



Primăria  
Capitalei



Broșură realizată în cadrul proiectului



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

GHIDUL PĂRINȚILOR ÎN

# PLANIFICAREA CARIEREI

Cum îți ajuți copilul să își găsească o  
carieră care să îi ofere  
FERICIRE și SUCCES



În parteneriat cu



Inspectoratul Școlar al  
Municipiului București

# CUPRINS

<b>De ce este important ca elevul să ia decizia corectă în carieră</b>	3
<b>Părinții pot ajuta!</b>	4
<b>Recomandări către familii pentru dezvoltarea responsabilității</b>	5
<b>Întrebări de parenting</b>	6
<b>10 sfaturi pentru a discuta cu un tânăr</b>	8
<b>Planificarea neprevăzutului</b>	10
<b>Trenduri pe piața muncii</b>	11
<b>Abilități specifice și abilități transferabile</b>	12
<b>Activități pentru părinți și elevi</b>	13
<b>Referințe</b>	19



# DE CE ESTE IMPORTANT CA ELEVUL SĂ IA DECIZIA CORECTĂ ÎN CARIERĂ

Alegerea unei cariere reprezintă o decizie semnificativă în viața oricărei persoane, cu efecte care se pot observa pe întreaga durată a vieții, cariera fiind considerată una dintre modalitățile esențiale prin care o persoană se exprimă în lume (Jigău, 2007).

O carieră percepută ca fiind satisfăcătoare pentru sine reprezintă o componentă importantă în satisfacția pe care o simțim pe parcursul vieții. O decizie potrivită, în acord cu interesele, valorile și abilitățile persoanei, poate avea efecte benefice asupra statutului socio-economic, dar și asupra sănătății fizice și psihice (Robertson, 2014; Bubić & Ivanišević, 2016 citați în Akosah-Twumasi et al., 2018), evidențiindu-se astfel importanța acestui proces în viața fiecăruia dintre noi.

Când alegerile profesionale sunt în acord cu aspirațiile, valorile, caracteristicile de personalitate și abilitățile personale, oamenii tind să fie mai mulțumiți cu viața lor. În opoziție, alegerile care nu țin cont de aceste caracteristici, afectează starea de bine individuală, persoana experimentând sentimente de neliniște, frustrare, demotivare și performanțe mai scăzute (Zlate, 2004, p.368).

Decizia de a urma o carieră în concordanță cu valorile, abilitățile și interesele proprii conduce la experiențierea afectelor pozitive raportate la domeniul de activitate ales, crescând autoeficacitatea percepută, a performanței și a stării de bine. Experiențierea afectelor pozitive precum entuziasmul, bucuria și sentimentul de a fi mândru de alegerea făcută influențează starea de sănătate fizică (e.g., longevitatea, sistemul imunitar) și psihologică (e.g., flexibilitatea cognitivă și comportamentală), în timp ce experimentarea afectelor negative este asociată cu anxietatea legată de carieră și distresul crescut cu efecte cunoscute asupra stării de bine fizice și psihice (Park et al., 2018).

Pe lângă efectele de durată pe care alegerea unei cariere le are asupra individului, sunt observate consecințe la nivelul întregii societăți ca urmare a tendinței persoanelor care aleg o carieră nepotrivită de a fi mai puțin productive și eficiente la locul de muncă (Jones & Lark, 2005 citați în Kazi & Akhlaq, 2017), de a nu găsi sau de a rămâne fără un loc de muncă și astfel de a contribui la creșterea șomajului (Florea, 2014), cu efecte în bunăstarea generală.

Evoluția tehnologică înregistrată în ultimele decenii a generat schimbări pe piața muncii precum dispariția unor ocupații, apariția unor noi domenii de activitate, dar și accesul rapid și nediscriminatoriu la informații facilitat de internet au crescut gradul de complexitate a procesului decizional privind cariera pe care ne dorim să o urmăm.

Astfel, având în vedere complexitatea procesului decizional și consecințele pe care alegerea unei cariere le are asupra nivelului de trai, statutului social, sănătății noastre emoționale și fizice (Nyamwange, 2016), ghidarea și susținerea elevului în a lua o decizie corectă în ceea ce privește parcursul profesional devine de maximă importanță pentru societate.

Toate acestea, precum și predictibilitatea din ce în ce mai scăzută observată pe piața muncii, constituie un context mult mai provocator pentru elevi de a face tranziția de la mediul școlar la cel profesional (Staff et al., 2010 citați în Rogers et al., 2016).

# PĂRINȚII POT AJUTA!

Primele modele din viața copiilor sunt figurile parentale, astfel că una dintre cele mai puternice și de durată influențe o avem noi, părinții, inclusiv asupra carierei pe care o vor urma copiii noștri.

Savickas (2013) citat în Garcia et al. (2019) afirmă că, în construirea și planificarea unei cariere, copiii acționează încă de mici prin identificarea cu părinții și prin imitarea lor, fapt ce ne atribuie un rol important în modul în care copiii noștri se vor raporta la propriul parcurs profesional.

Primii către care se vor îndrepta copiii și adolescenții pentru ghidare și sfaturi în ceea ce privește cariera sunt părinții, astfel că influența pe care o avem și contextul familial sunt cruciale. Este de dorit și benefic pentru parcursul lor, să le susținem eforturile de explorare, planificare, să îi ghidăm și să sprijinim în procesul de luare a unei decizii privind cariera pe care o vor urma (Rogers et al., 2016) și nu numai.

Copiii care beneficiază de sprijinul și implicarea părinților în alegerea unei cariere, raportează un nivel mai înalt de satisfacție în viață, iar cei care nu beneficiază de un astfel de suport parental raportează un nivel mai scăzut (Parola & Marcionetti, 2021).

Părinții sunt cei care își cunosc cel mai bine copiii, interesele și pasiunile acestora, abilitățile pe care le au. De asemenea, în cadrul familiei copiii achiziționează valorile care îi vor ghida în viață, își dezvoltă credințele despre sine și lume, iau contact

cu așteptările pe care ceilalți le au de la ei și nu în ultimul rând, vor primi suport informațional și financiar care să-i ajute în alegerea și urmarea unei cariere (Vautero et al., 2021).

