de muncă interpersonale și în acord cu profesia („Interpersonal and Job-Related Work Styles”)
- G. Predare și servicii sociale („Teaching and Social Welfare Activities”)
- H. Afaceri, administrație și activități înrudite („Business, Administrative, and Related Activities”)
- I. Roluri de muncă legale, profesionale, persuasive („Legal, Professional, Persuasive Work Roles”)
- J. Literar, Academic („Literary, Academic”)
- K. Stiluri de muncă legate de activități („Work Styles Related to Job Activities”)

CEI

Chestionarul de evaluare a intereselor (CEI) evaluează interesele unei persoane, adică preferințele cristalizate ale acesteia pentru anumite domenii de cunoștințe sau de activitate. Ele constituie factori motivaționali esențiali în alegerea carierei și determină gradul de satisfacție și performanță pe care le realizează persoana în activitățile pe care le desfășoară.

CEI cuprinde 60 de itemi, grupați în șase scale corespunzătoare celor șase tipuri de interese din teoria lui Holland: realist, investigativ, artistic, social, antreprenorial și convențional. Fiecare scală are un număr de 10 itemi.

Administrare și cotare CEI

Chestionarul poate fi aplicat în variantele creion-hârtie și soft, individual sau în grup. Persoana examinată va primi caietul cu itemii chestionarului și un creion. Prima etapă a aplicării constă în completarea corectă a datelor biografice cuprinse în broșură. Cea de-a doua etapă constă în parcurgerea chestionarului.

Persoana examinată este rugată să deschidă caietul cu itemii și operatorul prezintă

instrucțiunile:

Cum veți răspunde la acest chestionar...

- Dacă o anumită activitate nu vă place, ÎNCERCUIȚI 0.
- Dacă o anumită activitate vă este indiferentă, ÎNCERCUIȚI 1.
- Dacă o anumită activitate vă place, ÎNCERCUIȚI 2.

Persoanei testate i se cere să urmărească exemplele oferite, iar examinatorul se asigură că instrucțiunea a fost înțeleasă. Apoi i se spune:

- Răspundeți la itemi în ordinea în care vă sunt prezentați.
- Pe parcurs, puteți să reveniți și să vă modificați răspunsul la unii itemi.

Este foarte important:

Când răspundeți la acești itemi, vă rugăm NU luați în seamă:

- că nu aveți pregătirea necesară pentru a realiza o astfel de sarcină;
- cât de mult ați putea câștiga în urma realizării unei astfel de sarcini.

Pur și simplu, răspundeți gândindu-vă dacă acea activitate vă place sau nu vă place.

Pentru fiecare dimensiune evaluată, subiectul poate obține scorul maxim 20 și minim 0. Considerăm că, pentru acele interese care sunt cel mai puternic cristalizate, persoana va realiza scorul cel mai mare. De asemenea, așa cum afirma Holland, considerăm că nu există tipuri pure de personalitate, iar focalizarea pe apartenența unei persoane doar la una dintre aceste tipuri neglijează diferențele individuale care ar putea avea o pondere mare în luarea deciziilor de carieră. Pentru a contracara acest efect, este util să considerăm că pattern-ul de personalitate al individului este dat de profilul de similaritate cu fiecare dintre cele 6 dimensiuni. Astfel, pattern-ul este format dintr-un tip dominant, cel pentru care persoana dovedește gradul cel mai înalt de similaritate, și din tipuri secundare, ordonate în funcție de gradul de similaritate al persoanei cu acestea. Spre exemplu, o persoană poate să prezinte gradul cel mai mare de similaritate cu tipul social, al doilea, în ordinea similarității, cu tipul întreprinzător, al treilea, cu tipul artistic etc. Acestea vor deveni primele în pattern-ul de personalitate al persoanei, după care urmează, în ordinea descrescătoare a similarității, celelalte tipuri.

Rezultă, așadar, că, pentru fiecare persoană, vom avea un tip de interese dominant (cu cota cea mai mare) și o serie de interese subsecvente, ordonate în ordinea descrescătoare a cotelor obținute. De regulă, se iau în considerare doar primele tipuri de interese (pattern-uri diadice).

