



Primăria
Capitalei



Broșură realizată în cadrul proiectului



PROGRAM DE ORIENTARE ȘCOLARĂ ȘI ÎN CARIERĂ
A ELEVILOR DIN MUNICIPIUL BUCUREȘTI



UN GHID
PENTRU ELEVI ȘI
ADOLESCENȚI

*Cine sunt?
Ce îmi doresc ?
Cum obțin
ce îmi doresc ?*

PLANIFICĂ

CE VREI SĂ FACI, CE POȚI SĂ DEVII

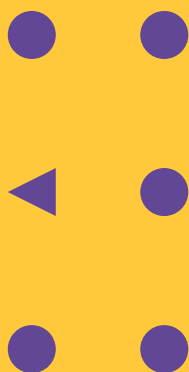
În parteneriat cu



Inspectoratul Școlar al
Municipiului București

Cuprins

1. Ce este cariera?	3
2. Cum progresăm în viață!	4
3. Ce este dezvoltarea carierei?	5
4. Este influența părinților, a profesorilor și a cunoștințelor benefică?	6
5. Planifică - ce vrei să faci, ce poți să devii	7
6. Tu ești important așa cum este și procesul prin care treci!	9
7. Ce crezi că îți aduce satisfacție?	10
8. Recunoaște punctele tari, află provocările!	12
9. Fii hotărât și sigur pe tine!	13
10. Revizuieste-ți rezultatele!	14
11. Nu uita, ai la îndemână resurse și poți primi ajutor!	16
Bibliografie	17



1. Ce este cariera?

Cariera este definită drept integrarea muncii în viața unei persoane și influența pe care angajarea în muncă o are asupra altor aspecte ale vieții, ca cele psihologice, sociologice și economice (Likoff & Romanosky, 2005). Cariera unei persoane este specifică și unică pentru fiecare individ în parte. Trebuie însă făcută diferența între ce înseamnă carieră, ce înseamnă ocupație și ce înseamnă dezvoltarea carierei. Astfel, față de carieră, care a fost definită anterior, ocupația se referă la un grup de job-uri care presupun abilități similare pentru ca o persoană să își poată duce la capăt responsabilitățile și sarcinile (Likoff & Romanosky, 2005). Cu alte cuvinte, procesul de alegere a unei cariere presupune printre altele și identificarea unui domeniu ocupațional în care o persoană își dorește să activeze.

Dezvoltarea carierei este procesul prin care sunt conștientizate acele aspecte ale vieții care pot și care nu pot fi controlate, dar și experiențele personale care ajută la integrarea muncii în viața de zi cu zi. Dezvoltarea carierei include

trei aspecte importante: (1) etape identificabile ale procesului, ca angajarea, progresul la locul de muncă și dezangajarea; (2) caracteristici psihologice, precum identitatea profesională, maturitatea în carieră și valorile legate de muncă; (3) abilități, cum sunt conștientizarea de sine, aplicarea de informații, luarea de decizii și planificarea atât pe termen scurt, cât și pe termen lung (Likoff & Romanosky, 2005). Trebuie menționat și faptul că dintre cele trei constructe menționate, dezvoltarea carierei este constructul asupra căruia consilierii în carieră își dezvoltă modelele de intervenție.

O altă întrebare care apare legată de carieră este cum ajunge o persoană să ia o decizie legată de aceasta? Astfel, luarea de decizii despre carieră este un proces cognitiv complex în care cel care ia deciziile își organizează mental informațiile legate de sine și de mediul înconjurător, analizează procesul de a alege o carieră dintr-un număr de alegeri disponibile și apoi ia decizia cea mai rezonabilă legată de cariera sa (Meder et al., 2013; Rosales et al., 2017).





2. Cum progresăm în viață!

Pentru a progresa în carieră este nevoie de adaptabilitate la schimbările din mediu care pot surveni pe parcursul vieții. Explorarea carierei este considerată un punct de plecare pentru dezvoltarea adaptativă a oamenilor (Guan et al., 2018). Adaptabilitatea este definită ca „un construct psihosocial format din resursele pe care un om le folosește pentru a răspunde sarcinilor și provocărilor dezvoltării profesionale” (Johnston et al., 2013, p. 1).

Hunt și colaboratorii săi (2017) descriu în studiul lor, în contextul educației manageriale, planificarea dezvoltării ca o secvență de activități prin care elevii: (1) identifică obiectivele de carieră pe termen scurt și/sau lung; (2) caută feedback; (3) definesc obiectivele de dezvoltare pentru a le atinge pe cele de carieră; (4) identifică oportunitățile de dobândire a cunoștințelor și de perfecționare a abilităților necesare și (5) creează un plan specific, realizabil care să le fie de ajutor pentru dobândirea cunoștințelor și abilităților necesare pentru realizarea aspirațiilor legate de carieră.

Pentru a măsura progresul în carieră este importantă evaluarea discrepanțelor dintre scop

și performanță în carieră (Hu, Hood, & Creed, 2016). În procesul de alegere a unei direcții în carieră și a dezvoltării de competențe pentru a avansa pe direcția aleasă, tinerii tind să întâmpine anumite obstacole care îi forțează să își modifice scopurile și comportamentele legate de carieră (Creed & Gagliardi, 2014). O discrepanță între scop și performanța legată de carieră se referă la identificarea unei discrepanțe între un standard intern și progresul efectiv făcut în realizarea scopului sau a standardului setat (Creed et al., 2020). În momentul în care există o discrepanță în sens negativ este generată o stare de disconfort (insatisfacție, stres), fapt ce stimulează acțiuni de auto-reglare care au ca obiectiv modificarea scopului, a comportamentului sau a amândurora pentru a reduce sentimentele inconfortabile (Lord et al., 2010).

Această discrepanță poate fi și în sens pozitiv, ca de exemplu în momentul în care progresul este realizat înaintea termenului setat în partea de planificare, caz în care persoana va experimenta satisfacție și va implementa strategii precum ridicarea standardului și/sau reducerea efortului depus (Bandura, 1991, 2001).