Mai mult decât atât, copiii au primul contact cu ceea ce presupune o carieră prin intermediul părinților. Modul în care copiii se vor raporta la profesie este influențat și de modul în care proprii părinți se raportează la locul de muncă, la mulțumirea pe care o găsesc aceștia în activitatea pe care o desfășoară, provocările cu care se confruntă sau nemulțumirile pe care le experimentează, toate acestea fiind exprimate, discutate de părinți deseori în prezența copiilor în mediul familial.

Așadar, modul în care copiii se raportează la anumite profesii, credințele privind autoeficacitatea în luarea unei decizii privind propria carieră este asociată cu modelarea parentală a copiilor prin valorile care le sunt insuflă în cadrul familiei (e.g., în funcție de opinia părinților copiii pot asocia anumite cariere ca fiind dezirabile sau se pot simți presați să urmeze o carieră din loialitatea față de părinți). De asemenea, o relație bună, sănătoasă între părinți și copii constituie un mediu securizant în care aceștia din urmă pot simți suportul emoțional în activitățile de cunoaștere a mediului, acest tip de relație fiind asociat și cu dezvoltarea unor comportamente benefice la copii, raportate la carieră, precum cele de explorare și de căutare a informațiilor legate de profesii (To et al., 2021).

## Acasă este primul loc de muncă

Obiectivul central în „muncă, job, carieră” de fapt, se referă la ideea de responsabilitate. Responsabilitatea este conștientizarea îndeplinirii îndatoririlor și obligațiilor față de mediul în care trăim și față de noi înșine în timp util. Totuși, nu ne naștem știind să acționăm responsabil. Simțul responsabilității se formează în timp. Pe măsură ce copiii cresc, ei trebuie să învețe să-și asume din ce în ce mai multă responsabilitate pentru lucruri precum îndeplinirea sarcinilor casnice (cum ar fi curățenia în casă sau a ajuta la pregătirea meselor), finalizarea temelor pentru acasă fără a fi cicălit de un adult, găsirea modalităților de a-i ajuta și pe alții dacă poate, admiterea atât a alegerilor bune pe care le face cât și la celor mai nepotrivite.



# RECOMANDĂRI CĂTRE FAMILII PENTRU DEZVOLTAREA RESPONSABILITĂȚII

## FACILITEAZĂ ADAPTAREA COPIILOR LA VIAȚA SOCIALĂ ȘI ATRIBUIE SARCINI ADECVATE VÂRSTEI

Simțul responsabilității, care începe de la o vârstă fragedă, sprijină dezvoltarea autocontrolului și încrederii copiilor. În plus, le permite progresiv să își adapteze mai ușor viața socială, să găsească strategii prin care să gestioneze problemele și să găsească soluții la impedimentele cu care se pot confrunta zi de zi.

## FII UN MODEL PENTRU EI

Copiii își iau părinții drept model observându-i zilnic și acționează în mod similar. Părinții ar trebui să fie atenți la propriile lor comportamente pentru a le întări pe cele pozitive ale copilului și a le face permanente.

## CUNOAȘTE-I PE COPII ȘI ADAPTEAZĂ-TE LA CEEA CE ȘTII DESPRE EI

Dacă luăm în considerare trăsăturile copilului, oferindu-i în același timp responsabilități adecvate în ceea ce privește nivelul de vârstă, le permitem să-și îndeplinească cu ușurință acele responsabilități. Este important să le oferim oportunități, adaptate la etapa lor de dezvoltare (ex., la 10 ani să dea cu aspiratorul, la 14 să ajute la vopsirea pereților unei camere)

## FII RĂBDĂTOR ȘI SUSȚINĂTOR

Câștigarea responsabilității nu are loc instantaneu, ea se dezvoltă în timp. Atitudinile de susținere ale părinților în timpul acestui proces vor face ca această abilitate să fie permanentă în viitor. Îndrumarea copiilor să își asume responsabilități, încurajarea lor să își îndeplinească responsabilitățile și oferirea de feedback pozitiv pe măsură ce reușesc sunt misiuni importante ale părinților.

# ÎNTREBĂRI DE PARENTING

*De ce este important să-mi ajut copilul să exploreze mai multe opțiuni de carieră?  
Ai mei nu m-au ajutat și totuși sunt bine..*

Făcând o mică introspecție, începeți prin a vă întreba „Mi-ar fi fost mai ușor dacă mama/tata ar fi știut să mă ghideze la începuturile mele profesionale?/Mi-ar fi plăcut să se țină mai mult cont de interesele, pasiunile și dorințele mele în ceea ce privește profesia?/Mi-ar fi fost de folos ca părinții mei să îmi vadă personalitatea și să mă ghideze în funcție de asta mai mult decât în funcție de câți bani voi câștiga?/Mi-ar fi fost de folos să îmi perfecționez alte abilități pentru care părinții mei nu și-au dat acordul?”. Prin răspunsurile la aceste întrebări poate te vei conecta cu tine de la 12-18 ani și îți vei aminti cum a fost când societatea, părinții, prietenii veneau cu multe opțiuni către tine care nu aveai, poate, legătură directă cu idealurile și visele tale.

În calitate de părinți, jucați un rol important în susținerea adolescenților cu încurajări și informații pe măsură ce aceștia încep să fie interesați de carieră și călătoriile prin viață.

*Nu e cam devreme să-și dea seama ce carieră vrea să urmeze? În cazul în care copilul se va canaliza pe o anumită carieră de la o vârstă fragedă nu îi va îngrădi opțiunile pe viitor?*

Adolescenții și preadolescenții, întâmpină, într-adevăr confuzie, incertitudine și teamă cu privire la marea viață de adult. Dar această confuzie tipică fiecărei etape noi din viață este amplificată în momentul în care nu are nicio idee despre ce îi place, cum și-ar vedea viața, ce domenii i se par interesante.