Chestionarul de evaluare a intereselor a fost conceput pentru a servi o categorie largă de

populație: de la 16 la 62 de ani. Proprietățile psihometrice ale chestionarului construit și validat de noi ne îndreptătesc să spunem că CEI este un instrument util pentru consilierea și orientarea în carieră și poate fi utilizat cu succes atât de către psiholog, cât și de către persoanele care doresc să-și identifice interesele profesionale.

Este un chestionar ușor de aplicat și de scorat. Oferă posibilitatea explorării unui larg câmp al posibilităților ocupaționale. CEI poate fi utilizat pentru următoarele situații: pentru persoanele care se află în perioada procesului de luare a deciziei pentru o anumită carieră sau direcție de studiu; pentru persoanele care au terminat școala dar care caută un loc de muncă, cu scopul de a le ajuta a lua o decizie în legătură cu schimbarea ocupației actuale sau de a le ajuta să identifice care ocupații corespund intereselor lor; pentru persoanele care doresc să se orienteze spre anumite cursuri de formare; pentru elevi și studenți care doresc să își aleagă traseul educațional sau profesional. Identificarea intereselor reprezintă un aspect important deoarece permite: generarea alternativelor educaționale și profesionale; selectarea alternativelor educaționale și ocupaționale optime; identificarea cauzelor insatisfacției academice și profesionale.

III. Corelarea rezultatelor învățării cu cerințele peței muncii

Rezultatele învățării în termeni de abilități, cunoștințe și competențe

În România, în acest moment, este în vigoare Hotărârea Guvernului nr. 918/2013 privind aprobarea Cadrului național al calificărilor, rectificată, cu modificările și completările ulterioare, adoptată ca urmare a Recomandării Parlamentului European și a Consiliului din 23 aprilie 2008 privind stabilirea Cadrului European al calificărilor pentru învățarea de-a lungul vieții, care a creat un cadru de referință comun cuprinzând opt niveluri de calificare, exprimate ca rezultate ale învățării cu niveluri progresive de competență. Acestea servesc drept instrument de corespondență între diferite sisteme și niveluri de calificări.

Metodologia de elaborare, validare, aprobare și gestionare a standardelor ocupaționale și a modelului de standard occupational se regăsește în ordinul nr. 3.712 din 21 mai 2018 publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 480 din 11 iunie 2018.

În concordanță cu Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 23 aprilie 2008 privind stabilirea Cadrului european al calificărilor pentru învățarea de-a lungul vieții (2008/C 111/01), dar și cu prevederile Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2011 a fost înființată Autoritatea Națională pentru Calificări (denumită în continuare ANC) - organ de specialitate în coordonarea Ministerului Educației Naționale.

ANC, în conformitate cu prevederile art. 4 alin. (1) al Hotărârii Guvernului nr. 556/2011

privind organizarea, structura și funcționarea Autorității Naționale pentru Calificări, cu modificările și completările ulterioare, este desemnată Punctul național de coordonare pentru Cadrul național al calificărilor (denumit în continuare CNC) cu Cadrul european al calificărilor (denumit în continuare CEC). (HG nr.132/21.03.2018, Nota de fundamentare).

HG nr.132/21.03.2018:

- permite folosirea unei terminologii comune agreată la nivelul Uniunii Europene în vederea creării unui climat de muncă stabil, cu beneficii atât pentru angajați (forța de muncă calificată) și angajatori, cât și pentru îndeplinirea obiectivelor asumate prin Strategia Europa 2020;

- răspunde actualelor recomandări ale Comisiei Europene în privința asigurării calității sistemului de educație și formare profesională și permite identificarea, măsurarea, relaționarea și recunoașterea tuturor rezultatelor învățării dobândite în contexte de învățare formale, nonformale și informale.

Standardul ocupațional (SO) este documentul care precizează competențele și nivelul calitativ asociat rezultatelor activităților specifice unei ocupații. Standardul ocupațional reprezintă descrierea activităților profesionale desfășurate și reflectă abilitatea, autonomia și responsabilitatea de a îndeplini cu succes sarcinile cerute în cadrul unei ocupații, precum și aplicarea cunoștințelor, abilităților și înțelegerii în cadrul ocupației.