3. Ce este dezvoltarea carierei?

Dezvoltarea carierei este un proces ce se desfășoară pe tot parcursul vieții prin care sunt gestionate învățarea, munca, felul în care fiecare persoană își petrece timpul liber și prin care se realizează tranziția către alegerile de viitor preferate (Career Development Association of Alberta, 2012).

Dezvoltarea se realizează prin dorința de perfecționare a cunoștințelor, prin motivația de a participa și învăța noi abilități necesare profesiei dorite. Unul dintre conceptele principale ce stau la baza dezvoltării carierei este identitatea legată de carieră, care este definită drept aspirațiile legate de carieră, valorile și credințele care au rolul de a motiva o persoană să acționeze și să fie mai deschisă la oportunitățile care i se oferă (McMahon & Patton, 2018, p. 237). Identitatea este rezultatul interacțiunii dintre contextele istorice, sociale și culturale care apare în urma relațiilor pe care fiecare persoană și le construiește pe parcursul vieții (Savickas, 2012). Identitatea legată de carieră reprezintă un indicator important pentru starea de bine a unei persoane și a progresului general în viață (Kroger, 2007; Skorikov & Vondracek, 2011).

Pentru dezvoltarea carierei pot fi avuți în vedere mai mulți pași: (1) documentarea despre ariile de interes; (2) auto-cunoașterea; (3) analizarea oportunităților de carieră; (4) stabilirea de obiective; (5) experimentarea și deschiderea către experiențele altor persoane; (6) cererea de sprijin sau ajutor specializat. Primul pas constă în cercetarea carierei alese, pieței muncii, a salariului și a ce responsabilități există. Al doilea pas se referă la valorile, capacitățile, abilitățile și competențele de care o persoană dispune pentru acea carieră. Al treilea pas presupune aflarea oportunităților de carieră - posibilitatea de avansare, a schimbului de experiență, a accesibilității la programe educaționale de specialitate.

Obiectivele din al patrulea pas au ca scop clarificarea nevoilor pentru a ajunge la scopul dorit. Aflarea experiențelor din partea specialiștilor din domeniu, a studenților sau a altor persoane poate fi de ajutor în vederea alegerii și dezvoltării carierei. Ultimul pas presupune cererea de ajutor, de feedback din partea profesorilor, familiei sau a prietenilor în privința modalităților de dezvoltare a carierei.



4. Este influența părinților, a profesorilor și a cunoștințelor benefică?

FACTORI EXTERNI PENTRU CARIERĂ

Fundamentul unei cariere este adesea reprezentat de o decizie elaborată, logică și constituită atât pe baza unor factori externi cât și a unor factori interni (Hassan et al., 2022).

Dintre factorii externi amintiți în literatura de specialitate, părinții au rolul cel mai important în acordarea sprijinului social necesar dezvoltării carierei. În plus, planificarea și dezvoltarea carierei este susținută de intervenția părinților prin acest sprijin, care poate fi unul de natură emoțională, de evaluare, informațional și instrumental (Hariko & Anggriana, 2019). Mai precis, posibilitățile de influență ale părinților sunt variate și se pot concretiza în: discuții pe tema alegerii carierei cu scopul de a le cunoaște punctul de vedere, temerile, ezitățile, succesele; oferirea de sugestii, dar fără impunerea punctului de vedere; discuții cu profesorii; încurajări permanente; informarea în legătură cu ofertele de muncă (Bulai & Mușunoiu-Hoton, 2021). Toate aceste elemente pot reprezenta avantaje

importante în momentul alegerii unei direcții profesionale, însă nu de fiecare dată se poate vorbi despre o influență benefică.

Atitudinea, stilul educativ al părinților influențează încrederea în sine, direcția și măsura ambițiilor elevilor. Tot părinții sunt cei care transmit expectanțele, așteptările sociale adecvate poziției lor sociale, care în anumite cazuri, nu sunt proporționale cu nivelul sau așteptările propriilor copii (Bulai & Mușunoiu-Hoton, 2021). Spre exemplu, dezaprobarea familiei față de un anumit domeniu profesional poate constitui o barieră externă dificil de soluționat, la fel cum reticenta profesorilor sau prietenilor poate influența dezvoltarea carierei. Totodată, numeroase studii amintesc faptul că după vârsta de 10-12 ani, copiii încep să se bazeze din ce în ce mai mult pe propriile experiențe și mai ales pe opinia prietenilor sau a cunoștințelor lor atunci când caută să se dezvolte din punct de vedere profesional (Brown & Lent, 2019).



5. Planifică - ce vrei să faci, ce poți să devii

Planificarea carierei și dezvoltarea acesteia reprezintă punctul central al dezvoltării vieții unei persoane, determinând la rândul său supraviețuirea, dezvoltarea și realizarea de sine a unei persoane într-o mare măsură (Kim et al., 2014). Similar dezvoltării carierei, planificarea carierei este un proces de lungă durată cu diverse scopuri setate în diferite etape (Seibert et al., 2013; Török et al., 2017). În multe dintre cercetări, psihologii menționează un construct numit maturitatea carierei ca fiind o modalitate de a măsura dezvoltarea carierei și planificarea ei, aceasta fiind cheia către a înțelege comportamentele care stau la baza dezvoltării carierei (Jiang et al., 2015; Datti, 2009). Cu cât e mai mare maturitatea carierei, cu atât devine mai ușor pentru o persoană să îndeplinească scopurile formulate în partea de planificare a carierei (Chen & Zhou, 2018).