Da, alegerile de acum nu dictează în mod obligatoriu și invariabil ce carieră și job va alege copilul tău. Da, este posibil să urmeze 3 ani cursuri de teatru extrem de bucurios, iar în pragul clasei a-XII-a să își dea seama că nu vrea să mai fie actor. Sau să facă meditații la chimie și biologie și să nu mai dea admiterea la medicină, sau să plătiți din școala primară cursuri de balet și să își dea seama în liceu că vrea să devină arhitect, psiholog sau translator. E posibil ca primul impuls să fie să îl considereți un eșec, dar nu e chiar așa. În toată perioada de pregătire copilul tău a dobândit o serie prețioasă de

abilități, și-a dezvoltat încrederea în el, a învățat la ce este bun și și-a modelat mintea într-un fel specific ce, fii sigur, îl va ajuta mai devreme sau mai târziu. Din fericire, majoritatea abilităților sunt transferabile și chiar dacă nu mai folosește talentul artistic la balet și devine psiholog îi va fi util în terapia cu copii sau clienți cu talente artistice. Dacă nu mai folosește talentul pentru baschet și vrea să fie specialist în marketing va putea folosi spiritul activ și de echipă pentru a putea colabora mai eficient cu echipa în care lucrează.

Da, preadolescenții și adolescenții sunt noi în „gestionarea vieții reale”. Nu sunt siguri cum vor să-și trăiască viața, se tem că s-ar putea să nu-și atingă visele, își fac griji că a face alegerea greșită acum îi va afecta mult timp, nu simt că pot vorbi mereu cu părinții despre ceea ce se întâmplă în viața lor, le este frică că nu vor avea timp să se regăsească și să-și descopere pasiunile. Simt că sunt atât de multe de decis și atât de multe se întâmplă în viața lor și nu au fost expuși la suficiente ocupații pentru a ști care îi atrage mai mult.

Așadar, rolul adulților din jurul lor trebuie să fie acela de a-i ajuta să descurce ghemul acesta complicat și plin de incertitudine, dar și de curiozitate și entuziasm. Perspectiva cea mai sănătoasă pe care o putem avea ca adulți este următoarea **“chiar dacă nu va duce la capăt ce crede acum la 12, 14, 17 ani că va deveni, copilul meu este într-un proces de dezvoltare și tot ceea ce învață îl va ajuta fie că este teatru, dans, baschet sau informatică.”**



## Cum îmi dau seama ce fel de job ar fi potrivit pentru copilul meu?

**CUNOSCÂNDU-L.** Cu cât observi mai bine comportamentul, atitudinile și pasiunile sale cu atât mai bine vei putea să îți dai seama în ce domeniu profesional s-ar potrivi. De asemenea, având încredere în el când vrea să exploreze domenii noi, fie că sunt cursuri la care vrea să se înscrie, fie că sunt programe de voluntariat, meditații, discuții cu profesioniști, inițiative individuale pentru job-uri de vară sau alte oportunități pe care le întâlnește.

Adevărul este că niciodată nu vom putea ști 100% dacă adolescentul de azi va fi satisfăcut și fericit cu job-ul de care acum se arată entuziasmat. Ce putem face este să-i oferim o pregătire generală pentru găsirea unui job, ce implică, care pot fi barierele, care ar fi pașii pentru a-și urma job-ul dorit, cum îl poate obține. Astfel, copilul va putea evalua prin prisma minții sale cât este de dispus să urmeze acest traseu profesional și cât de entuziasmat se simte în continuare.

## Când să găsec timp să-mi încurajez copilul să exploreze mai multe opțiuni de carieră?

### ORICÂND SUNT RELAXAȚI, BINEDISPUȘI ȘI DESCHIȘI LA COMUNICARE.

*Ce vrei să faci cu viața ta?/Ce vrei să te faci când o să fii mare?* sunt două întrebări ce crează tensiune. Dacă reacția copilului este de închidere și noi venim cu și mai multe întrebări, nu vom discuta decât cu un copil iritat și indisponibil la a furniza informații despre el către nimeni. Reacțiile de închidere sau răspunsurile tip *nu știu* pot veni dintr-o confuzie personală a copilului pe care nu știe să o explice singur, o teamă că va fi refuzat sau ironizat.

În loc să punem întrebarea grea *Ce vrei să faci cu viața ta?* putem să discutăm despre un buget de familie pentru un curs la alegere în funcție de interesele copilului, putem să discutăm despre *ce abilitate i-ar plăcea să dezvolte*, să investigăm împreună ce seriale/filme îl atrag sau putem, de asemenea, să ne deschidem noi ca adulți în fața lor și să povestim cum ne-am ales domeniul profesional.

# 10 SFATURI PENTRU A DISCUTA CU UN TÂNĂR

Cu siguranță relația părinte-copil este plină de provocări și comunicarea între aceștia este într-o dinamică greu de gestionat pe alocuri. Copiii de până în 12 ani au dificultăți în a identifica și comunica aspecte clare către părinții lor, iar adolescentul vrea mai degrabă să se separe de părinți. Toate acestea produc schimbări în dinamica sistemului familial, fiind un nucleu conflictual ce va genera multă confuzie și instabilitate. De exemplu: adolescentul va manifesta față de părinți elanuri de atașament intens care vor alterna cu atitudini de respingere bruscă, toate acestea, ca expresie a conflictelor interioare, intervenția psihologică fiind esențială în astfel de cazuri (Radu, 2017).