Cerințele pieței muncii

Având în vedere că studenții care compun grupul țintă fac parte din domeniul psihologie respective domeniul Comunicare, ședința finală de consiliere și orientare cuprinde o prezentare a profilelor ocupaționale ale celor două domenii și cu specializările aferente pe piața muncii, în mod distinct.

Profil ocupațional domeniul Psihologie

Scurtă descriere: Psihologii efectuează cercetări asupra proceselor mentale, studiază comportamente umane, individuale și colective și aplică cunoștințele dobândite la promovarea adaptării ființelor umane pe plan profesional, social, educativ; testează și determină caracteristicile mentale, aptitudinile și interesele indivizilor; analizează influența eredității, factorilor sociali și profesionali asupra mentalității și comportamentului indivizilor. Studiază procese mentale și comportamente umane, individuale și colective aplicând cunoștințele dobândite la promovarea adaptării ființelor umane pe plan profesional, social, educative, Elaborează tehnici de intervievare, scale de evaluare și teste psihologice, Selectează, administrează și interpretează teste psihologice de evaluarea a inteligenței, aptitudinilor, personalității și intereselor, Desfășoară activități de cercetare pentru a îmbunătăți metodele de lucru existente, Facilitează dezvoltarea și schimbările de la nivelul individului, grupului sau organizației, Participă la conferințe, workshop-uri și seminarii

pentru a fi mereu informați despre ultimele, dezvoltări sau progrese din domeniul psihologiei, Respectă etica, deontologia și standardele profesionale.

Profil ocupational domeniul Comunicare

Specializările relații internaționale respectiv comunicare și relații publice pot avea ca cerință pe piața muncii profesia de Diplomat de carieră respectiv specialist relații cu publicul, pentru care sunt următoarele cerințe:

Diplomatul de carieră este o persoană care își reprezintă țara de origine într-o altă țară în calitate de ambasador sau persoană a corpului diplomatic (secretar, consul, atașat etc.). Acesta poate să reprezinte țara sa și într-o organizație internațională. Obligațiile includ: o mare varietate de activități (politice, de comerț, care implică eliberarea de vize și pașapoarte administrative etc.). În cadrul acestei specializări, aceștia se ocupă de chestiuni legate de cooperare, conflicte sau probleme dintre țara sa de origine și țara unde sunt numiți în misiune diplomatică. Dacă aceștia lucrează în cadrul unei organizații internaționale, obligația lor este de a rezolva problemele legate, de exemplu, de aderarea țării la organizația internațională din punct de vedere al domeniului pe care aceștia îl reprezintă, precum și probleme cu privire la politica comună din acea sferă de activitate etc.

Specialiștii în relațiile cu publicul se angajează în crearea și promovarea amabilității față de indivizi grupuri sau organizații prin scrierea sau selectarea materialului publicitar favorabil și transcrierea acestuia prin diferite mijloace de comunicare în masă. Inițiază și organizează prezentări și compune discursuri. Pregătește și editează publicații organizatorice pentru auditoriu intern sau extern incluzând scrisori ale angajaților și rapoarte ale acționarilor; Răspunde cererilor pentru informații de la surse media sau alte surse desemnate cum ar fi -purători de cuvânt sau alte surse acreditate; Stabilește și păstrează relații de cooperare cu reprezentanții comunității, ai consumatorilor, angajaților sau ai grupurilor de interese publice; Planifică și coordonează dezvoltarea și comunicarea programelor de informații pentru a păstra percepția favorabilă a publicului și a acționarilor privind planul și realizările unei organizații; Se consultă cu departamentul de producție și sprijină personalul pentru a crea și coordona realizarea de reclame și promoții; Pregătește aparițiile în public, discursurile sau expunerile pentru clienți, pentru a crește gradul de informare asupra produselor și serviciilor și promovează amabilitatea; Studiază obiectivele, politica de promovare și necesitățile de organizare pentru a dezvolta strategiile relațiilor cu publicul care vor influența opinia publică și vor promova idei, produse, servicii; Pregătește reprezentanții clienților în comunicarea eficientă cu publicul și cu angajații; Se consultă cu alți manageri pentru a identifica tendințele și interesele principale de grup și se preocupă să ofere sfaturi în deciziile de afaceri;