Totuși, care sunt mai exact etapele planificării carierei? În primul rând, este important ca o persoană să se auto-cunoască, să își poată identifica punctual valorile, interesele, aptitudinile și factorii

de personalitate care pot contribui la alegerea unei posibile cariere. După ce fiecare persoană a reușit să își identifice punctele menționate anterior, urmează partea de cercetare a unei posibile profesii, cercetare care implică voluntariatul, documentarea și căutarea de informații, dar și experiența practică. Luarea de decizii este pasul următor, această etapă presupunând stabilirea de obiective de scurtă și de lungă durată, obiective de carieră și personale, dar și învățarea continuă. Apoi, după ce decizia a fost luată, pasul următor reprezintă contactul cu procesul de angajare și piața muncii, ceea ce implică redactarea CV-ului, a scrisorilor de intenție și participarea la interviuri de angajare. Ultima etapă a planului de carieră este re-evaluarea carierei propriu-zise (Bulai & Mușunoiu-Hoton, 2021). Mai este important de precizat faptul că planificarea carierei depinde și de abilitatea unei persoane de planificare, această abilitate incluzând identificarea obiectivelor pe termen lung și scurt, luarea de decizii, flexibilitatea/adaptabilitatea și reziliența (Likoff & Romanosky, 2005).



EXERCİȚIU

Un plan de carieră conține un scop general, obiective și strategii. Scopul poate fi definit în termeni de rezultate, procese sau evenimente dezirabile. Acesta oferă direcția care trebuie urmată și permite analiza rezultatelor obținute. Obiectivele sunt subsumate scopului general și definesc în mod specific ceea ce persoana dorește să realizeze, iar strategiile reprezintă modalitatea practică aleasă pentru a îndeplini obiectivele propuse. După ce acestea sunt definite, elevii vor fi rugați să se gândească la un scop de carieră, ca apoi să își construiască propriul plan de carieră ca în fișa de mai jos și să prezinte acest plan în fața celorlalți colegi.



Fișa de lucru - Planul meu de carieră

Scopul:			
Obiectivul nr. 1:			
Strategii de realizare	Termen	Resurse	Posibile bariere
-			
-			
-			
Obiectivul nr. 2:			
Strategii de realizare	Termen	Resurse	Posibile bariere
-			
-			
-			
Obiectivul nr. 3:			
Strategii de realizare	Strategii de realizare	Strategii de realizare	Strategii de realizare
-			
-			
-			

6. Tu ești important așa cum este și procesul prin care treci!

Fiecare persoană este unică prin caracteristicile sale, cum ar fi modul de a gândi, de a se exprima, de a relaționa cu ceilalți și de a se comporta. Prin acțiunile, vorbele pe care fiecare persoană le zice, se face remarcată și reușește să transmită emoții, idei. Adolescența este considerată o perioadă sensibilă și critică de dezvoltare (Blackwell et al., 2007), în timpul căreia adolescenții pot simți o presiune asupra activității școlare, adaptându-se la schimbările fizice și psihologice semnificative. În procesul dezvoltării apar schimbări asupra imaginii și a identității de sine.

De multe ori oamenii tind să fie nemulțumiți de sine înșiși, comparându-se sau dorind să aibă abilități, calități fizice sau morale pe care le au alții. Identitatea de sine (imaginea de sine) influențează stima de sine, care are un rol semnificativ în succesul cuiva (Nyamai, 2022). În timpul adolescenței, stima de sine tinde să fie instabilă, deoarece au loc numeroase schimbări în rolurile și responsabilitățile adolescenților (Zhao et al., 2021).

Stima de sine reprezintă evaluarea credințelor și atitudinilor unei persoane față de abilitățile și valorile sale (Rosenberg, 1965). Saadat și colaboratorii săi (2012) subliniază că stima de sine evoluează de-a lungul vieții, pe măsură ce este construită o imagine despre sine prin experiențele pe care fiecare le are cu diferiți oameni și activități. O persoană cu stimă de sine scăzută crede că nu are succes, nu este de ajutor și nu reușește să-și atingă obiectivele în ciuda eforturilor sale (Saadat et al., 2012). De altfel, o persoană cu stimă de sine ridicată se va simți mulțumită de sine și își va vedea pozitiv punctele tari și slabe (Kim et al., 2021).

Când există încrederea în propriile forțe, o persoană are curajul de a risca, de a-și exprima gândurile și emoțiile fără teama de a fi judecată. Se întâmplă uneori să apară griji excesive care contribuie la apariția stresului. Contează încercarea de a depăși zona de confort și conștientizarea faptului că greșelile fac parte din experiențele fiecăruia de viață.

Dezvoltarea personală reprezintă un proces de transformare în care apar schimbări, îmbunătățiri

în plan fizic, emoțional, psihic, spiritual, social și financiar. Dorința de creștere și dezvoltare personală este o caracteristică definitorie a omului (Yakunina et al., 2013).

În psihologie există un model al stării de bine psihologice, elaborat de Ryff (1989). Acesta susține că starea de bine psihologică cuprinde șase dimensiuni printre care autonomia, acceptarea de sine, relațiile pozitive cu ceilalți, stăpânirea mediului, scopul în viață și creșterea personală (Ryff, 1989). O persoană cu un nivel ridicat de stare de bine psihologică se străduiește să atingă un scop în viață, să fie preocupat de creșterea personală, are impresia că poate influența mediul său (stăpânirea mediului) (Ryff & Singer, 2006). De asemenea, este autonomă prin luarea deciziilor, păstrează relații pozitive bazate pe respect și înțelegere cu ceilalți și se acceptă pe sine atât cu punctele forte, cât și cu defectele existente.

Prin starea de bine psihologică subiectivă se poate obține o performanță optimă (Charry et al., 2020). Prin aceasta se înțelege îndeplinirea așteptărilor în viață, care sunt privite ca o variabilă predictivă a dezvoltării individuale pozitive, fiind asociată cu niveluri ridicate de stare de bine generală (McDowall, 2016; Reis et al., 2018).

Starea de bine, motivația și emoțiile pozitive ar putea contribui la performanța școlară. De exemplu, Froiland și colaboratorii (2012) susțin că motivația intrinsecă este determinată de emoțiile pozitive, prima fiind considerată un determinant crucial al performanței academice (Archambault et al., 2009).