O comunicare sănătoasă are nevoie de o relație bazată pe empatie, acceptare necondiționată și autenticitate, bazată pe o atitudine colaborativă și de încredere, în vederea facilitării unei experiențe emoționale noi și a oportunității de a deosebi între trecut și prezent

De aceea vă propunem câteva principii prin care să cultivați o relație și o comunicare sănătoasă (Filliozat, 2020):

- (1) **Emoțiile sunt rezultatele interpretărilor noastre asupra relației**, fiind profund subiective și relevante pentru experiența personală, ele nu trebuie justificate, analizate sau înțelese. Chiar dacă în interpretarea noastră o emoție este "exagerată" sau "nepotrivită" este important să îi facem loc în relația dintre noi și să privim cu empatie către celălalt.
- (2) **Emoțiile sunt rezultatul relației** – ambele persoane aduc cu sine experiențe personale care depășesc momentul prezent. Putem să ne înțelegem mai bine dacă reușim să oferim acceptare, validare și apreciere persoanei din fața noastră, indiferent de comportamentul acesteia.
- (3) **Observațiile** – o comunicare sănătoasă și eficientă are nevoie de multe informații și de aceea vă recomandăm să oferiți timp persoanei pentru a vă prezenta punctul ei de vedere cât mai detaliat. Vă puteți folosi de întrebări deschise, explorative prin care să manifestați un interes autentic pentru a-l cunoaște pe celălalt.
- (4) **Sinceritatea și deschiderea** – pentru a putea dezvolta o relație sănătoasă este important să împărtășim cât mai multe despre noi, ce putem și ce nu putem face, ce știm și ce nu știm, fiind deschiși către colaborare și soluții alternative.
- (5) **Timpul** – cel mai eficient lucru de făcut când avem impresia că nu avem timp este să ne luăm timp. Este important să facem asta pentru a vizualiza lucrurile cât mai clar, pentru a putea să formulăm propriile idei, să ascultăm perspectiva celuilalt, să înțelegem momentul în care ne aflăm din ambele părți.
- (6) **Cadrul și limitele discuției** – acest lucru presupune clarificarea momentului discuției, motivului, dar și obiectivului acesteia, prin care ne asigurăm că amândoi știm de ce suntem aici și ce ne dorim să dezvoltăm din această relație.
- (7) **Contractarea** – abordarea clară, specifică și nepărtinitoare a temelor de discuție sau a sarcinilor, a regulilor, consecințelor și impactului pentru scenariu în care totul merge bine, dar și pentru scenariul mai puțin plăcut. Este momentul unei contractări prin care punctăm drepturile, obligațiile, responsabilitățile și consecințele acțiunilor noastre.
- (8) **Reciprocitatea** – este abordarea care presupune analiza în funcție de contextul socio-emoțional și în funcție de nevoile și resursele persoanei. Este un exercițiu de omenie și colaborare în care îl tratăm pe celălalt așa cum dorim și noi să fim abordați.
- (9) **Suport și susținere** - spune-i celui mic că tu îl vei aprecia la fel de mult, indiferent de rezultatul obținut, și fii alături de el în cazul în care are un eșec. Încurajează-ți copilul să se implice și în activități în care miza este cooperarea cu ceilalți, nu competiția.
- (10) **Feedback-ul și îmbunătățirea constantă** – indiferent de experiență, oamenii sunt perfectibili, nu perfecți. E important să întrebăm partenerul de discuție ce a funcționat, ce nu, și ce poate fi îmbunătățit, astfel va vedea că părerea lui contează pentru noi.



Atenție la **S**ituație, la **E**moții, la **R**ăspuns, prin **T**estarea **I**mpactului și **V**erificare (feedback)

*Observă că..., Și cred că..., asta mă face să  
mă simt..., Și aș avea nevoie să...*

*auz, gust, tactil*

*consider, cred*

*mă face să mă simt*

*am nevoie să*

*Observații*

*Gânduri*

*Emoții*

*Nevoi*

*văz, miros*

*mi se pare că*

*îmi provoacă*

*aș aprecia dacă*





# TRENDURI PE PIAȚA MUNCII

În economiile de astăzi, investițiile în educație și în formarea resurselor umane au un impact considerabil în fluctuația pieței muncii. Piața muncii este un domeniu dinamic, caracterizat prin întâlnirea și confruntarea cererii cu oferta. Orice activitate, care se inițiază sau există în societate, generează nevoia de muncă. Premisele teoretice ale analizei pieței muncii sunt: munca și rolul ei în dezvoltarea social-economică.

Orice activitate umană presupune un scop, o motivație de a atinge acel scop și mijloacele umane și materiale prin care se realizează. Factorul care determină motivația muncii este cel uman, nucleul în jurul căruia se determină nivelul de obținere a eficienței în procesul de muncă.

Un studiu realizat de o platformă de recrutare (BestJobs, 2022) reflectă dinamica pieței muncii în comparație cu anul 2021, putem observa că domeniile următoare au înregistrat creșteri semnificative ale ofertei de muncă, după cum urmează:

## DOMENIILE CU CEA MAI MARE OFERTĂ DE JOBURI & CELE MAI CĂUTATE TIPURI DE JOBURI:

- (1) Vânzări (+47% vs. 2021, Agent de vânzări / Consilier de vânzări)
- (2) IT / Telecom (+63% vs. 2021, IT Service Specialist / Dezvoltator Software)
- (3) Financiar / Contabilitate (+66% vs. 2021, Contabil / Analist financiar)
- (4) Management (+43% vs. 2021, Key Account Manager / Director de vânzări)
- (5) Inginerie (+50% vs. 2021, Inginer proiectare / Inginer automatist)
- (6) Specialiști/ Telecomunicieni (+62% vs. 2021, Tehnician Mentenanță / Electrician)
- (7) Producție / Logistică (+52% vs. 2021, Operator producție / Specialist Controlul Calității)
- (8) Construcții / Instalații (+68% vs. 2021, Electrician / Șef Șantier)
- (9) Administrativ / Secretariat (+49% vs. 2021, Asistent manager / Receptorist)
- (10) Medicină / Sănătate (+51% vs. 2021, Asistent medical)

De asemenea, s-a observat faptul că domeniile cu cele mai puține aplicații sunt: Servicii de frumusețe, Agricultură / Zootehnie și Servicii de securitate.