Cele mai multe posturi de muncă presupun o varietate de activități. Dat fiind faptul că majoritatea posturilor prezintă componente distincte, separate, este imposibil să

sintetizăm întrun mod corespunzător cerințele posturilor, prin doar una sau două fraze simple. Cu toate acestea, în vederea recrutării, selecției, instruirii și evaluării personalului (în domeniile psihologie și comunicare), este necesar să fie identificate componentele importante ale posturilor de muncă și cerințele impuse de acestea pentru obținerea unei performanțe reale.

Profilele ocupaționale în domeniile psihologie și comunicare oferă un cadru de referință exprimat în unități de competențe și trăsături psihoaptitudinale și de personalitate.

Rezultatele activității procesului de orientare și informare are două componente:

1. Profilul fiecărui student ce conține trei secțiuni: nivel aptitudinal, profil al trăsăturilor de personalitate și profil al intereselor ocupaționale.
2. Standarde ocupaționale sau profilele ocupaționale pentru domeniile psihologie respectiv comunicare.

În alegerea unei direcții în cariera interesele proefesionale ale unui student trebuie coroborate cu un număr de alte informații, printre care enumerăm aptitudini, trăsături de personalitate și valori personale, disponibilitatea de a urma studiile și formarea necesare calificării în meseria vizată, disponibilitatea ocupațiilor pe piața muncii, etc.

Beneficiul studenților ce constituie grupul țintă al acestui proiect îl reprezintă creșterea nivelului de cunoaștere al aptudinilor și al trăsăturilor de personalitate ce se pot constitui în puncte tari sau puncte slabe, funcție de domeniul și specializarea în carieră alese. În acest fel, o mai bună cunoaștere a cerințelor pieței muncii, exprimate prin rezultate ale învățării și unități de competență coroborate cu nivelul psihoaptitudinal și al trăsăturilor de personalitate vor conduce la creșterea capacității decizionale în ce privește planurile personale de carieră.

PROIECT COFINANȚAT DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axă prioritară 6 - Educație și competențe

Obiectiv specific 6.13, 6.14 Stagii de practică elevi și studenți în sectorul agroalimentar, industrie și servicii

Titlu proiect Studenți și elevi activi - angajați productivi!

Nr. contract finanțare POCU/90/6.13/6.14/109525

Anexa 1

FORMULAR DE APRECIERE A INTERESELOR PROFESIONALE

Identificare student grup tinta

Nume: _____ Prenume: _____

Facultatea de Comunicare și Relații internaționale

Specializarea: _____

Data _____ Semnatura: _____

1. Care sunt interesele dumneavoastră profesionale după finalizarea studiilor în domeniul ales?

2. Ați desfășurat sau intenționați să desfășurați activități de voluntariat în vederea calibrării la cerințele reale ale angajatorilor?

3. La ce tip de angajator v-ați dori să desfășurați activități de voluntariat/stagii de practică?

4. Cum percepeți situația pieței muncii aferentă domeniului în care activezați?

5. Descrieți câteva abilități pe care considerați că le aveți în acord cu profesia aleasă



LUGERA
THE PEOPLE REPUBLIC



BD Moesia
the fun in business

6. Aveți informații despre cunoștințe/abilități/competențe necesare solicitate de angajatori în profesia aleasă?

7. Aveți informații despre potențiali angajatori: instituții, firme, asociații, etc. ?

8. Aveți cunoștințele necesare de redactare a documentelor de prezentare/solicitare în vederea angajării?

CV _____

Scrisoare de intenție _____

PROIECT COFINANȚAT DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axă prioritară

6 - Educație și competențe

Obiectiv specific

6.13, 6.14 Stagii de practică elevi și studenți în sectorul agroalimentar, industrie și servicii

Titlu proiect

Studenți și elevi activi - angajați productivi!