Așadar, există numeroși factori care contribuie la dezvoltarea personală și la performanța școlară. Un elev care are un randament școlar mai mic poate să aibă anumite abilități în alte domenii cum ar fi arta, muzica, sportul sau dansul. Alții sunt remarcați pentru altruism, atitudinea deschisă și dorința de a menține relații pozitive cu ceilalți. Diversitatea este ceea ce îi face pe fiecare în parte speciali, iar fiecare persoană își construiește propriul drum în viață.



7. Ce crezi că îți aduce satisfacție?

COMPLETEAZĂ INVENTARUL VALORILOR TALE

Teoria lui Schwartz (2012) privind valorile personale dezvoltă ideea potrivit căreia valorile formează o structură circulară ce reflectă chiar motivația pe care o exprimă fiecare valoare în parte (motivația adiacentă), subliniind șase puncte principale comune studiilor privind valorile individuale:

1. sunt credințe legate profund de afectivitate, antrenând emoții atunci când sunt activate;
2. fac referire la țeluri și obiective care motivează acțiunea;
3. transcend situații și acțiuni specifice, ceea ce face diferența între ele și norme sau atitudini (normele fac referire la situații concrete);
4. servesc ca standarde sau criterii, ghidând selecția evenimentelor și acțiunilor;
5. ordonarea lor se face de către fiecare pe criteriul importanței;
6. importanța relativă a multiplelor valori orientează acțiunea persoanei, la baza acțiunilor stând mai multe valori de regulă (Schwartz, 2012).

Altfel spus, valorile sunt convingeri individuale care îi motivează pe oameni să acționeze într-un fel sau altul. Ele servesc drept ghid pentru comportamentul uman. Anumite valori sunt intrinseci, cum ar fi dragostea, adevărul și libertatea. Alte valori, cum ar fi ambiția, responsabilitatea și curajul, descriu trăsături sau comportamente care sunt instrumentale ca mijloace pentru un scop (Values - Ethics Unwrapped, 2022).

În general, oamenii sunt predispuși să adopte valorile cu care sunt crescuți. De asemenea, oamenii tind să creadă că acele valori sunt „corecte”, deoarece sunt valorile culturii lor particulare. Conflictul poate apărea atunci când oamenii au valori diferite, ceea ce duce la o ciocnire a preferințelor și priorităților.



EXERCİȚIU

Tema: Valori profesionale

Scop: Identificarea valorilor profesionale ce pot ghida alegerea drumului profesional.

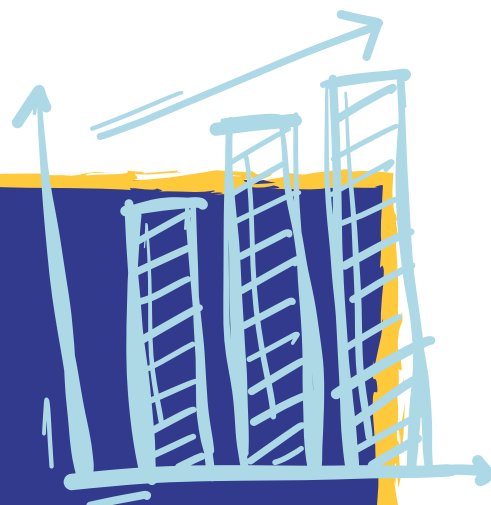
OBIECTIVE:

- Să identifice propriile valori;
- Să conștientizeze care sunt principalele valori profesionale;
- Să realizeze o ierarhie a valorilor profesionale care să îi orienteze în decizia de carieră.
- Să identifice profesii care respectă valorile pe care fiecare elev le-a clasat pe primele locuri.

Metode: conversația euristică, expunerea, exemplul, exercițiul

Resurse: fișe de lucru, coli de flip-chart, markere

Timp de lucru: o oră



Scenariul activităților

1. Valorile personale

Se realizează o ierarhie a valorilor cu ajutorul exercițiului "Călătoria cu balonul" (Anexa 1). Fiecare elev primește „cutiile cu valori”. Pe măsură ce se citește povestea, elevii vor acționa conform etapelor poveștii în alegerea valorilor.

Ca să te ridici, să pornești în marea aventură trebuie doar să arunci o cutie. Doar așa balonul va pluti deasupra tuturor țărilor. Aruncă o cutie!

Gata! Plutești! Vezi oamenii, casele, grădinile din ce în ce mai mici. Priveliștea de la o înălțime atât de mare îți taie răsuflarea. Această senzație este de scurtă durată. Deodată, auzi la radio o voce agitată care îți spune: „Te apropii de o zonă cu vânturi foarte puternice. Pentru a putea merge mai departe în siguranță, e nevoie să te ridici deasupra vânturilor. Pentru aceasta, trebuie să ușurezi balonul cu 6 kg. Aruncă 3 cutii!”

Stai o clipă și privești cutiile din jurul tău. Oare, de care nu ai nevoie? În sfârșit, alege 3 și le arunci. Balonul începe să urce. Vezi cum vânturile trec pe sub balonul tău. Gata, ești în siguranță din nou.

Privești în jur, atmosfera este clară, vezi munții în depărtare. Privești în jos și îți dai seama că ai ajuns deasupra oceanului. Ce superb! Vezi doi delfini care sar din apă. În larg, mici, mici de tot se văd vapoare care stârnesc valuri în urma lor. Totul pare rupt dintr-o poveste. Parcă nimic rău nu se poate întâmpla. Și totuși ... O lumină puternică brăzdează cerul și vezi niște nori negri venind repede spre tine. Îți dai seama că te afli în mijlocul unei furtuni! Se pornește o ploaie puternică. Auzi aceeași voce agitată la radio care îți spune că trebuie să mai arunci 2 cutii. Doar așa balonul va fi suficient de ușor ca să poată trece repede prin zona cu furtună și să nu te prăbușești în ocean.

În grabă, te hotărăști și arunci 2 cutii!