În ceea ce privește cererea de muncă, cele mai dorite locuri de muncă în rândul tinerilor din România, același studiu identifică următoarele preferințe:

**1**

Coordonator  
punct de  
lucru în  
imobiliare

**2**

Content  
writer în  
comerțul  
imobiliar

**3**

Operator  
call center  
remote

**4**

Redactor /  
editor online

**5**

Consilier  
vânzări în  
retail

# ABILITĂȚI SPECIFICE ȘI ABILITĂȚI TRANSFERABILE

Paradniké et al., (2017) au analizat diverse abilități specifice necesare în dezvoltarea profesională și atingerea succesului profesional și le-au împărțit în următoarele grupuri:

- (1) psihologice (de exemplu, optimism, flexibilitate);
- (2) identitate și adaptabilitate la carieră (de exemplu, autocunoașterea, claritatea conceptului de sine);
- (3) sociale (de exemplu, rețele, sprijin social);
- (4) capitalul uman (de exemplu, cunoștințe specifice legate de muncă);
- (5) resurse de autoprezentare (de exemplu, auto-profilare).

Resursele de carieră sunt examinate cel mai frecvent în domeniul psihologiei carierei, cu accent pe avantajele acestora pentru indivizi. Astfel, s-a constatat că adaptabilitatea în carieră și ambiția în

carieră au fost resursele predominante studiate în ultimii trei ani în domeniul managementului. Cu toate acestea, chiar dacă ambiția în carieră este în general percepută ca o caracteristică pozitivă a angajatului legată de rezultatele personale și organizaționale dorite, așa cum a arătat studiul lui Hirschi & Spurk (2021), angajații ambițioși sunt mai susceptibili să părăsească organizațiile dacă nu primesc oportunități atractive de carieră.

Anumite abilități pot fi mai mult sau mai puțin relevante pentru tine, în funcție de circumstanțele tale de viață, cultura, credințele, vârsta, locația geografică etc. Cu toate acestea, în 1999, Organizația Mondială a Sănătății (WHO, 1999) a identificat șase domenii cheie ale abilităților de viață:

1

## ABILITĂȚI DE COMUNICARE ȘI INTERPERSONALE.

Aceasta descrie în linii mari abilitățile necesare pentru a înțelege și a lucra cu alți oameni, și în special pentru a transfera și a primi mesaje fie în scris, fie verbal.

2

## LUAREA DECIZIILOR ȘI REZOLVAREA PROBLEMELOR.

Aceasta descrie abilitățile necesare pentru a înțelege problemele, pentru a găsi soluții pentru ele, singur sau împreună cu alții, și apoi pentru a lua măsuri pentru a le rezolva.

3

## GÂNDIRE CREATIVĂ ȘI GÂNDIRE CRITICĂ.

Aceasta descrie capacitatea de a gândi în moduri diferite și neobișnuite despre probleme și de a găsi soluții noi sau de a genera idei noi, împreună cu capacitatea de a evalua informațiile cu atenție și de a înțelege relevanța acestora.

4

## CONȘTIENTIZAREA DE SINE ȘI EMPATIA

Acestea sunt două părți cheie ale inteligenței emoționale. Să te înțelegi pe tine însuși și să poți simți pentru alții ca și cum experiențele lor ți s-ar întâmpla.

5

## ASERTIVITATE ȘI ECHITATE SAU AUTOCONTROL.

Acestea descriu abilitățile necesare pentru a te apăra pe tine și pe alții și pentru a rămâne calm chiar și în fața unei provocări considerabile.

6

## REZILIENȚĂ ȘI CAPACITATEA DE A FACE FAȚĂ PROBLEMELOR

Acestea descriu capacitatea de a te recupera după eșecuri și de a le trata ca oportunități, de a învăța sau pur și simplu de a experimenta.

# ACTIVITĂȚI PENTRU PĂRINȚI ȘI ELEVI

## ACTIVITATEA 1: AJUTĂ-L SĂ AFLE CINE ESTE.

Pentru a-l ajuta pe copilul tău în alegerea unei viitoare cariere este important să își creioneze identitatea.

Spune-i copilului tău că în această oră veți discuta despre aspecte legate de identitatea sa. Explică-i că în societatea noastră există o serie de acte, prin care cineva poate fi identificat de persoane oficiale. Cateva dintre aceste acte sunt: certificatul de naștere, cartea de identitate, pașaportul. Ele cuprind anumite informații despre identitatea noastră, însă nu toate aspectele importante ale identității noastre.

Cere-i copilului tău să spună care sunt "actele de identitate" pe care el le deține la această vârstă (certificat de naștere, carnet de elev) și ce elemente de identitate cuprind ele (vârstă, nume, adresă). Spune-i copilului tău că alte aspecte ale identității unei persoane se pot exprima prin simboluri, cum ar fi: semnătură, ștampilă, insignă.

Solicită-i, pe o coală albă, să realizeze schița unui tricou personalizat, care să cuprindă un simbol al identității lui. Apoi, el vă va prezenta simbolul său și

va motiva alegerea acestui simbol.

Pe tricoul personalizat copilul v-a trebui să își noteze punctele tari și punctele slabe (pentru a le identifica folosiți tabelul puncte tari - puncte slabe). Accentuați importanța cunoașterii punctelor tari și punctelor slabe pentru a face față problemelor cu care se confruntă. Atrageți atenția asupra faptului că fiecare persoană are puncte tari și puncte slabe în raport cu o sarcină sau problemă pe care trebuie să o rezolve și că acestea diferă de la o persoană la alta. Cereți să dea exemple de situații pentru care trebuie să găsească o soluție, să depășească un obstacol. Alege-ți una dintre aceste situații și cere-și să dea exemple de puncte tari și puncte slabe în procesul de soluționare a problemei.



### Situația care necesită soluționare:

#### Puncte tari

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

#### Puncte slabe

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Discuții pe care le puteți purta cu copilul:

Ce reprezintă actele de identitate? Care este rolul lor? Ce aspecte ale identității reflectă ele?