Nr. contract finanțare

POCU/90/6.13/6.14/109525

Anexa 2

LISTĂ PREZENȚĂ

Sedinta de consiliere de grup

Nr. crt.	Nume și prenume	Specializarea	Anul	Nr. de telefon	Adresă de e-mail	Semnătură

PROIECT COFINANȚAT DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axă prioritară 6 - Educație și competențe
Obiectiv specific 6.13, 6.14 Stagii de practică elevi și studenți în sectorul agroalimentar, industrie și servicii
Titlu proiect Studenți și elevi activi - angajați productivi!
Nr. contract finanțare POCU/90/6.13/6.14/109525

FORMULAR DE FEED-BACK

Deoarece opinia dvs. este foarte importantă pentru noi, vă rugăm să ne oferiți un feed-back referitor la activitățile de consiliere și orientare la care ați participat în cadrul proiectului „Galați, învață să practici-practică să înveți”:

Nr. crt.	Item	In foarte mică măsură	In mică măsură	Indiferent	In mare măsură	In foarte mare măsură
1.	In ce măsură v-au folosit informațiile obținute în cadrul acestui proiect					
2.	Cât de utile au fost activitățile de consiliere la care a-ți participat					
3.	In ce măsură ați fost mulțumiți de organizarea sesiunilor de evaluare psihologică					
4.	In ce măsură au fost relevante rezultatele orientării privitor la opțiunea dvs. în carieră					

La finalizarea activităților de informare și orientare, considerați că s-a schimbat ceva în opțiunile dvs privind cariera? Dacă da, ce anume?

Care sunt beneficiile dvs. în urma activităților de informare și consiliere? (bifați una sau mai multe căsuțe)

- ☐ Nici un beneficiu
- ☐ O mai bună cunoaștere a nivelului psihoaptitudinal și a trăsăturilor de personalitate
- ☐ O mai bună cunoaștere a profesiilor și specializărilor
- ☐ O mai bună cunoaștere a cerințelor pieței muncii
- ☐ O mai bună cunoaștere a traseelor educaționale
- ☐ O mai bună cunoaștere a specificului carierei în profesia de

Ce va plăcut la activitățile din acest proiect?

Ce nu va plăcut la activitățile din acest proiect? Da-ti exemple de sugestii

Nume/prenume _____

Specializarea/anul _____

Tel/mail _____

Vă mulțumim pentru disponibilitatea completării acestui chestionar!

Bibliografie

1. Albu M., CAS++. *Evaluarea cunoștințelor*, coord.: Mircea Miclea, Mihaela Porumb, Paul Cotârlea, Monica Albu. -Ed. a 2-a, rev. - Cluj-Napoca: Editura ASCR, 2009;
2. Crișan C. Pavelea A. Ghimbuluț O. Cățin A. *Manual de consiliere în carieră. Ghid practic pentru consilieri*, Cluj-Napoca, 2015;
3. Dumitru I. Consiliere psihopedagogică. Baze teoretice și sugestii practice, Ed.Polirom, Iași, 2008;
4. Georgescu, M. *Introducere în consilierea psihologică*. Bucuresti: Editura Fundatiei România de Mâine, 2006;
5. Edwin A. Fleishman si Maureen E. Relly, *Ghidul aptitudinilor umane*, Adaptare Horia Pitariu, Dragoș Iliescu și Dorina Coldea, Editura Sinapsis, 2008;
6. Jigău, M. (coord.). *Consiliere și Orientare. Ghid metodologic*. București, CNC, 2001.
7. Jigau, M. (coord.) *Codul etic în consiliere. Standarde de calitate în consiliere*. Bucuresti: AFIR, 2004;
8. Lemeni, G., Miclea, M. – *Consiliere si orientare, ghid de educatie pentru cariera*, , Ed. ASCR, Cluj Napoca 2005;
9. Mih V. *Psihologie Educațională* vol I i II, Ed. ASCR, Cluj-Napoca, 2010;
10. Nelson-Jones, R. *Manual de consiliere*. Bucuresti: Editura Trei, 2009;
11. Oancea, C. *Tehnici de sfatuire / consiliere*. Bucuresti: Editua Medicală, 2002;
12. Szilagy, A-M. *Manualul consultantului în cariera*. Iasi: Institutul European, 2008;