OK! E bine, ai trecut! E iar liniște. Plutești.

Și plutești, și plutești! Simți căldura blândă a soarelui. Privești la orașele care se întind de jur-împrejur. Ai parcurs mai mult de trei sferturi din drum. A fost frumos, dar parcă simți o ușoară bucurie la gândul întoarcerii acasă. Doar mai ai încă 4 cutii cu dorințe pe care le vei putea îndeplini de îndată ce vei ajunge. În zare, apare câmpul pe care vei ateriza. Vezi și alte baloane și te simți în siguranță. Dar, ce se întâmplă?!? Balonul nu mai merge drept. Începe să piardă din înălțime! Verifici în grabă rezervorul cu aer cald. Surpriză!!! Acesta este aproape gol. Îți dai seama că balonul trebuie ușurat pentru a putea ateriza.

Arunci o cutie!

Nu e suficient!

O arunci și pe a doua!

Acum e bine! Balonul plutește și te apropii de locul de aterizare. Oamenii, casele, grădinile devin tot mai mari. Ești acasă. Totul este cunoscut. E bine!

Simți o ușoară zdruncinătură. Gata! Ai ajuns! Ești din nou acasă! Ai călătorit în jurul lumii, de-a lungul întregului glob pământesc fără să li se întâmple nimic rău!

Observi că ți-au mai rămas doar două cutii în coșul balonului.

2. Valorile profesionale și profesiile

Se verifică cu ce valori a rămas fiecare elev. Și se poartă o discuție cu fiecare elev având ca repere următoarele întrebări:

1. Se poate ca în aceste cutii să fie cele mai importante dorințe ale tale?
2. Care a fost momentul cel mai greu? De ce?
3. Cât de importante sunt pentru tine cele 2 valori din cutiile care ți-au rămas?
4. Cum crezi că te vor ajuta aceste 2 valori în reușita în carieră? Care ar fi domeniile sau profesiile care promovează valorile pe care tu le ai?

3. Consolidarea abilităților

Se discută cât de importante li se par aceste valori și cum cred ei că le va influența decizia în carieră.

8. Recunoaște punctele tari, află provocările!

În timpul școlii sunt descoperite talente, pasiuni, interese, abilități și materii care atrag pe fiecare în parte către un domeniu sau mai multe cum ar fi muzica, arta, științele exacte sau umaniste.

Atunci când o persoană dorește să urmeze o profesie se gândește în principal dacă are resursele necesare pentru aceasta. De ajutor este analiza SWOT care oferă o imagine mai clară a punctelor tari (strengths) și slabe (weaknesses), a oportunităților (opportunities) și a amenințărilor (threats) existente.

Activitate individuală:

Fișă personală pentru alegerea carierei.

Instrucțiuni: Scrie pe o foaie cele patru componente ale analizei SWOT sub forma unui tabel. Alege o profesie pe care ți-o dorești. Oferă exemple de puncte tari (calitățile tale, la ce te descurci foarte bine), puncte slabe (ce te dezavantajează, ce ai putea îmbunătăți), oportunități și amenințări pentru alegerea profesiei.

După elaborarea analizei SWOT, obiectivele SMART (Doran, 1981) oferă o perspectivă clară asupra vocației, motivației și un sentiment de direcție către scopurile propuse. Acronimul provine de la „Specific” (Specific), „Measurable” („Măsurabil”), „Achievable” („Abordabil/Realizabil”), „Realistic” („Realist/Relevant”), „Timely” („Încadrat în Timp”).

Obiectivul specific presupune urmărirea unei direcții corecte. Se pot adresa întrebări ca: „Pasiunea corespunde cu profesia?”; „Ce pot îmbunătăți pentru viitoarea carieră?”. Obiectivul măsurabil constă în observarea progresului, adică să poată fi evaluat rezultatul („Când apar schimbări?”; „Când știu că se va realiza?”). Obiectivul abordabil/ realizabil are în vedere existența resurselor și capacităților („Cum pot realiza obiectivul?”; „Am competențe suficiente?”). Obiectivul realist se referă la posibilitatea îndeplinirii lui, iar obiectivul încadrat în timp presupune durata necesară îndeplinirii scopului („În cât timp voi observa rezultate?”; „Când îmi voi îndeplini obiectivul?”).



Una dintre principalele provocări atunci când vrei să-ți alegi vocația este indecizia. Cu ajutorul consilierului școlar sau psiholog poți să afli mai multe detalii despre abilitățile, aptitudinile, interesele tale, stilul de învățare și profilul vocațional. Acești specialiști evaluează, aplică chestionare și teste vocaționale și interpretează rezultatele obținute.

Orice persoană are anumite puncte forte. Rezolvarea unei probleme de matematică, interpretarea unui text literar, realizarea unei picturi sau efectuarea unor mișcări complexe de dans sunt câteva abilități valoroase. De multe ori oamenii dețin abilități, aptitudini, talente de care nici nu își dau seama. Următoarea activitate se numește „Piramida valorilor”.

Instrucțiuni: Desenează o piramidă sau un alt simbol. Împarte piramida sau simbolul astfel încât să notezi răspunsurile la cele 10 întrebări:

1. La ce te descurci cel mai bine?;
2. Care e complimentul care te-a făcut să zâmbești cel mai mult?;
3. Ce profesie ți-ai dori să ai?;
4. Care a fost cea mai mare dezamăgire?;
5. Care este cel mai frumos cadou primit?;
6. Ce alint primești deseori?;
7. Unde te refugiezi când ești trist/ă?;
8. Care este defectul tău pe care ai vrea să îl schimbi?;
9. Ce ai vrea să schimbi la tine?;
10. Ce provocare a fost cea mai grea?

9. Fii hotărât și sigur pe tine! – completează inventarul intereselor tale

În psihologie, interesul se referă atât la starea psihologică de implicare, cât și la o predispoziție relativ durabilă de a reangaja un anumit conținut (de exemplu, matematica) în timp. Interesul influențează pozitiv atenția, stabilirea obiectivelor și strategiile de învățare pentru oamenii de toate vârstele, atât în școală, cât și în afara acesteia (Renninger & Pozos-Brewer, 2015).