Rolul identificării punctelor tari și punctelor slabe în creionarea propriei identități

Ce i s-a părut mai greu de identificat în acest exercițiu

### **Partea a doua: Oglinda mea. Această activitate îl va ajuta să înțeleagă modul în care se formează și dezvoltă identitatea unei persoane.**

Cereți copilului dumneavoastră să răspundă la întrebarea "Cine sunt eu?". Apoi, pe fișă, v-a trebui să scrie cinci atribute personale, pe care să le numeroteze de la 1 la 5, în funcție de importanța lor. Acestea pot fi caracteristici care-i definesc propria identitate. Pentru a-l ajuta să găsească cât mai multe caracteristici, puteți să-i spuneți, de exemplu: "Identitatea noastră se dezvoltă prin interacțiuni cu ceilalți în diverse situații, spre exemplu, atunci când începi școala identitatea ta este de elev; dacă faci parte dintr-o echipă sportivă, te consideri membrul al acelei echipe; dacă rezolvi sarcinile cu seriozitate, poți spune despre tine că ești o persoană conștincioasă."

1.

2.

3.

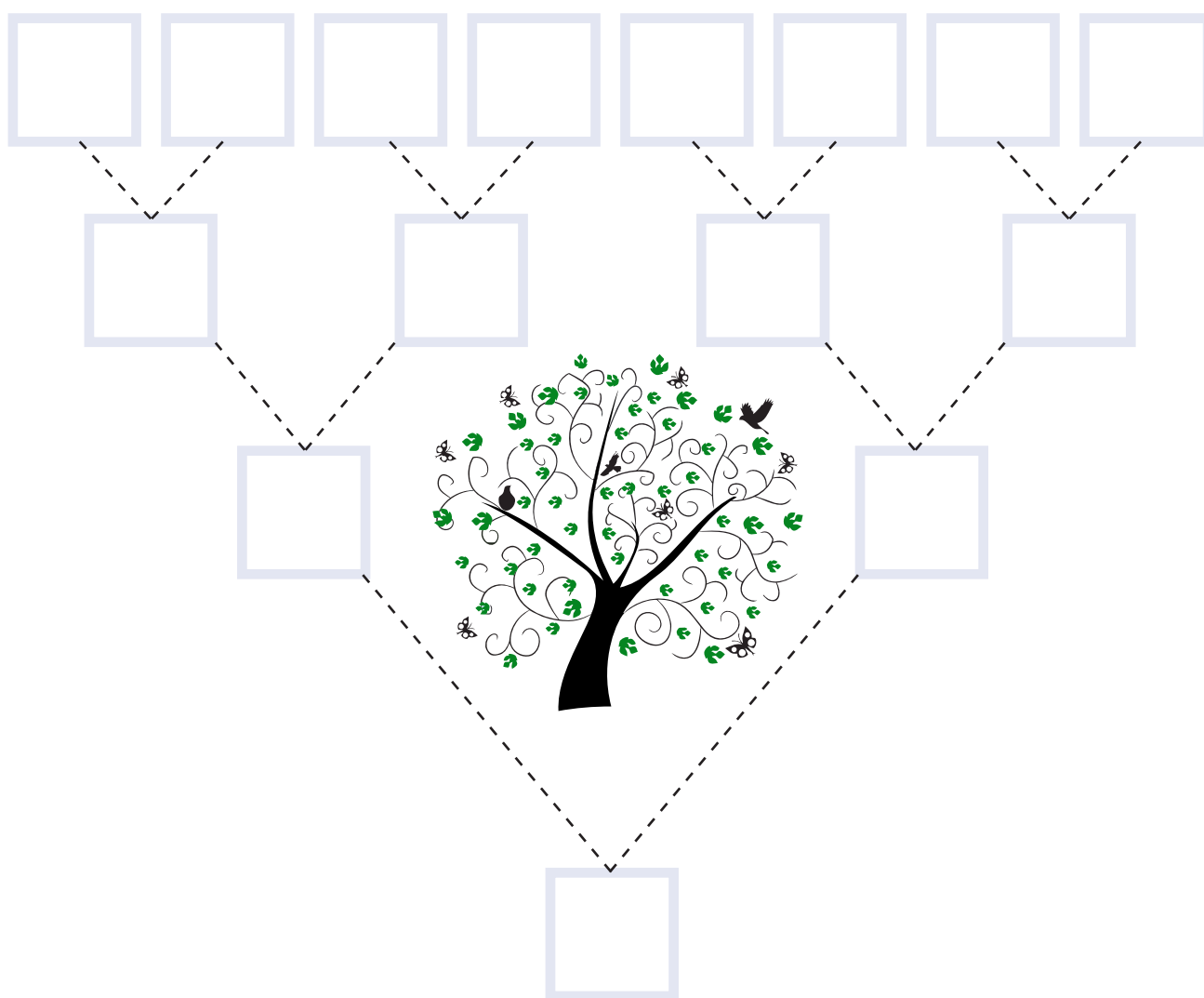
4.