Potrivit lui Nauta (2010), cel mai utilizat și influent model de interese profesionale este cel al lui John Holland (1959, 1973, 1997). Holland (1973) a definit interesele profesionale ca „expresia personalității în muncă, hobby-uri, activități recreative și preferințe” (p. 7). Interesele vocaționale sunt esențiale pentru identitatea cuiva (Su et al., 2009) și pot fi conceptualizate ca atitudini asemănătoare

dispozițiilor (Low et al., 2005). Cu toate acestea, interesele sunt privite ca procese dinamice, nu ca niște trăsături stabile. Prin urmare, consilierii nu ar trebui să privilegieze interesele mai presus de alte constructe ca predictorii ai congruenței ocupaționale și a succesului în carieră. Interesul față de o anumită activitate sau de un anumit domeniu este doar unul dintre mulți indicatori importanți de luat în considerare atunci când indivizii își construiesc cariera. Rezultatele obținute în urma aplicării diferitelor inventare sau chestionare ce vizează interesele sunt de cele mai multe ori folosite de către consilieri pentru a genera ipoteze care sunt privite ca posibilități, nu ca predicții (Brown & Lent, 2021).



EXERCIȚII:

1. „Eu... cine sunt eu?”

Notează pe o foaie cel puțin 10 răspunsuri la întrebarea „Cine sunt eu?” (cum sunt eu, ce pot eu?) folosind caracteristici (aptitudini, trăsături, interese, emoții etc.) care te reprezintă. Fiecare propoziție trebuie să înceapă cu cuvântul „Eu...”. La finele caracterizării personale în grupuri mici, fiecare va citi răspunsurile sale.

2. Bingoul intereselor

Completează afirmațiile de mai jos. Atribuie în urma răspunsurilor oferite una sau mai multe profesii/domenii de activitate care se potrivesc intereselor tale. După ce ai completat toate propozițiile poți alege să împărtășești răspunsurile colegilor tăi. Găsește cel puțin o persoană care are un răspuns asemănător cu al tău și notează-i numele în dreptul propoziției.

- Jucăria mea preferată din copilărie era...
- Jocul meu preferat în copilărie era...
- Filmul meu preferat din copilărie a fost...
- Deși nu fac asta prea des, îmi face plăcere să...
- Dacă m-aș relaxa puțin, mi-aș da voie sa...
- Dacă n-ar fi prea târziu, aș...
- Dacă nu mi-ar fi așa de teamă, mi-ar plăcea să...
- Dacă nu m-aș fi dus la..., m-aș fi dus la... pentru că...
- Părinții mei cred că eu ar trebui să...
- Dacă aș fi avut o copilărie perfectă, acum aș fi fost...
- ... este cel mai dificil lucru de făcut pentru mine pentru că...
- Cel mai memorabil moment al vieții mele a fost...
- Muzica mea preferată pentru a mă înveseli este...
- Stilul meu vestimentar preferat este...
- Mi-e cel mai teamă în viață de...
- Dacă aș fi fost..., aș avea încredere în mine

10. Revizuieste-ți rezultatele! – completează planul tău de acțiune



Înainte ca o persoană să își planifice cariera este necesar ca acea persoană să își răspundă la trei întrebări importante legate de aceasta: (1) „Unde îmi doresc să ajung?”; (2) „La ce stadiu sunt acum?” și (3) „Cum voi ajunge acolo?”. Astfel, răspunzând la aceste întrebări, o persoană își poate construi planul de acțiune pentru a-și alege viitoarea carieră și implicit să o planifice. Pentru a acționa, totuși, este necesar ca o persoană să identifice acele lucruri care reprezintă criteriile de evaluare a opțiunilor de carieră, un astfel de exercițiu fiind redat prin fișa de lucru adăugată.

Cu toate că, termenii planificarea carierei și planul de acțiune sunt adesea utilizați interșanjabil, planul de acțiune se referă mai degrabă la obiectivele formulate pe termen scurt și pe care o persoană poate începe să le îndeplinească imediat ce au fost formulate. Un plan de acțiune poate începe cu identificarea unei perioade de timp pe parcursul căreia să fie îndeplinite obiectivele formulate pe termen scurt. După ce perioada de timp este identificată, urmează identificarea posibilelor abilități lipsă de care persoana respectivă are nevoie pentru a duce la bun sfârșit obiectivele pe care și le-a propus. Pasul următor în formularea planului de acțiune este elaborarea acțiunilor specifice care trebuie făcute, având în vedere și posibile acțiuni care pot fi influențate de mediul înconjurător. Un pas important în alcătuirea planului de acțiune este identificarea posibilelor obstacole ce pot apărea și formularea de soluții care să preîntâmpine acele obstacole. Nu în ultimul rând, evaluarea progresului este un ultim pas foarte important în redactarea unui plan de acțiune, fiind necesară și formularea de criterii exacte prin care să se evalueze progresul la care s-a ajuns în îndeplinirea obiectivului final.

Fișa de lucru - Ce să aleg

Criterii de evaluare a opțiunilor de carieră	OPȚIUNEA 1	OPȚIUNEA 2	OPȚIUNEA 3
Interesele mele 1. 2. 3.			
Valorile mele legate de muncă 1. 2. 3. 4. 5.			
Deprinderile mele 1. 2. 3. 4. 5.			
Caracteristicile mele personale 1. 2. 3.			
Nivelul educațional pe care intenționez să-l ating			
Stilul de viață dorit 1. 2. 3. 4. 5.			
Alte nevoi/așteptări 1. 2. 3.			
Total			
<p>Pentru fiecare criteriu din prima coloană se notează cu 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 elev.</p>			

11. Nu uita, ai la îndemână resurse și poți primi ajutor!

În general nicio persoană nu ar trebui să ezite să caute informații sau să întrebe profesorii, specialiștii sau familia atunci când vrea să cunoască mai multe detalii despre o profesie sau un anumit domeniu. Unele resurse se găsesc în mediul exterior, cum ar fi cărțile, internetul sau chiar la propria persoană, cum ar fi carisma, inteligența, caracterul.