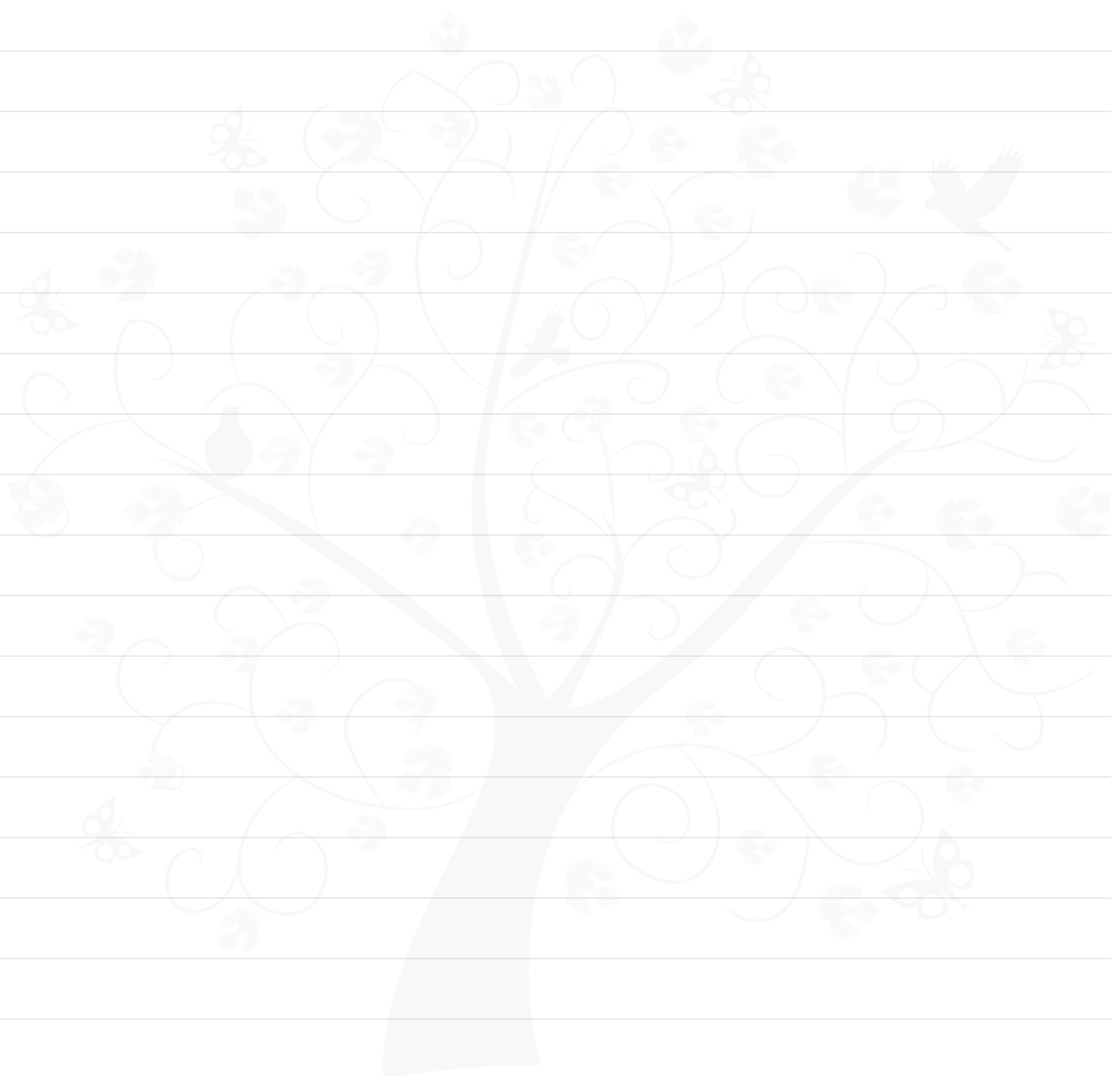
5.

## ACTIVITATEA 2: ARBORELE GENEALOGIC AL MESERIILOR.

Această activitate are drept scop cunoașterea unei game largi de meserii de pe piața muncii în care persoanele din familia elevului activează.

Copilul sau adolescentul dumneavoastră v-a trebui să culeagă informații despre meseriile membrilor familiei și să completeze arborele pentru fiecare persoană cu: meseria, trei abilitățile pe care persoana le are și o ajută în activitățile de la job și trei sarcini pe care le impune aceea profesie.





*Într-adevăr, nu există rețete perfecte sau sfaturi universal valabile în gestionarea unor relații, însă ce putem sublinia cu siguranță este că un copil sau un adolescent are nevoie de căldură și structură – o abordare care împletește blândețea, calmul, deschiderea, ascultarea, empatia, disponibilitatea cu fermitatea, spiritul logic, congruența, pragmatismul și autocontrolul. O astfel de abordare va putea oferi copiilor sau adolescenților un model sănătos de comunicare prin care reușim să integrăm cele mai importante aspecte ce țin de Observații, Gânduri, Emoții și Nevoi – modelul OGEN*



## ACTIVITATEA 3: DE CE ACEASTĂ MESERIE?

Această activitate se concentrează pe familiarizarea copilului sau adolescentului dumneavoastră cu diverse profesii, explorând alegerile în carieră ale unor persoane importante pentru el.

Copilul sau adolescentul dumneavoastră trebuie să realizeze un interviu cu părinții și persoanele importante pentru el din familie. Scopul acestui interviu este de a afla de ce persoanele din jurul său și-au ales meseriile pe care le au acum.

### Interviu:

*Ce vă doreați să fiți când erați de vârsta mea?*

.....

*De ce ați ales această meserie?*

.....

*Unde lucrați/ ce profesie aveți?*

.....

*Ce aveți de făcut acolo unde lucrați?*

.....

*Ce școală ar trebui să termin ca să lucrez și eu ca voi?*

.....

*Ce ar trebui să știu să fac, ca să pot lucra și eu acolo?*

.....

*Ce vă place cel mai mult la munca voastră?*

.....

*Ce ați dori să schimbați în munca voastră?*

.....

## ACTIVITATEA 4: "JOB-UL MEU IDEAL"

*Această activitate servește la analiza unor caracteristici ale unei profesii atractive pentru copilul sau adolescentul dumneavoastră.*

### Sarcina de lucru:

Gândește-te la ceea ce vei face peste ani. Cum ar arăta pentru tine job-ul ideal? Realizează o descriere a acestui job răspunzând la următoarele întrebări:

- Care ar fi atribuțiile, responsabilitățile?
- Cum ar trebui să arate locul de muncă?
- Ce instrumente, echipamente de lucru ai folosi?
- Ar trebui să lucrezi singur sau în echipă?
- Vei lucra în interior sau în natură? Va presupune deplasări?
- Ce abilități, însușiri personale vor fi solicitate de acest job?
- Care vor fi satisfacțiile?
- Cum te vei pregăti pentru acest job? Ce competențe sunt necesare?
- Permite acest job avansarea în carieră?
- Ce stil de viață îți va permite acest job?
- .....
- Copilul sau adolescentul vă va prezenta descrierea realizată, și va trebui să îi sugerați profesii care să se apropie cât mai mult de această descriere.