Halbesleben și colaboratorii (2014), definesc resursele ca orice lucru care ajută la atingerea obiectivelor de carieră. Există și conceptul de bariere care împiedică atingerea obiectivelor de carieră (Hirschi et al., 2019). Spre exemplu, anxietatea față de noi experiențe, cum ar fi alegerea carierei, împiedică mulți elevi să facă pași către traseul educațional. Pot fi experimentate emoții negative, însă există modalități prin care să poată fi controlate sau ameliorate (exemplu: tehnici de respirație, de relaxare, sport).

Când o persoană se îndreaptă către o carieră, are nevoie de răspunsuri, de informații. Aceasta ar

trebui să se întrebe câte cunoștințe are în prezent și de câte ar mai avea nevoie; dacă pasiunea corespunde cu profesia; este alegerea sa sau a altora; ce acțiuni poate face pentru a progresa în carieră (de exemplu: voluntariat, cursuri acreditate). Internetul are la dispoziție informații despre orice ocupație, domeniu, deci căutarea de răspunsuri pentru întrebările existente poate fi o soluție.

Alegerea unei cariere este dificilă când nu sunt identificate interesele, abilitățile, resursele și obiectivele. Unii elevi privesc către schimbare cu încredere, optimism, în timp ce alții se simt anxioși, nehotărâți și pesimiști. Gândul spre carieră este ca un pas spre maturitate.

Fișa de lucru „Proiecții în viitor” (Cazacu & Boteanu, 2016) este utilă pentru explorarea resurselor deja existente, dar și pentru dezvoltarea altora pe care le-am dori să le avem în viitor. Resursele sau caracteristicile oferă un tablou a ceea ce deținem ca persoană.

Fișă de lucru „Proiecții în viitor”

<i>Dimensiuni</i>	<i>Caracteristici personale prezente</i>	<i>Caracteristici personale dorite</i>	<i>Modalități de rezolvare</i>
<i>Caracteristici fizice</i>			
<i>Caracteristici cognitive</i>			
<i>Caracteristici emoționale</i>			
<i>Caracteristici sociale</i>			
<i>Caracteristici spirituale</i>			

Explorați ofertele educaționale despre domeniile voastre de interes. Spre exemplu, sunt licee care oferă broșuri, reviste despre specializările lor și universități care organizează evenimente ca „Ziua porților deschise” astfel încât să fie înțelese mai bine oportunitățile de carieră.

Profesorii și familia vă susțin alegerile și vă îndrumă în procesul de învățare și dezvoltare personală. Fiți optimiști și motivați cu privire la viitorul vostru profesional.

Bibliografie

- Archambault, I., Janosz M., Fallu, J.S., & Pagiani, L.S. (2009). Student engagement and its relationship with early high-school drop-out. *Journal of Adolescence*, 32, 651-670.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248–287. doi:10.1016/0749-5978(91)90022-L
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.1
- Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: a longitudinal study and an intervention. *Child Development*, 78, 246–263. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2007.00995.x>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2019). Social cognitive career theory at 25: Progress in studying the domain satisfaction and career self-management models. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 563–578. <https://doi.org/10.1177/1069072719852736>
- Bulai, D., & Muşunoiu-Hoton, V. (2021). Ghid de orientare școlară și profesională. Career Development Association of Alberta. (2012). What is Career Development? Retrieved from career development: <https://www.careerdevelopment.ab.ca/whatiscd>
- Cazacu, A., & Boteanu, I. (2016). Culegere de exerciții de dezvoltare personală. Auxiliar didactic pentru ora de dirigenție. Suceava: Editura George Tofan.
- Chen, S., & Zhou, K. (2018). Career Planning Decision-making of College Students Based on Cognitive Science. *NeuroQuantology*, 16(6). <https://doi.org/10.14704/nq.2018.16.6.1662>
- Creed, P. A., & Gagliardi, R. (2014). Career compromise, career distress, and perceptions of employability: The moderating roles of social capital and core self-evaluations. *Journal of Career Assessment*, 23, 20–34. doi:10.1177/1069072714523082
- Creed, P. A., Kaya, M., & Hood, M. (2020). Vocational Identity and Career Progress: The Intervening Variables of Career Calling and Willingness to Compromise. *Journal of Career Development*, 47(2), 131–145. <https://doi.org/10.1177/0894845318794902>
- Charry, C., Goig, R., & Martínez, I. (2020). Psychological Well-Being and Youth Autonomy: Comparative Analysis of Spain and Colombia. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.564232>
- Datti, PA. (2009). Applying social learning theory of career decision making to gay, lesbian, bisexual, transgender, and questioning young adults. *Career Development Quarterly*; 58(1): 54–64.
- Doran, G. T. (1981). There's a S.M.A.R.T. Way to Write Management's Goals and Objectives. *Management Review*, 70, 35-36.
- Froiland, J. M., Oros, E., Smith, L., & Hirschert, T. (2012). Intrinsic Motivation to Learn: The Nexus between Psychological Health and Academic Success. *Contemporary School Psychology*, 16, 91-100.
- Guan, Y., Liu, S., Guo, M. J., Li, M., Wu, M., Chen, S. X., et al. (2018). Acculturation orientations and Chinese student Sojourners' career adaptability: the roles of career exploration and cultural distance. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 228–239. doi: 10.1016/j.jvb.2017.11.008
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Hariko, R., & Anggriana, T. M. (2019). Reviewing the role of families in student career planning. *Konselor*, 8(1), 6–11. <https://doi.org/10.24036/0201981102526-0-00>
- Hassan, H., Hussain, M., Niazi, A., Hoshino, Y., Azam, A., & Kazmi, A. S. (2022). Career Path Decisions and Sustainable Options. *Sustainability* 2022, Vol. 14, Page 10501, 14(17), 10501. <https://doi.org/10.3390/SU141710501>
- Hirschi, A., Shockley, K. M., & Zacher, H. (2019). Achieving work-family balance: An action regulation model. *Academy of Management Review*, 44(1), 150–171. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0409>

- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35–45. <https://doi.org/10.1037/H0040767>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Lutz, FL: Psychological Assessment Resources
- Holland, J. L., Powell, A. B., & Fritzsche, B. A. (1994). *The self-directed search (SDS)*. Lutz, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hu, S., Hood, M., & Creed, P. A. (2016). Career goal importance as a moderator in the relationship between career feedback and career-related stress. *Journal of Career Development*, 45, 3–18. doi:10.1177/0894845316667847
- Hunt, J. M., Langowitz, N., Rollag, K., & Hebert-Maccaro, K. (2017). Helping students make progress in their careers: An attribute analysis of effective vs ineffective student development plans. *The International Journal of Management Education*, 15(3), 397–408. doi:10.1016/j.ijme.2017.03.017
- Jiang, Z., Hu, X., Wang, Z., Jiang, X. (2015). Career decision self-efficacy and life satisfaction in china: an empirical analysis. *Social Indicators Research*; 132(1): 137-54.
- Johnston, C. S., Broonen, J.-P., Stauffer, S. D., Hamtiaux, A., Pouyaud, J., Zeccas, G., ... Rossier, J. (2013). Validation of an adapted French form of the career adapt-abilities scale in four Francophone countries. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.002>.
- Kim B, Sun HJ, Sun HJ, Bo HL, Puig A, Sang ML. (2014). A moderated mediation model of planned happenstance skills, career engagement, career decision self-efficacy, and career decision certainty. *Career Development Quarterly*; 62(1): 56-69.
- Kim, J., Kim, E., & Lee, I. (2021). Influence of Self-Esteem of Middle School Students for Mental Care on Academic Achievement: Based on the Mediation Effect of GRIT and Academic Enthusiasm. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7025. <https://doi.org/10.3390/ijerph18137025>
- Kroger, J. (2007). Why Is Identity Achievement So Elusive? *Identity*, 7(4), 331–348. <https://doi.org/10.1080/15283480701600793>
- Likoff, L., & Romanosky, N. (2005). *The Encyclopedia of Careers and Vocational Guidance*.
- Lord, R. G., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M., & Hall, R. J. (2010). Self-regulation at work. *Annual Review of Psychology*, 61, 543–568. doi:10.1146/annurev.psych.093008.100314
- McDowall, J. J. (2016). *Create's Advocacy for Young People Transitioning from Care in Australia. Young People Transitioning from Out-Of-Home Care*. London: Palgrave Macmillan, 285–308. https://doi.org/10.1057/978-1-137-55639-4_14
- McMahon, M., & Patton, W. (2018). Systemic thinking in career development theory: Contributions of the systems theory framework. *British Journal of Guidance & Counselling*, 46(2), 229–224. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1428941>
- Meder B, Le LF, Osman M. Decision making in uncertain times: what can cognitive and decision sciences say about or learn from economic crises. *Trends in Cognitive Sciences* 2013; 17(6): 257-60.
- Nauta, M. M. (2010). The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), 11–22. <https://doi.org/10.1037/A0018213>
- Nyamai, D. (2022). The Invisible Curriculum's Influence on Youth's Self-Identity and Self-Esteem Development. *Frontiers in Education*, 7, 583180. <https://doi.org/10.3389/educ.2022.583180>
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2018). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. In *Relationships, well-being and behavior* (pp. 317-349). Routledge.
- Renninger, K. A., & Pozos-Brewer, R. K. (2015). Interest, Psychology of. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*, 378–385. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.26035-2>
- Rosales JH, Rosales JH, Ramos M, Ramos M, Ramos M. Integrating a cognitive computational model of planning and decision-making considering affective information. *Cognitive Systems Research* 2017; 44(C): 10-39.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social Science Research*, 35(4), 1103–1119.

Saadat, M., Ghasemzadeh, A., Karami, S., & Soleimani, M. (2012). Relationship between self-esteem and locus of control in Iranian University students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 31, 530–535. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.099>

Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>

Seibert SE, Kraimer ML, Holtom BC, Pierotti AJ. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology*; 98(1): 169-82.

Schunk, D. H. (2012). *Learning Theories, an Educational Perspective* (6th ed.). Boston, MA: Pearson Education Inc.

Schwartz,S.H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1).

Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (2011). Occupational identity. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research* (pp. 693–714). New York, NY: Springer.

Su, R., Rounds, J., & Armstrong, P. I. (2009). Men and Things, Women and People: A Meta-Analysis of Sex Differences in Interests. *Psychological Bulletin*, 135(6), 859–884. <https://doi.org/10.1037/A0017364>

Török R, Tóth-Király I, Bóthe B, Orosz G. (2017). Analyzing models of career decision self-efficacy: first-order, hierarchical, and bifactor models of the career decision self-efficacy scale. *Current Psychology*; 36(4): 764-73.

Values - Ethics Unwrapped. (2022). McCombs School of Business. <https://ethicsunwrapped.utexas.edu/glossary/values>

Yakunina, E. S., Weigold, I. K., & Weigold, A. (2013). Personal growth initiative: Relations with acculturative stress and international student adjustment. *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, Consultation*, 2(1), 62–71. <https://doi.org/10.1037/a0030888>

Zhao, Y., Zheng, Z., Pan, C., & Zhou, L. (2021). Self-Esteem and Academic Engagement Among Adolescents: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 12, 690828. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.690828>





**PROGRAM DE ORIENTARE ȘCOLARĂ ȘI ÎN CARIERĂ
A ELEVILOR DIN MUNICIPIUL BUCUREȘTI**

www.toe.hubproedus.ro