## ACTIVITATEA 5: CARE SUNT SCOPURILE SAU OBIECTIVELE MELE?

Această activitate urmărește dezvoltarea abilității de formulare a obiectivelor pe termen scurt și lung. Discutați despre importanța stabilirii scopurilor în viață, atât a celor pe termen scurt, cât și a celor pe termen lung. Această activitate va provoca copilul sau adolescentul să se gândească la viitorul său profesional și la modalități de atingere a obiectivelor pe care și le propune.

### A. Obiective pe termen scurt

În această săptămână îmi propun să.....  
(de exemplu, să rezolv mai bine exercițiile la matematică și română).

Primul pas va fi să .....

În următoarele două luni eu vreau să .....

Voi începe cu .....

Când voi termina acest an, voi realiza.....

Mă va ajuta dacă .....

### B. Obiective pe termen lung

Îmi doresc să profesez în/ să devin.....

Care sunt obiectivele pe termen scurt care mă vor ajuta în realizarea acestui obiectiv?  
.....

Peste cinci ani, îmi propun să fiu/ să am .....

Care sunt obiectivele pe termen scurt care mă vor ajuta în realizarea acestui obiectiv?  
.....

Peste 10 ani, voi realiza .....

Care sunt obiectivele pe termen scurt care mă vor ajuta în realizarea acestui obiectiv?  
.....

## ACTIVITATEA 6: PLANUL MEU.

Această activitate are drept scop dezvoltarea abilității de construire a unui plan de carieră.

Construirea unui plan de carieră îl ajută pe elev să își identifice scopul/obiectivul pe care îl are în raport cu o carieră profesională. Caracteristicile care determină eficiența unui plan sunt: scopul să fie clar formulat, acțiunile să fie cât mai concrete, timpul să fie ales în concordanță cu acțiunile care trebuie realizate. Este important copilul sau adolescentul dumneavoastră să identifice resursele necesare reușitei sale în carieră, să dea exemple de bariere în realizarea planului de carieră și să ordoneze acțiunile care pot fi utilizate.

### SCOPUL MEU:

Acțiunile pe care le pot face	Termen:	Resurse de care am nevoie	Ce mă poate împiedica
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....



Akosah-Twumasi, P., Emeto, T. I., Lindsay, D., Tsey, K., & Malau-Aduli, B. S. (2018, July 19). A Systematic Review of Factors That Influence Youths Career Choices—the Role of Culture. *Frontiers in Education*, 3. <https://doi.org/10.3389/feduc.2018.00058>

BestJobs. (2022, 07 12). Tranduri pe piata muncii in prima jumatate a lui 2022. Retrieved from BestJobs: <https://www.bestjobs.eu/casual/2022/07/12/tendinte-in-piata-muncii-in-prima-jumatate-a-lui-2022/>

Florea, O. (2014). Choosing the career path – An unemployment enhancer factor. *Theoretical and Applied Economics*. Volume XXI (2014), No. 3(592), pp. 123-132.

Filliozat, I. (2020). Nu ne mai intelegem deloc! Editura Trei.

Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Ocampo, A. C., Wang, L., & Tang, R. L. (2019). Role modeling as a socialization mechanism in the transmission of career adaptability across generations. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 39–48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.002>

Hirschi, A., & Spurk, D. (2021). Ambitious employees: Why and when ambition relates to performance and organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 127, 103576.

Jigău, M. (2007). Consilierea cariera. Compendiu de metode și tehnici. Editura SIGMA.

Kazi, A.S., & Akhlaq, A. (2017). Factors Affecting Students' Career Choice. *Journal of Research and Reflections in Education*, 2. <https://www.ue.edu.pk/jrre/>.

Nyamwange, J. (2016). Influence of Student's Interest on Career Choice among First Year University Students in Public and Private Universities in Kisii County, Kenya. *Journal of Education and Practice*, 7. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1092415.pdf>

Paradnikė, K., Endriulaitienė, A., & Bandzevičienė, R. (2016). Career self-management resources in contemporary career frameworks: A literature review. *Management of Organizations: Systematic Research*, Vol. 76: 91-106.

Park, I. J., Kim, M., Kwon, S., & Lee, H. G. (2018). The Relationships of Self-Esteem, Future Time Perspective, Positive Affect, Social Support, and Career Decision: A Longitudinal Multilevel Study. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00514>

Parola, A., & Marcionetti, J. (2021). Career Decision-Making Difficulties and Life Satisfaction: The Role of Career-Related Parental Behaviors and Career Adaptability. *Journal of Career Development*, 49(4), 831–845. <https://doi.org/10.1177/0894845321995571>

Radu, M. (2017). Identitatea de sex-rol - alchimia masculinitatii si feminitatii. Bucuresti: Editura SPER.

Rogers, M. E., Creed, P. A., & Praskova, A. (2016). Parent and Adolescent Perceptions of Adolescent Career Development Tasks and Vocational Identity. *Journal of Career Development*, 45(1), 34–49. <https://doi.org/10.1177/0894845316667483>

To, S. M., Yang, L., Lau, C. D., Wong, C. W. V., & Su, X. (2021). Associations of Parental Variables and Youth's Career Decision-Making Self-Efficacy: A Meta-Analysis. *Journal of Child and Family Studies*, 31(2), 530–544. <https://doi.org/10.1007/s10826-021-02125-9>

Vautero, J., Silva, A. D., & do Céu Taveira, M. (2021). Family influence on undergraduates' career choice implementation. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21(3), 551–570. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09453-0>

Zlate, M. (2004). *Tratat de psihologie organizațional-managerială*. POLIROM.

World Health Organization (1999). *Partners in Life Skills Education: Conclusions from a United Nations Inter-Agency Meeting*.



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

[www.toe.hubproedus.ro](http://www.toe.hubproedus.ro)